



**UNIVERSIDADE TUIUTI DO PARANÁ
MESTRADO EM PSICOLOGIA
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITÁRIA**

ANGELA PEREIRA DE FARIAS MENGATTO

**O PROGRAMA SENIOR DA UFPR E O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA
APOSENTADOS: A PARTIR DA PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA SOCIAL
COMUNITÁRIA**

**CURITIBA
2017**

ANGELA PEREIRA DE FARIAS MENGATTO

**O PROGRAMA SENIOR DA UFPR E O SIGNIFICADO DO TRABALHO
PARA APOSENTADOS: A PARTIR DA PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA SOCIAL
COMUNITÁRIA.**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Psicologia Social Comunitária.

Orientadora: Profa. Dra. Denise de Camargo

CURITIBA

2017

Mengatto, Angela Pereira de Farias

M544 O Programa Sênior da UFPR e o significado do trabalho para aposentados: a partir da perspectiva da psicologia social comunitária / Angela Pereira de Farias Mengatto. - Curitiba, 2017.

146 f.: il., tab., grafos.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Denise de Camargo
Dissertação (Mestrado) – Universidade Tuiuti do Paraná.

1. Aposentadoria. 2. Programas para seniores. 3. Mercado de trabalho para idosos. 4. Envelhecimento. 5. Psicologia social comunitária. 6. Avaliação de programas. I. Camargo, Denise. II. Título. III. Universidade Tuiuti do Paraná.

CDD 374.00846

“A melhor idade é aquela em você vive bem, satisfeito consigo mesmo. Pode ser aos 20, aos 40, aos 60 e se prolongar”.

Alexandre Kalache

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela saúde e disposição para a realização deste trabalho.

A minha família pelo carinho e compreensão na ausência durante esse período.

A Professora Doutora Denise de Camargo, minha orientadora, pessoa incrível e acolhedora, que me apoio e incentivou a seguir com este projeto. E, com sabedoria e paciência tornou mais leve esta caminhada, a ela, a minha profunda gratidão e admiração.

As professoras doutoras da banca, Yara Lúcia Mazzotti Bulgacov e Maria Cristina Antunes, que gentilmente aceitaram participar desta etapa, colaborando com sugestões.

Aos meus colegas do mestrado pela amizade: Noelly, Luciano, Carol, Adriana Santos, Nara, Flávia e Vanir.

A Tânia de Barros Baggio, Diretora do Sistema de Bibliotecas, por possibilitar o desenvolvimento profissional.

A UFPR, pela bolsa de Incentivo a Qualificação. E, a ex Pró-Reitora de Gestão de Pessoas – Sra. Laryssa Martins Born, por autorizar o acesso aos dados para a pesquisa.

A Josiane do Rocio Mossom, Assistente Social (Progepe/UFPR), assessora do Programa Disseminação do Conhecimento Técnico – Sênior, que prontamente forneceu as informações.

A equipe da Biblioteca de Educação Profissional e Tecnológica, pela colaboração.

As minhas colegas do SIBI, Eliane, Telma, Selma e Simone pelo apoio e pelas palavras de amizade, tão importantes nestes momentos.

A Gabriela, pela ajuda e dicas no decorrer do curso.

E, em especial agradeço aos *Bolsistas Seniores*, que colaboraram para a realização desta pesquisa.

RESUMO

Esta pesquisa aborda o trabalho formal após aposentadoria considerando o aumento da longevidade da população brasileira e as consequências dessa tendência mundial para a vida das pessoas e das comunidades e na importância na implementação de políticas de programas de reinserção do idoso no contexto organizacional. O estudo teve por objetivo, compreender o significado do trabalho para os servidores aposentados, integrantes do Programa Bolsa Técnicos Sênior da Universidade Federal do Paraná, na perspectiva da Psicologia Social Comunitária. Trata-se de um estudo exploratório, descritivo, com abordagem qualitativa e inserida no paradigma interpretativo que utiliza a entrevista para a produção das informações. Para análise e interpretação dos dados, foi utilizada a metodologia dos Núcleos de Significação, proposta por Aguiar, Soares e Machado (2015). A pesquisa contou com participação de 12 servidores aposentados, sendo 8 mulheres e 4 homens, na faixa etária entre 59 a 73 anos, que atuam no programa entre 2 a 21 anos. Com base nos relatos, constatou-se que o significado do trabalho após a aposentadoria, continua sendo bastante relevante e valorizado, com características de centralidade para os bolsistas seniores, pois não conseguem se desvincular das ocupações profissionais, mantendo um forte vínculo e comprometimento com a instituição. As principais motivações para o retorno da atividade laboral foram gostar de trabalhar e manter-se ativo, sendo o financeiro o menos relevante. O trabalho tem significativa dimensão subjetiva para os bolsistas seniores, e atua como fonte de: autorrealização, autoestima positiva, bem-estar, integração com a sociedade, senso de utilidade e atualização, assim como, manutenção de sua identidade de trabalhador vinculada à universidade. A análise das atividades relatadas revelou que elas são significativas e importantes para a manutenção e o atendimento dos serviços à comunidade universitária. Os relatos que os bolsistas fazem e como fazem demonstrou a importância da experiência no serviço e que a idade não compromete a competência, a assiduidade, a produtividade, o comprometimento e o bom relacionamento com a comunidade. No entanto, na percepção dos bolsistas, as atividades que desempenham precisam ser mais valorizadas e reconhecidos pela instituição. Observou-se, que a troca de conhecimento entre os seniores e pessoal da ativa no espaço de trabalho, possibilita a preservação da memória e da cultura institucional, embora ocorra de maneira distinta nas diferentes unidades pesquisadas. Ainda que tenham sido identificados alguns pontos relevantes que precisam ser adequados às demandas dos bolsistas. Sugestões foram propostas para aperfeiçoamento e para a avaliação do programa. O Programa Bolsa Técnico Sênior, mostrou-se bastante positivo, uma vez que, se apoia nas recomendações do Estatuto do Idoso (2003) e na Organização Mundial da Saúde (OMS) (2005), ao promover a reinserção do aposentado em ocupação formal remunerada, colaborando para permanecerem dinâmicos, participantes da vida social e intergeracional, e contribuindo para manter a qualidade de vida no processo de envelhecimento.

Palavras-chave: Aposentadoria. Programas para seniores. Mercado de trabalho para os idosos. Envelhecimento. Psicologia Social Comunitária. Avaliação de programas.

ABSTRACTS

This research deals with formal work after retirement considering the increase in the longevity of the brazilian population and the consequences of this worldwide trend in the lives of people and communities and in the importance in the implementation of programs for the reintegration of the elderly in the organizational context. The study aimed is to comprehend the meaning of work to the retired people who participate to the *Bolsa Técnico Sênior* Program, of Federal University of Paraná, in the Community Social Psychology perspective. It is about an exploratory and descriptive study, with a qualitative approach, introduced in an interpretative paradigm that uses the interview as device of information generation. The methodology of Core of Meaning, proposed by Aguiar, Soares and Machado (2015), was used for analysis and data interpretation. The research participants were 12 retired servers, of whom 8 are women and 4 are men, with ages between 59 and 73; they participate to the program between 2 and 21 years. Based on the reports, it was verified that the meaning of post-retirement work remains highly relevant and valued, with centrality characteristics for the seniors, since they cannot separate their lives from professional activities, maintaining a strong bond and commitment to the institution. The main motivations for working return were enjoying working and staying active; the financial aspect was the least relevant. For the seniors, the work has a significant subjective dimension and acts as a source of: self-realization, positive self-esteem, well-being, integration in society, a sense of usefulness and updating, as well as maintenance of the worker identity linked to the university. The analysis of the reported activities reveals that the activities are significant and important for university community services maintenance and attendance. The reports show the importance of work experience, and highlight that the age does not implicate in people's competence, assiduity, productivity, commitment, and good relationship with the community. However, in the retired people's perception, the activities they perform need to be more valued and recognized by the university. It was observed that the knowledge exchange between the seniors and active staff in the work space allows memory and institutional culture preservation, although it happens in different ways in the several sections where the research was taken. Besides that, some relevant points that need to be adapted to the seniors' demands have been identified throughout the investigation. Considering this, aiming the program improvement and evaluation, suggestions were made. Lastly, it is possible to conclude that the *Bolsa Técnico Sênior* Program proved to be very positive, since it relied on the Elderly Statute (2003) and World Health Organization (WHO) (2005) recommendations, promoting the retiree reintegration into formal paid work, collaborating so they remain dynamic, participants in social and intergenerational life, and contributing to an aging with more quality of life.

Keywords: Retirement. Programs for seniors. Elderly. Work market for the elderly.

Community Social Psychology. Program evaluation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Projeção da população de idosa por sexo 1980-2050.....	17
Quadro 1 - Perfil dos Bolsistas.....	81
Quadro 2 – Cargo Exercido e Características da Aposentadoria dos Bolsistas.....	82
Quadro 3 – Núcleos de Significação para a Integração ao Programa BTS.....	84
Quadro 4 – Tempo de participação no Programa BTS.....	97
Quadro 5 – Núcleos de Significação Relacionados à Vivência e à Percepção dos Participantes no Programa BTS.....	98
Quadro 6 – Núcleos de Significação relacionados às atividades dos participantes no Programa BTS.....	110
Gráfico 1 - Motivos dos aposentados para trabalharem no Programa BTS	85

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

AMCHAM	American Chamber of Commerce
APA	Psycnet da American Phychological Association
BTS	Bolsa Técnico Sênior
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CF	Constituição Federal
CNS	Conselho Nacional de Saúde
COPLAD	Conselho de Planejamento e Administração
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FIESP	Federação das Indústrias de São Paulo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Aplicada Econômica
MEC	Ministério da Educação
MOW	Meaning of Work International Research Team
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PEA	População Economicamente Ativa
PIA	População Idade Ativa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNSPI	Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa
PPA	Programa de Preparação para Aposentadoria
PPP	Aposentados: Participação Permanente
PRHAE	Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão Pessoas
PSC	Psicologia Social Comunitária
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPPS	Regime Próprio da Previdência dos Servidores
SESC	Serviço Social do Comércio
SESI	Serviço Social da Indústria
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFPR	Universidade Federal do Paraná

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 O ENVELHECIMENTO NO BRASIL E NO MUNDO	16
2.2 A VELHICE NA ATUALIDADE	20
2.3 O TRABALHO: O PASSADO E O PRESENTE	23
2.3.1 O Significado e o Sentido do Trabalho	28
2.4 A IDENTIDADE.....	36
2.4.1 A Identidade Pessoal	36
2.4.2 A Identidade Social	38
2.4.3 A Identidade no Trabalho	39
2.4.4 A Identidade na Aposentadoria	42
2.5 A APOSENTADORIA.....	44
2.5.1 A Aposentadoria: Repercussões	45
2.5.2 A Aposentadoria: Possibilidades	47
2.6 A LEGISLAÇÃO PARA O RETORNO AO TRABALHO	51
2.6.1 Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA)	53
2.7 O TRABALHO APÓS A APOSENTADORIA.....	54
2.7.1 As Organizações e as Pessoas Mais Velhas	55
2.7.2 A Motivação para o Retorno ao Trabalho	59
2.7.3 O Mercado de Trabalho para as Pessoas Mais Velhas	62
3 MÉTODO	67
3.1 OBJETIVOS.....	68
3.1.1 Objetivo Geral	68
3.1.2 Objetivos Específicos	68
3.2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA.....	68
3.3 ELEMENTOS ÉTICOS	70

3.3.1	Participantes	70
3.3.2	Instrumentos e Procedimentos.....	71
4	A UFPR: O CONTEXTO DA PESQUISA	74
4.1	O PROGRAMA BOLSA TÉCNICO SÊNIOR.....	78
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	81
5.1	PERFIL DOS ENTREVISTADOS	81
5.2	NÚCLEOS DE SIGNIFICAÇÃO	83
5.2.1	Núcleos de Significação para a integração ao Programa BTS	84
5.2.2	Núcleos de Significação relacionados à percepção e à vivência dos participantes no Programa BTS	97
5.2.3	Núcleos de Significação relacionados às atividades dos participantes no Programa BTS	109
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	118
REFERÊNCIAS	123
APÊNDICE A - AUTORIZAÇÃO DA PROGEPE/UFPR.....		138
APÊNDICE B - TCLE		139
APENDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA.....		141
APENDICE D - ANÁLISE DAS ENTREVISTAS: PRÉ-INDICADOR – INDICADOR E NÚCLEOS DE SIGNIFICAÇÃO		143

1 INTRODUÇÃO

O envelhecimento populacional no mundo é cada vez mais visível, e aponta para um número cada vez maior de pessoas com mais de 60 anos ativas no mercado de trabalho. No Brasil, as estatísticas mostram que a população de idosos tem apresentado taxas progressivas de crescimento e continuará em evolução para as próximas décadas, projetando um perfil mais envelhecido da sociedade brasileira (IBGE, 2008, 2010). Segundo Queiroz e Prado (2010), o envelhecimento da população brasileira acontece em um ritmo muito rápido em relação aos desenvolvimentos econômico e social, apontando para um cenário preocupante no que se refere ao planejamento de recursos financeiros para custear pensões, aposentadorias, serviços de saúde e cuidados da população que envelhece. Essa mudança demográfica terá impacto no mercado de trabalho e já vem pautando discussões sobre a necessidade das pessoas permanecerem mais tempo de suas vidas em atividades produtivas.

Logo, o tema dessa pesquisa é o trabalho formal após a aposentadoria e está inserido na problemática do aumento da longevidade e as consequências dessa tendência mundial para a vida das pessoas e das comunidades. O objetivo da pesquisa é compreender o significado do trabalho para os aposentados participantes do Programa Bolsa Técnico Sênior (BTS) da Universidade Federal do Paraná. Para este estudo, fomos buscar suporte na Psicologia Social Comunitária, considerando que é a área da Psicologia que congrega conhecimentos e práticas visando contribuir para uma melhoria na qualidade de vida das pessoas e dos grupos inseridos em seus contextos sociais e culturais (Andery, 1995).

Assim, considerando as mudanças demográficas na direção do envelhecimento da população brasileira e o papel que deve desempenhar a universidade na produção de conhecimentos para subsidiar a formulação e a implementação de políticas públicas e programas, a proposta desta dissertação pretende contribuir em três direções: 1) para o conhecimento do significado do trabalho para o grupo de pessoas aposentadas; 2) com os estudos sobre envelhecimento e vida ativa no contexto organizacional com foco na compreensão das interações intergeracionais e cotidianas no trabalho; 3) para análise das dimensões teóricas e políticas de programas de reinserção do idoso desenvolvido pelas universidades bem como propor subsídios para avaliação desses programas.

Por conseguinte, meu interesse em pesquisar o tema “O trabalho após aposentadoria” e, dentro desse, o “Programa Bolsa Técnico Sênior” da Universidade Federal do Paraná (UFPR), faz parte de minha trajetória profissional. Ao ingressar na UFPR, em 1995, iniciei

meus trabalhos na Biblioteca Ciência e Tecnologia, localizada no *campus* Centro Politécnico. Essa biblioteca é uma das maiores da Universidade, atendendo os cursos das áreas de engenharias, exatas e ciências da terra, com circulação diária de aproximadamente 2000 usuários, nas 13 horas de funcionamento.

Trabalhar em biblioteca universitária é muito gratificante, pois é um espaço onde permeiam o saber, o aprendizado, professores, doutores, mestres e estudantes. Esses últimos são o nosso público e cliente, sendo importante destacar que grande parcela dessa comunidade é jovem. Talvez, isso é o que nos faz sentirmos mais jovens, ou, assim, não percebemos que o tempo passa tão rápido!

Em 1995 a situação das universidades federais era outra, uma vez que havia poucos recursos de pessoal e financeiro. Na biblioteca, o número de servidores ativos era menor que o número de servidores aposentados. A equipe era formada por três categorias: servidores ativos, servidores aposentados (bolsistas do *Programa Bolsa Técnico Sênior*) e estudantes (bolsistas como apoio). Essa organização muitas vezes gerava conflitos de relacionamento interpessoal e nos procedimentos e tarefas da biblioteca. Administrar e contornar essa situação demandava muita habilidade e empenho dos gestores e coordenadores das seções, considerando que havia três gerações, com perfis diferenciados, trabalhando conjuntamente.

Ao chegar à biblioteca, fui encarregada de coordenar a Seção de Periódicos, onde me deparei com duas servidoras com muitos anos de universidade, com as quais aprendi muito sobre a rotina e as atividades da seção. Por outro lado, tivemos alguns embates, quando eu, jovens, na época, fiz algumas alterações nos procedimentos e normas da unidade e percebi certa resistência das respectivas servidoras. No entanto, com cuidado e habilidade, contornamos a situação. As funcionárias, posteriormente, aposentaram-se e voltaram a trabalhar como bolsistas seniores.

Minha atuação na biblioteca, além da coordenação técnica da seção, sempre esteve ligada à gestão de pessoas. Assessorava a chefia imediata na organização, fluxo das atividades e disposição dos postos de trabalho da equipe para o funcionamento da biblioteca. Além disso, auxiliava alguns bolsistas seniores nas questões operacionais automatizadas, tais como pesquisa no catálogo, ajuda ao acesso às informações de pagamento, imposto de renda, benefícios, entre outros procedimentos e, por vezes, até mesmo no apoio emocional.

Com a modernização e com a informatização das bibliotecas, a equipe teve de atualizar-se. Alguns aposentados, para poderem atuar em determinados serviços, precisaram ser treinados. Nós, os bibliotecários, tivemos que capacitá-los nas operações de informática. Foi uma tarefa tensa, porém, observar a evolução ocorrida foi gratificante, o que também

contribuiu para mudar minha percepção com relação ao aposentado e à terceira idade. E, principalmente, pude refletir sobre o papel das relações humanas no contexto organizacional, sobre a atenção, e sobre o cuidado com o indivíduo.

Aprendi muito nos anos de convivência com os aposentados, integrantes do Programa Bolsa Técnico Sênior, os quais vêm de todo os lugares da UFPR, com suas histórias de vida e de experiências ancoradas no exercício de suas profissões, trazendo na bagagem o conhecimento da Universidade.

É, portanto, nesse cenário, narrado acima, que procuro conhecer o **Programa Bolsa Sênior da UFPR¹**, a partir dos seus participantes, e compreender o significado do trabalho para os aposentados. Para alcançar esse objetivo, foram formuladas as seguintes questões orientadoras para a pesquisa: Quais os motivos atribuídos pelos aposentados para estarem atuando em um Programa Sênior? Qual a percepção dos participantes em relação ao programa? Qual o significado do trabalho após a aposentadoria? Como são desenvolvidas as atividades dessas pessoas nas diversas unidades da comunidade universitária?

Para conhecer as relações que se articulam entre trabalho, aposentadoria e a instituição analisada, buscou-se o aporte referencial teórico na Psicologia Social Comunitária. Área de estudo que se ocupa das pessoas nos seus contextos de vida e procura compreender as interações, as relações cotidianas e os processos grupais, as expressões e as construções culturais e populares, manifestadas por meio da atividade, da linguagem, da emoção e da afetividade, identificando as condições que mobilizam as pessoas (Freitas, 2014), e assim, em conjunto com elas propor estratégias, que respeitem seus conhecimentos e suas formas de fazer e dizer para que, a partir da participação política das pessoas, sejam protagonistas da qualidade de vida da comunidade em que estão inseridas.

A Psicologia Social Comunitária respalda-se em uma ontologia que considera as pessoas como atores sociais que, nas suas atividades no mundo, interagem com outras pessoas e se constituem no âmbito dessas relações sociais. As pessoas são consideradas como seres ativos que constroem sua realidade e são protagonistas de suas vidas (Monteiro, 2008). Como atores sociais são portadores de conhecimentos produzidos e reproduzidos a partir de sua participação em contextos sociais e culturais situados. Nessa perspectiva ontológica, as

¹ Atualmente o programa intitula-se Programa Disseminação do Conhecimento Técnico – Sênior, porém é mais conhecido na instituição por Programa Bolsa Técnico Sênior, o qual será utilizado para fins desta pesquisa.

pessoas pensam, sentem e agem, se posicionam, constroem sentidos para suas atividades e também, transformam e reproduzem práticas e saberes.

Essa posição ontológica que considera as pessoas como portadoras de conhecimento orientou o objetivo e o desenho metodológico da pesquisa para a preocupação em ouvir as pessoas que participam do Programa Técnico Sênior da UFPR. Em conhecer a percepção do Programa a partir do ponto de vista dos participantes.

Na pesquisa bibliográfica sobre o tema *trabalho após a aposentadoria*, foram encontrados vários estudos que tratam de aspectos do processo de desligamento da vida profissional, programas de preparação para a aposentadoria e o sobre o mercado de trabalho para idosos. Contudo, não foram identificados estudos semelhantes com foco em programas promovidos por instituições públicas para a reinserção do servidor aposentado em atividades laborativas e econômicas.

A busca foi efetuada nas seguintes bases de dados: portal *Scielo*, *APA Psycnet* da *American Psychological Association* e *Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)* disponível via Portal da Capes². Foram utilizados para a pesquisa os seguintes descritores: trabalho após aposentadoria / aposentadoria - servidores públicos /aposentadoria - preparação / aposentadoria - mercado de trabalho / idosos - mercado de trabalho / significado do trabalho / *older worker - aging - employee attitudes / retirement employment aging*.

O levantamento resultou em um grande número de trabalhos. Foram selecionados para fins desse referencial, 55 artigos científicos, 8 dissertações e 2 teses. Utilizaram-se também de referências citados em livros, teses, dissertações, eventos e artigos sobre o tema em questão.

A presente dissertação está estruturada em seis capítulos. No primeiro capítulo, a Introdução, menciona as motivações do tema, a justificativa e as questões norteadoras da pesquisa. A seguir, no capítulo 2, o Referencial Teórico, discorre sobre o envelhecimento, o trabalho, o sentido, o significado e os processos de identidade (pessoal – social – no trabalho). Aborda ainda, a aposentadoria, a transição e suas transformações, expondo a legislação para o

² Portal Capes - mantida pelo Ministério da Educação (MEC) dispõe uma das maiores bibliotecas virtuais do mundo (www.periodicos.capes.gov.br), com acesso aos textos completos de artigos de periódicos nacionais e internacionais, além de oferecer bases de dados em diversas áreas, e acesso ao Banco de Teses e Dissertações.

retorno da vida laboral, reportando a respeito das organizações e o mercado de trabalho para os trabalhadores mais velhos.

No capítulo 3, o Método, expõe os elementos éticos, os instrumentos e procedimentos para a coleta das informações, o tipo de pesquisa e a técnica utilizada para análise dos dados. O capítulo 4, a UFPR, refere-se ao contexto da pesquisa, aborda o histórico e a caracterização do Programa Bolsa Técnico Sênior. Logo após, no capítulo 5, a Apresentação e análise dos dados, trata do perfil dos participantes e dos núcleos de significação. E por fim, no capítulo 6, tecer sobre as Considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O ENVELHECIMENTO NO BRASIL E NO MUNDO

A longevidade é uma tendência mundial. As pessoas estão vivendo mais e envelhecendo melhor. O aumento da perspectiva da vida deve-se à redução da mortalidade infantil, à queda das taxas de fecundidade, aos avanços da medicina, aos recursos sanitários e ao acesso a serviços básicos de saúde, ao ensino e ao bem-estar econômico para melhoria da qualidade de vida (Camarano & Pasinato, 2004; Celich & Baldissara, 2009).

No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2010) em 2020, a população acima de 60 anos triplicará, passando dos atuais 11,34% para 39,2%, fazendo com que a expectativa média de vida aumentará dos 75 para 81 anos. Dados do Instituto de Pesquisa Aplicada Econômica (IPEA) (2012) demonstram que a população em idade ativa entre 1992-2012 aumentou de 7,9% para 12,1%, e esse grupo, entre 2030-2040, continuará a apresentar taxas elevadas de crescimento e de participação. Isso significa que as pessoas com idade acima de 45 anos deverão compor um percentual elevado da futura força produtiva brasileira. Ademais, pesquisas apontam que em 2050 haverá apenas três trabalhadores para sustentar um aposentado (França & Soares, 2009; IBGE, 2008, 2010; IPEA, 2012).

As projeções demográficas indicam que a população idosa brasileira já se aproxima de países europeus e, em 2025, seremos o sexto país no mundo no que tange ao contingente de idosos. Enquanto a Europa e os Estados Unidos já estão enfrentando um declínio na população, o Brasil e o México enfrentarão os efeitos da longevidade em 2050 (Figura 1), seguidos da China, com uma massa enorme e crescente. Já a Coréia do Sul, Rússia, Canadá, Polônia, Alemanha, Itália e Japão terão a composição mais envelhecida. Em contraste, o Médio Oriente e África do Sul tendem a manter os habitantes mais jovens (Polettini, 2010; Yenilmez, 2014).

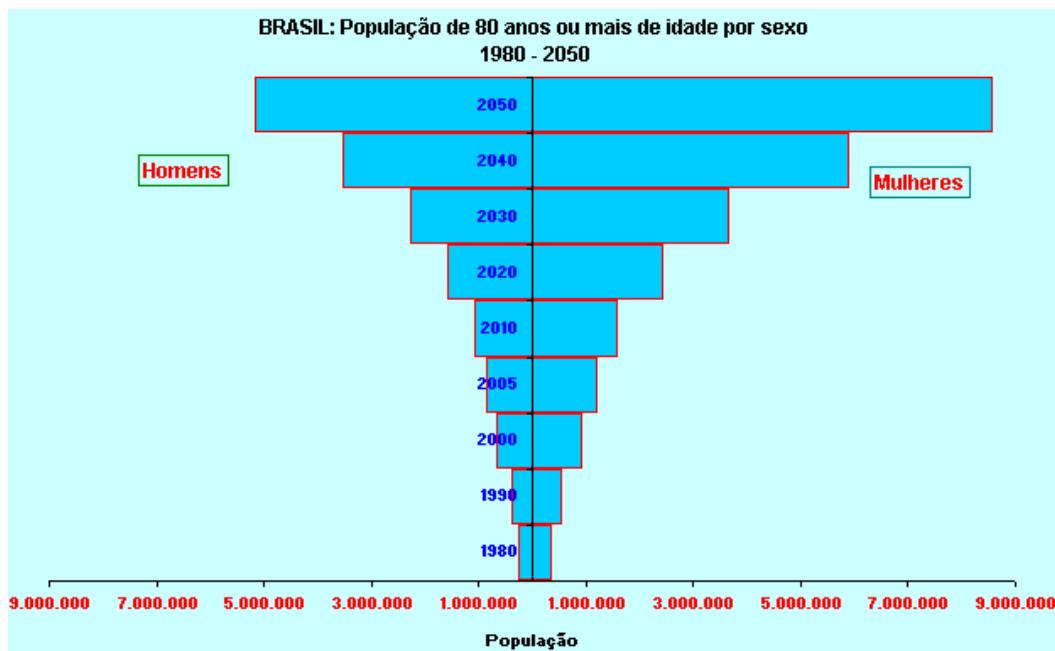


Figura 1 - Projeção da população de idosa por sexo 1980-2050.

Fonte: IBGE, [2012]

Embora a família seja a principal fonte de apoio para acolher seus idosos, o acelerado crescimento do envelhecimento tem sido tema nas agendas de discussão e decisão política, nacionais e internacionais, visando criar ações alternativas e sustentabilidade para os sistemas de pensões, para financiar os cuidados necessários por pessoas idosas dependentes. Observa-se que em países avançados, onde a transição demográfica ocorreu de maneira mais lenta e gradativa, as questões relacionadas aos idosos já tem sido priorizadas, com medidas inovadoras e adequações aos serviços de assistência às novas demandas para esse grupo em crescente expansão (Queiroz & Prado, 2010; Yenilmez, 2014).

O trabalho na sociedade moderna é considerado como um dos fatores mais importantes para a organização da vida e para a constituição da identidade. Ressalta-se que, nos últimos anos, o mundo do trabalho sofreu modificações, com a incorporação de tecnologias, aumento da intelectualização em alguns setores, terceirização, e novas formas de gestão organizacionais e de produtividade. Esse novo cenário refletiu, consequentemente, nas relações e formas de trabalho, emprego, profissão e aposentadoria. Com a longevidade, há uma tendência ao prolongamento na permanência na carreira ou à reinserção de aposentados e

idosos como ativos/produtivos (Neri, 2009; Queiroz & Ramalho, 2009; Bitencourt, Galon, Batista, & Piccinini, 2011; Bressan, Mafra, França, Melo & Loreto, 2012).

Com o envelhecimento, paralelamente, tem-se a aposentadoria, a qual envolve mudanças significativas na vida das pessoas. Além de delimitar o período profissional produtivo, o envelhecimento coincide também com alterações físicas e psicológicas. É um processo que ocorre diferentemente para cada pessoa, dependendo de seu ritmo e da época de sua vida, já que a velhice não é um período caracterizado apenas por perdas e limitações. Embora essa fase aumente a probabilidade de doenças e limitações biológicas, é possível manter e aprimorar a funcionalidade nas áreas física, cognitiva e afetiva. (Neri & Freire, 2000, Neri, 2001).

A aposentadoria, por sua vez, representa uma recompensa pelos anos de trabalho e, atualmente, segundo Correa (2009), deixou de ser o marco de passagem da fase adulta para a velhice propriamente dita, principalmente a partir de novas políticas que visam alocar o tempo dos aposentados e criar outros estilos de vida. Assim, para muitos, aposentar significa entrar em uma fase de tranquilidade, de prazer e de novas possibilidades. Por outro lado, aposentadoria não implica, necessariamente, na retirada absoluta do mundo do trabalho, há aqueles que precisam ou desejam continuar em uma atividade, seja remunerada ou de empreendedorismo (Romanini, Xavier & Kovaleski, 2004, Schmidt & Magnabosco-Martins, 2010; França & Soares, 2009).

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), divulgada pelo IBGE verificou que, em 2014, o percentual de pessoas com 60 anos de idade ou mais continuavam trabalhando (16,4%), sendo que esta ocupação também foi uma fonte importante (29,3%). Isso revela que esses cidadãos constituem fator de equilíbrio social e de suporte financeiro familiar. Além disso, estima-se que, entre 2025-2030, a participação do grupo jovem da População Idade Ativa (PIA) deverá diminuir em relação ao número da população idosa, o que significa que teremos 29,1 idosos contra 24,5 jovens, sinalizando que, progressivamente, a força de trabalho será representada por trabalhadores mais velhos. (IPEA, 2006, IBGE, 2015; Oliveira & Oneill, 2013). Yenilmez (2014) destaca que, futuramente, os trabalhadores com mais de 65 serão mais saudáveis e mais instruídos, e exercerão uma valiosa contribuição para o crescimento econômico e na oferta de trabalho.

Frente a esse cenário e considerando esse público, surge uma demanda crescente de políticas públicas relacionadas ao mercado de trabalho, à capacitação continuada, à saúde ocupacional, à redução de preconceitos em relação ao trabalho do idoso, e a serviços que auxiliem a pessoa a elaborar o processo de aposentadoria de uma forma saudável, ou lhe

forneça perspectivas futuras para continuar em uma atividade laboral a qual refletia em melhores nas condições de vida (Camarano & Pasinato, 2004; França & Soares, 2009).

No que diz respeito ao mundo do trabalho, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda que devem ser implementadas políticas e ações para permitir que as pessoas continuem a trabalhar de acordo com suas capacidades e preferências à medida que envelhecem, para prevenir e retardar incapacidades e doenças crônicas as quais são caras para os indivíduos, para as famílias e para os sistemas de saúde. (OMS, 2005). As recomendações apontam para que o mercado de trabalho e emprego ofereça aos trabalhadores mais velhos um ambiente com flexibilização de horários, estímulo à aprendizagem contínua, reconhecimento de suas habilidades e experiências, harmonia entre as gerações, e promoção de programas de preparação para aposentadoria (OMS, 2005).

Consoante a essa perspectiva, para que os indivíduos envelheçam de uma forma saudável, bem-sucedida e proativa, a OMS define, em seu programa, o "envelhecimento ativo" como um processo de otimização do potencial do bem-estar físico, mental e social, de forma a melhorar a qualidade de vida ao longo da vida, para que pessoas na fase madura sejam cada vez mais ativas e independentes. O termo "ativo" refere-se à participação contínua nas questões sociais, econômicas, culturais, espirituais e civis, e não somente à capacidade de estar fisicamente apto ou de fazer parte da força de trabalho (OMS, 2005).

Estudos apontam que a permanência de aposentados e de idosos no mercado de trabalho minimiza o estresse desencadeado pela transição da aposentadoria, contribui para o bem-estar e para a saúde em geral, e ainda garante um rendimento adicional. (Giatti & Barreto, 2003; Celich e Baldissara, 2010). No Brasil, as políticas públicas relacionadas ao envelhecimento e a programas para aposentados encontram base legal na Política Nacional do Idoso - Lei 8.842 (1994), no Estatuto do Idoso - Lei 10.741 (2003) e na Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa - Portaria 2.528 (2006). Essas, por sua vez, viabilizaram maior inclusão desses indivíduos na sociedade, culminando para a diminuição da pobreza, acesso a serviços de saúde, medidas protetivas de amparo contra maus tratos e discriminação, e esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania (Lei nº. 8.842; 1994; Lei nº. 10.741, 2003; Portaria nº. 2.528, 2006).

Com relação às questões de trabalho, o Estatuto do Idoso (2003) é o instrumento que prevê garantias para que pessoas acima de 60 anos continuem trabalhando por mais tempo, com ênfase na profissionalização e no estímulo às empresas privadas para a admissão de trabalhadores mais velhos (Lei nº. 10.741, 2003).

2.2 A VELHICE NA ATUALIDADE

A velhice, no mundo contemporâneo, passou a ser considerada uma construção social, observa-se uma tentativa de desnaturalização do discurso preconceituoso sobre o envelhecimento humano. Substitui-se o antigo modo de referir-se aos idosos com discursos voltados para a qualidade de vida que transferem a responsabilidade de saúde ao indivíduo para narrativas abertas as possibilidades de melhor vivenciar esta fase. Dentre essas possibilidades, verificam-se a mudança de paradigma sobre a velhice, a representação do idoso na sociedade, as atitudes e significados perante a idade, os modelos corporais, as relações sociais, os conceitos e categorias sobre o tema, e suas múltiplas formas de melhor conceber o envelhecimento (Debert, 1999; Moreira Junior & Japur, 2003).

O espaço da velhice na modernidade tem se desenvolvido ao longo das últimas décadas, com a mobilização de organizações civis, pesquisadores, cientistas e ações políticas, investindo na elaboração de conhecimentos e cuidados, na conscientização da comunidade para o envelhecimento, incluindo o idoso como participante e exigindo uma nova postura perante à velhice.

Assim, observa-se que a velhice na sociedade foi retratada sob duas abordagens, dependendo do contexto sociocultural. Em culturas e épocas que valorizam a sabedoria acumulada dos indivíduos idosos, esses são honrados e prestigiados; e, em culturas que a produção e o corpo físico são priorizados, a pessoa idosa é desvalorizada (Scharfstein, 1999). Sob este enfoque, Simone de Beauvoir (1990) afirma:

O que define o sentido e o valor da velhice é o sentido atribuído pelos homens à existência, é o seu sistema global de valores. E vice-versa: segundo a maneira pela qual a sociedade se comporta para com seus velhos, a sociedade desvenda, sem equívocos, a verdade – muitas vezes cuidadosamente mascarada – de seus princípios e de seus fins (Beauvoir, 1990, p. 97).

Para Debert (2012), a preocupação e a gestão da velhice na atualidade, além dos reflexos da composição etária da população de idosos, devem-se às “mudanças culturais nas formas de pensar e de agir a experiência cotidiana, o tempo e o espaço, as idades e os gêneros, o trabalho e o lazer, analisando de uma óptica específica, como uma sociedade se projeta sua própria produção” (p. 13).

Debert (2012) postula, ainda, que a velhice, em décadas passadas, dadas suas características de decadência física e ausência de papéis sociais, contribuíram para a universalização da aposentadoria. Contudo, na contemporaneidade, os estereótipos associados

às perdas no envelhecimento vêm sendo substituídos por estágios mais significativos nessa etapa da vida, como a busca por novas conquistas, prazer, satisfação pessoal, experiência, saberes acumulados, e a manutenção de relações intergeracionais. Assim, como a aposentação deixa de ser um indicador de passagem para a velhice, abre-se espaço para a aposentadoria ativa, ampliando novas formas de alocar o tempo dos aposentados.

O campo das ciências tem contribuído para a visibilidade e legitimação da velhice. Por exemplo, a gerontologia ocupa-se dos saberes e da profissionalização do envelhecimento, voltados para a qualidade de vida, interações interpessoais e atenção com a saúde. Na Psicologia, a velhice pode ser construída a partir de duas perspectivas: como período de perdas, involução, estagnação, falta de engajamento, disfuncionalidades, doenças, deterioração, vulnerabilidade e proximidade com a morte, ou como período de aprendizagem, atividade, sabedoria, liberdade, despreocupação e prazer. Na área da Psicologia, a partir da perspectiva histórico-cultural, o envelhecimento é condicionado aos contextos histórico, social e biológico do sujeito (Moreira Junior & Japur; 2003, Correa, 2009).

A representação social do idoso, assim como o referencial cronológico etário para identificar os idosos e as denominações atribuídas a essas pessoas foram se modificando ao longo dos tempos, associados às imagens da velhice de formas diferenciadas. No Brasil, são consideradas idosas pessoas com mais de 60 anos, e nos países em desenvolvimento, a partir de 65 anos (Lei n. 10.741, 2003).

Nesse contexto, encontram-se alguns verbetes comumente utilizados: velho, idoso, terceira idade, melhor idade, idade madura. As marcas e signos que acompanham cada palavra conferem certa identidade a cada "tipo" de pessoas envelhecidas. Assim, ao Velho são atribuídas as imagens de doença, solidão e inatividade. O termo Idoso é utilizado em documentos jurídicos, para efeito de leis e direitos desse grupo da população. O termo Terceira Idade designa idosos ativos, saúde e bem-estar, inclusive no que diz respeito à vida sexual, como sujeitos aptos a encarar desafios e novas experiências (Borini & Cintra; 2002, Rozendo, 2010).

A terceira idade vem sendo acompanhada pelo mercado de consumo e pela mídia. Por exemplo, foram criadas as universidades abertas, clubes, turismo, financiamento e produtos específicos a esse público, que tem poder aquisitivo suficiente para consumir educação, cultura e lazer. Quanto ao serviço de acolhimento, Motta (2006) observa que os velhos pobres moram em asilos, enquanto os pensionatos e casas de repouso são destinados aos idosos com situação financeira melhor.

Junto aos avanços de cosmetologia, reposição hormonal, cirurgia plástica, entre outros procedimentos, buscam-se formas de driblar os estigmas e os sinais estéticos do envelhecimento. O "culto à juventude" empurra a velhice o quanto for possível para, mais tarde, na tentativa, negá-la. Isso tudo acontece, pois o envelhecimento ainda está ligado à deterioração do corpo, ao declínio e à incapacidade, ao afastamento e à dependência (Debert, 1999; Neri & Freire 2000; Camarano 2015).

Embora, na atualidade, a velhice tenha uma perspectiva mais positiva perante sociedade, proporcionada pelo acesso a serviços e direitos para uma vida mais digna e com qualidade, as condições de vivência dessa fase são, ainda, desiguais aos idosos. A crescente taxa da população idosa apresenta-se como um desafio tanto para os que envelhecem como para a coletividade e para o Estado, impactando em altos custos para a previdência social e para as famílias, as quais, em alguns casos, precisam cuidar de seus idosos doentes e debilitados por longos anos, configurando situações instáveis (Camarano & Pasinato, 2004).

A percepção e a maneira de vivenciar a velhice dependem de cada pessoa, no entanto, nessa ponderação devem ser considerados os aspectos históricos, culturais e econômicos da sociedade, pois o envelhecimento apresenta situações diferentes e, está condicionado pela classe social, gênero, etnia e raça (Camarano, 2002).

Na pesquisa conduzida pela Fundação Perseu Abramo e pelo Sesc/SP em 2007, com pessoas com mais de 60 anos, em todo o Brasil, teve como objetivo identificar o que os idosos sentem a respeito a sua idade, a sociedade e as suas expectativas em relação ao envelhecimento. Os resultados indicaram que 88% dos idosos consideram a idade como algo negativo, e 18% destacaram serem discriminados socialmente. Contradicitoriamente a essa visão negativa em relação à idade que possuem, a maioria 69% respondeu não se preocuparem com sua idade, e destes 48% dizem serem satisfeitos e felizes. As doenças, as debilidades físicas, o desânimo e a dependência física sinalizam a chegada da velhice. Para uma expressiva maioria dos não idosos (80%) existe preconceito contra a velhice no Brasil.

Envelhecer é inerente e natural ao ser humano. O envelhecimento é um processo de diminuição orgânica e funcional, o qual se manifesta, inicialmente, no corpo, na aparência, no físico, e também leva a alterações psicológicas e sociais. O envelhecimento social ocorre quando as relações sociais tornam-se alteradas em função da diminuição da produtividade e, principalmente, do poder físico e econômico, sendo mais evidente em países de economia capitalista (Costa, 2001; Santos, 2010).

2.3 O TRABALHO: O PASSADO E O PRESENTE

Segundo Araujo, Bridi e Motin (2011), o trabalho é o dispêndio de energia humana para realizar atividade coordenada, mediante o uso de esforço físico, mecânico ou intelectual – habilidade, força ou criatividade – visando a atingir um fim, cumprir uma tarefa, ou fazer um serviço - "O mundo das coisas, dos objetos, dos bens materiais e imateriais é resultado do trabalho humano" (p.47).

Historicamente, a relação com o trabalho foi alterando-se na sociedade, mudando de reprodução para a própria subsistência, à produtor de riquezas e, assim, passando a ocupar grande parte das preocupações do trabalhador.

Na Antiguidade, o trabalho estava associado a esforço físico, sofrimento, cansaço, e era uma atividade indigna, reservada aos escravos. A noção de trabalho era ligada a esforço incomum, de carga, fardo, algo esgotante. Relacionava-se, também, à conotação de castigo, punição do Antigo Testamento (penalidade pelo pecado original), constituindo o sentido de obrigação, dever e responsabilidade. Nessa concepção negativa, o termo trabalho, do latim, *tripallium*, refere-se, originalmente, ao instrumento de tortura feito com três varas cruzadas (Araujo, Bridi & Motin, 2011; Bastos, Pinho & Costa, 1995).

Na Idade Média, com a predominância da economia agrícola, o trabalho era realizado pelos servos. Na Idade Moderna, o trabalho ainda estava ligado à condição de castigo e miséria; para o nobre decaído a pior humilhação era o trabalho. A partir dos séculos XVIII e XIX, com o processo de industrialização, o trabalho passou a ser fonte de produtividade e riqueza, porém o “trabalhador assalariado em nada tinha em troca, exceto a sua força de trabalho por salário” (Araujo, Bridi & Motin, 2011, p.52).

A exaltação ao trabalho teve influência na religião. Na Reforma Protestante, o trabalho adquire valor moral, passando a ser visto como instrumento de salvação e forma de realizar a vontade divina, e alcançar a ascensão e a felicidade. É por meio do trabalho que o indivíduo deveria viver dignamente, acumular sem ostentação e obter o reconhecimento social. Os valores do protestantismo, segundo Weber (2002), como a disciplina ascética, a poupança, a austeridade, a vocação, o dever e a propensão ao trabalho, atuam de maneira intensa sobre os indivíduos. A valorização do trabalho, o estímulo à acumulação e o investimento impulsionaram o desenvolvimento do capitalismo (Bastos, Pinho & Costa, 1995; Araujo, Bridi & Motin, 2011).

No início do capitalismo, o crescimento das indústrias e das cidades promoveu a divisão e a especialização do trabalho. Nessa divisão, o trabalho é fragmentado no processo de produção; o trabalhador produz somente uma parte do produto final do trabalho e, assim, o homem é reduzido a uma peça da máquina, sendo considerado como parte do processo.

Na visão de Marx (1999), o trabalho é uma relação entre o ser humano e a natureza, apresentando-se como um processo no qual o homem transforma o mundo para satisfação de suas necessidades e conforme seus interesses. A força de trabalho é gerada para produzir bens, mas também agrupa valor ao produto do trabalho, que é trocado por salário e torna-se mercadoria. Logo, o trabalho passa ser a uma relação social: trabalhadores que vendem sua força de trabalho e proprietários do capital que os empregam.

Ainda no pensamento marxista, o trabalho torna-se alienado, estranhado, uma vez que o objeto produzido pelo trabalhador deixa de ter valor de uso e passa a ter valor de troca, isso é, transforma-se em mercadoria. Nessas condições de produção, o trabalhador precisa submeter-se ao mercado. Assim, o indivíduo é submetido à exploração pelas condições materiais e sociais que não lhe oferecem outra opção para sobreviver (Marx, 1999; Bressan, Mafra, França, Melo & Loreto, 2012; Araujo, Bridi & Motin, 2011).

Foi nas lutas dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho que se instituiu o trabalho formal, com tarefas e remuneração definidas e, mais tarde, com estabelecimento de contrato de trabalho, com direitos e deveres entre patrão e empregado. Após o fim da Primeira Guerra Mundial, em 1919, por meio do Tratado de Versalhes é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), organismo voltado para promoção e harmonização dos direitos do trabalho, para o estabelecimento e aplicação de normas internacionais do trabalho, cujos objetivos são: a paz universal, a justiça social e melhores condições de trabalho (Donzelle, 2009; Novo & Folha, 2010; Araujo, Bridi & Motin, 2011).

A implementação do "*welfare state*" – Estado de Bem-Estar ocorre entre as décadas de 1940 e 1960, a partir da intervenção do Estado, criando garantias sociais e de proteção. Isso possibilitou a oferta e a estabilidade de emprego para a maioria da população, impulsionando o consumo e o desenvolvimento industrial nos países capitalistas. Vicente (2009) aponta que o Estado de Bem-Estar ficou conhecido como a "era dourada do capitalismo" (p. 124). Contudo, com a crise no final dos anos 70 e início dos anos 80, o Estado de Bem-Estar foi sendo desmantelado, diante da insatisfação das empresas privadas com o modelo proposto pelo Estado, devido às altas taxas tributárias, dificultando a lucratividade e o desempenho do setor privado.

No período após Segunda Guerra Mundial a organização do trabalho em fábrica passa a ser regida pelo sistema Taylorista e Fordista, com a implantação de linhas de montagem, a produção em massa e cronometrada, com vistas ao crescimento da produtividade. Os anos 70 são marcados pela crise do petróleo (1973), conhecida também por crise da superprodução, em que os índices de produtividade na indústria não encontravam proporcionalidade de consumo. Inicia-se, portanto, um processo de mudanças na forma de organização da produção com a utilização de novas tecnologias, como a robótica na linha de montagem, principalmente, no setor automobilismo (Giddens, 2012).

Surge, então, o sistema Toyotista, com uma produção enxuta, de origem japonesa, tendo como base a fabricação de acordo a demanda de mercado, permitindo que a fábrica funcione com um número menor de funcionários, em comparação ao Fordismo. Nesse sistema, os trabalhadores devem ser mais qualificados, capazes de realizar várias funções e realizar trabalho em equipe, sendo instigado a fazer parte do processo, havendo a integração na produção, com a valorização do operário participativo, flexível e multifuncional, capaz de trabalhar com diversas máquinas simultaneamente (Giddens, 2012; Peres, 2005).

Para Antunes (2005), o envolvimento do trabalhador no processo do trabalho estabelece uma manipulação do trabalho, no qual os operários são incentivados a discutir o trabalho e o desempenho, em prol da empresa e da produtividade, e, ainda, colocando-se em um processo mais profundo de interiorização do trabalho alienado (estranhado). "O operário deve pensar e fazer pelo e para o capital, o que aprofunda (ao invés de abrandar) a subordinação do trabalho ao capital" (Antunes, 2005, p. 42).

Antunes (2005, p. 35) salienta que o Toyotismo expandiu para outras estruturas produtivas e de rede de fornecedores, surgindo a tercerização, a subcontratação, o controle de qualidade total, o *kanban*, o *just in time*, a eliminação de desperdício, a gerência participativa, entre outros. O modelo de gestão é horizontal, e transfere a terceiros grande parte do que era, antes, produzido internamente.

Essa reestruturação, baseada no enxugamento de processos, trouxe consequências enormes ao mundo do trabalho. Dentre essas, destacam-se a precarização do trabalho, com a redução de postos de trabalhos, em função da terceirização e da contratação de operários temporários, empurrando milhares de trabalhadores para o mercado informal; o surgimento de novo proletariado, denominado setor de serviços; o aumento significativo do trabalho feminino; a dificuldade de empregabilidade em função da idade, da qualificação e da situação familiar; a exclusão dos jovens e dos idosos do mercado de trabalho; a inclusão precoce e criminosa de crianças em atividades laborais, particularmente nos países de industrialização

intermediária e subordinada, como nos países asiáticos, e latino-americanos; e a eliminação de inúmeras profissões em decorrência do incremento de tecnologias (Oliveira & Ariza; 2001, Antunes, 2005).

Giddens (2012) assinala que o movimento de reestruturação produtiva colaborou de forma substancial, desde o início do século XX, para a manutenção e a valorização do capitalismo. Aberturas de políticas neoliberais levaram à privatização de estatais, facilitaram o deslocamento de indústrias para locais onde a mão de obra é mais barata e sem amparo sindical, e intensificaram a exploração do trabalhador.

Castells (2008) analisa que os impactos advindos das mudanças no processo produtivo iniciado ainda nos 1970 e a incorporação de novas tecnologias tiveram como base, não o simples aumento da produtividade das empresas, mas, sim, o aumento da lucratividade. Assim, as nações e instituições políticas mobilizam-se a favor da competitividade e, em torno de suas economias, a inovação tecnológica foi determinante nesse embate, convergindo para economia global. Essa nova economia aliada às novas tecnologias da informação e da comunicação moldaram a chamada Revolução Tecnológica.

Ainda, Castells (2008) destaca que o novo paradigma tecnológico, com ênfase na economia informacional e global, transformou significativamente as estruturas sociais, culturais e institucionais, sendo um processo diferente de outras revoluções tecnológicas já registradas. No entanto, esse processo trouxe alterações e transformação na estruturação ocupacional e de emprego. A nova estrutura ocupacional do pós-industrialismo, citado pelo autor, refere-se à diversidade de empregos, na qual alguns são extintos e novos são criados, à expansão de profissões ricas em informação, aos profissionais especializados e técnicos, marcando, simultaneamente, o crescimento das profissões no setor de serviços e em atividades de baixa qualificação.

As novas formas contemporâneas de trabalho dispõem a transformação do conhecimento científico-tecnológico como principal força produtiva em substituição ao valor-trabalho, em que o trabalhador transfere suas capacidades intelectuais para o objeto dotado de incremento tecnológico em atividades fabris mais automatizadas, no setor de serviços, nas comunicações, entre outras (Antunes, 2005).

No entanto, as transformações sociais contemporâneas promoveram uma reestruturação produtiva global, advinda do sistema econômico social neoliberal. A produção de riquezas, consumo e força de trabalho são cada vez mais valorizadas com base na rentabilidade, versatilidade, polivalência e individualização, impondo uma nova ordem social. Barros (2009, p. 149) salienta que essa nova ordem impõe-se por meio de mecanismos de

controle, para “vigiар, classificar, segregar, excluir, punir, adestrar, eliminar”. Nesse cenário, as condições de trabalho e emprego vão excluindo socialmente aqueles que não se enquadram nesse perfil.

Guareschi (2001) também observa que o neoliberalismo adotou a palavra de ordem, a conhecida competitividade, a qual, instaurada entre as pessoas, grupos e países, gera diferenças e exclusão. Outro enfoque refere-se à questão das relações de dominação e exploração, em que proprietários passam a oferecer meios de produção os quais exploram a mão de obra do trabalhador.

A lógica do neoliberalismo no mundo do trabalho é de que cada um possa participar com seus méritos e capacidades, no entanto, o sucesso ou o fracasso é de responsabilidade exclusiva do sujeito. Ocorre que esse processo não é percebido pela população mais desfavorecida, acabando por ser naturalizado e, assim, responsabilizando o próprio sujeito por sua exclusão, a qual é, de fato, responsabilidade do campo econômico e político (Barros, 2009).

As abordagens sobre as mudanças do trabalho e a reestruturação produtiva do capital na contemporaneidade promoveram alto índice de desemprego, instabilidade no trabalho, e degradação crescente do meio ambiente, gerada pela produção de mercadorias em escala globalizada. Os empregos são marginais e inseguros, sendo vulneráveis às mudanças de mercados globais (Antunes, 2005; Giddens, 2012).

2.3.1 O Significado e o Sentido do Trabalho

O trabalho da sociedade contemporânea e capitalista é supervalorizado, constituindo-se em um elemento estruturante nos níveis pessoais e sociais. No entanto, as transformações ocorridas aos longos das últimas décadas no âmbito tecnológico, econômico, político e social afetaram as estruturas de emprego e trabalho. Interligando-se a esses fatos, o significado do trabalho apresenta-se sob diferentes perspectivas e de valores nas fases de vida de cada indivíduo. Procurar entender o que a pessoas pensam, a motivação e como agem no ambiente laboral tem sido um campo amplo para a psicologia organizacional e do trabalho e áreas afins. Observa-se, nesse sentido, que as pesquisas sobre a temática têm adotado uma perspectiva psicossocial (Borges & Alves Filho, 2001).

O significado que as pessoas atribuem ao trabalho é subjetivo, histórico e dinâmico, caracterizado por múltiplas facetas que se articulam de diversificadas maneiras. É subjetivo, e depende de como o indivíduo percebe e age, refletindo na história pessoal de cada um. É histórico-social, uma vez que representa como as pessoas relacionam-se com o ambiente e com organização, considerando as condições históricas da sociedade na qual está inserida. É dinâmico, pois é um processo ativo em constante construção e reconstrução, variando conforme as perspectivas e seu próprio caráter sócio-histórico (Borges & Alves Filho, 2001).

Para Tolfo e Piccini (2007), o significado e o sentido do trabalho têm sido objetos de estudo no mesmo contexto, e são tratados como sinônimos. Entretanto, há uma distinção: o significado está relacionado ao entendimento social do trabalho, ou seja, à representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, assim como o seu valor. Enquanto que o sentido está associado a uma dimensão mais afetiva, pessoal, ou à compreensão que ele assume individualmente.

O trabalho e o emprego são elementos essenciais à vida do ser humano e no desenvolvimento da sociedade. Para a maioria das pessoas, ocupa grande parte da vida, mais do que qualquer outra atividade Martin-Baró (1983) afirma que:

O trabalho constitui a atividade humana mais importante na definição do sentido da existência humana, pois sua vida articula ao redor do trabalho. O indivíduo dedica uma parte significativa da sua vida para preparar-se e manter-se atualizado para a vida laboral, assim como para realizá-lo, através do seu trabalho ou do trabalho das pessoas com quem convive, que se organizam o tempo e a distribuição de suas outras atividades grupais. O trabalho, não só organiza a vida individual, é também um elemento de integração com a sociedade (Martín-Baró, 1983, pp. 183-185, tradução nossa).

O significado do trabalho na modernidade está ligado à identidade social conferido a ocupação, geralmente, quando nos perguntam “quem somos”, associamos a resposta a “o que fazemos”. Quando queremos conhecer alguém, perguntamos o que a pessoa faz na vida. “É como se o trabalho falasse pelo indivíduo” (Araujo, Bridi & Motin, 2011, p. 48). As pessoas vivem ao redor da atividade profissional. É por meio do trabalho que se tornam cidadãos, ampliando a rede de relações que servem de referência, determinando o local social e familiar (Mendes, Gusmão, Faro & Leite, 2005).

O trabalho, na sociedade capitalista, ocupa um papel central na vida das pessoas. O indivíduo sem trabalho é considerado improdutivo, já o não trabalho significa desemprego. O trabalho como ação humanizadora impõe assimilações em aspectos fisiológicos, morais, sociais e econômicos. “É elemento chave na formação das coletividades e, portanto, dos valores que tais coletividades difundem” (Zanelli & Silva, 1996, pp. 21-22).

Assim, desde muito cedo, os pais almejam um futuro promissor para os filhos. Há uma preocupação e um investimento com educação, com a finalidade da conquista de uma profissão tanto para o sustento e segurança como para o crescimento pessoal. Nesse sentido, pode-se dizer que a identidade ocupacional é um dos aspectos da identidade pessoal (Bulla & Kaefer, 2003; Seling & Valore, 2010).

Sob ponto de vista valorativo, o trabalho pode significar satisfação pessoal e realização profissional, proporcionando segurança de uma renda, acesso a bens de consumo, posição social e identidade. E, ainda, permite a interação e o envolvimento com contatos, possibilitando o desenvolvimento de habilidades e competências, e o sentimento de utilidade à sociedade. Na perspectiva negativa, o trabalho pode ser associado como fardo, sacrifício, obrigação, dever, sofrimento e sem motivação (Bastos, Pinho & Costa, 1995).

Sob a ótica do sofrimento, a relação homem-trabalho pode abalar psicologicamente e fisicamente a saúde do trabalhador. Pode gerar insegurança, doenças profissionais, acidentes de trabalho, estresse e assédio moral. Em outros, insatisfação proveniente de ambientes antiergonômicos, desvalorização e exploração do indivíduo, carga e ritmo intenso de trabalho, e até mesmo o desemprego conduz ao padecimento (Dejours, 1992; Araujo, Bridi & Motin, 2011).

Contudo, o trabalho tem papel fundamental da formação psicológica das pessoas e no ciclo de suas atividades. Sobre isso, Giddens (2012) aponta várias características relevantes:

- ✓ **Dinheiro:** o pagamento ou salário é o principal recurso do qual muitas pessoas dependem para satisfazer suas necessidades.
- ✓ **Nível de atividade:** o trabalho, muitas vezes, é a base para a aquisição e o exercício de habilidades e capacidades.
- ✓ **Variedade:** o trabalho propicia acesso a contextos que contrastam como o ambiente doméstico.
- ✓ **Estrutura temporal:** para as pessoas em empregos regulares, o dia, geralmente, é organizado ao redor do ritmo de trabalho.
- ✓ **Contatos sociais:** o ambiente de trabalho propicia amizades e oportunidades para participar de atividades compartilhadas com outras pessoas.
- ✓ **Identidade pessoal:** o trabalho é valorizado pelo sentido de identidade social estável que oferece (Giddens, 2012 p. 652).

A literatura sobre significado e sentido em relação ao trabalho aponta como referência o modelo elaborado pelo grupo Meaning of Work International Research Team (MOW), nos anos 80, que teve como finalidade definir e identificar variáveis as quais explicassem os significados que os sujeitos atribuem ao seu trabalho. Com base no estudo realizado em vários países, o grupo conceitua o significado do trabalho “como um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo, ao seu redor ou no trabalho” (Tolfo & Piccini, 2007, p. 37).

Bastos, Pinho e Costa (1995) e Tolfo e Piccini (2007) apresentam o modelo proposto pela equipe MOW para apreender o significado do trabalho, o qual é constituído de três dimensões: centralidade do trabalho; resultados ou produtos valorizados do trabalho e normas societais relativas ao trabalho.

A centralidade do trabalho é definida como o grau de importância geral que o trabalho possui na vida de um indivíduo em determinado momento, independentemente das razões às quais se atribui tal importância (por exemplo, ocupar parte significativa do seu tempo, propiciar ganhos econômicos ou psicológicos, ou implicar custos decorrentes da sua inter-relação com outras esferas vitais, como família, lazer, religião ou vida comunitária). Para o grupo MOW (1987) a centralidade do trabalho corresponde a "uma crença geral acerca do valor do trabalho na vida do indivíduo, constituindo-se de dois componentes teóricos: a) valorativo, o trabalho como o papel desempenhado na vida; e b) orientação para a decisão sobre as esferas de vida preferidas (Bastos, Pinho & Costa, 1995, p. 23).

O componente valorativo apresenta duas propriedades:

- **identificação:** resultante de processos cognitivos que envolvem a comparação do trabalho como atividade com a percepção do *self* podendo o trabalho ser central ou periférico na definição da sua auto-imagem;
- **envolvimento ou comprometimento:** implica respostas comportamentais e afetivas ao trabalho, indicando o grau em que o trabalho é considerado, pelo indivíduo, como parte de sua própria vida. Esses dois componentes são vistos como mutuamente reforçadores (Bastos, Pinho & Costa, 1995, p. 23)

Os Resultados ou produtos valorizados do trabalho são os valores que o indivíduo atribui as atividades, respondendo as indagações dos motivos que o levam a trabalhar. (Tolfo & Piccini, 2007, p.37). As informações sobre produtos valorizados permitem entender o que torna os indivíduos mais ou menos satisfeitos com suas ocupações ou o que torna uma situação trabalho mais atrativa do que outra. Para o grupo Mow (1987) os resultados valorizados do trabalho abrangem as seguintes funções expressivas e instrumentais que o trabalho desempenha a vida de ser humano: a) o trabalho que permite a obtenção de status e prestígio; b) a função econômica, obtenção dos rendimentos necessários; c) a função de manter o indivíduo ocupado, em atividade; d) a função de contato social, de permitir estabelecer relações interpessoais; e) a função de se sentir fazendo algo útil à sociedade; e f) a função auto-expressiva ou intrínseca, quando se valoriza o trabalho interessante e que permite a auto-realização (Bastos, Pinho & Costa, 1995, p. 24)

Com relação ao sentido que o indivíduo encontra para a realização do trabalho, os psicólogos Hackman e Oldham, em 1976, elaboram um modelo com base nos estados psicológicos das pessoas, que influenciam no comportamento e atitudes, e nos resultados de suas atividades. Assim, “um trabalho tem sentido para uma pessoa quando ela o acha importante, útil e legítimo”. No padrão apresentado por Hackman e Oldham, três características contribuem para dar sentido ao trabalho:

A variedade das tarefas: a capacidade de um trabalho requerer uma variedade de tarefas que exijam uma variedade de competências.

A identidade do trabalho: a capacidade de um trabalho permitir a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível, identificável.

O significado do trabalho: a capacidade de um trabalho ter um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja na sua organização, seja no ambiente social (Hackman & Oldham, 1976 citado Morin, 2001, p. 4).

No modelo acima, Hackman e Oldham (1976) complementam, ainda, com dois aspectos relevantes ao trabalho: a autonomia e o *feedback*. Para que um trabalho tenha sentido, há a necessidade de ter uma certa autonomia, permitindo uma boa margem de liberdade, de independência e de discrição à pessoa. Na determinação de maneiras de realizá-lo, o

trabalhador traz consigo o sentimento de responsabilidade pela realização das tarefas e pela obtenção dos objetivos fixados. O *feedback*, então, são as informações que o indivíduo recebe com base no seu desempenho, permitindo-lhe fazer os ajustes necessários para que alcance os objetivos de desempenho (Hackman & Oldham, 1976 citado Morin, 2001, p. 4).

Outro estudo, idealizado por Emery (1964, 1976) e Trist (1978), buscou verificar as motivações que levam as pessoas ao comprometimento com o trabalho. As motivações foram agrupadas em seis variáveis:

- 1) **A variedade e o desafio:** o trabalho deve ser razoavelmente exigente – em outros termos que o de resistência física – e incluir variedade. Esse aspecto permite reconhecer o prazer que podem trazer o exercício das competências e a resolução dos problemas.
- 2) **A aprendizagem contínua:** o trabalho deve oferecer oportunidades de aprendizagem em uma base regular. Isso permite estimular a necessidade de crescimento pessoal.
- 3) **Uma margem de manobra e a autonomia:** o trabalho deve invocar a capacidade de decisão da pessoa. Deve-se reconhecer a necessidade de autonomia e o prazer retirado do exercício de julgamentos pessoais no trabalho.
- 4) **O reconhecimento e o apoio:** o trabalho deve ser reconhecido e apoiado pelos outros na organização. Esse aspecto estimula a necessidade de afiliação e vinculação.
- 5) **Uma contribuição social que faz sentido:** o trabalho deve permitir a união entre o exercício de atividades e suas consequências sociais. Isto contribui à construção da identidade social e protege a dignidade pessoal. Esse âmbito do trabalho reconhece o prazer de contribuir para a sociedade.
- 6) **Um futuro desejável:** o trabalho deve permitir a consideração de um futuro desejável, incluindo atividades de aperfeiçoamento e orientação profissional. Isso reconhece a esperança como um direito humano (Emery 1964/1976, Trist, 1978 citado por Morin, 2001, p. 9).

A equipe do grupo MOW (1987) também procurou saber a distinção entre trabalho e emprego. A pesquisa revelou que existem poucas diferenças entre os dois termos. O Emprego indica ter uma ocupação, com um conjunto de atividades definidas, remuneradas economicamente (salário) e com condições de trabalho estabelecidas por superiores.

Com relação à definição de trabalho, o estudo de Grupo MOW (1987) encontrou várias concepções que vão desde positiva, negativa, até neutra (Morin, 2001). Na concepção positiva, o trabalho é visto como uma atividade agradável, que agrega valor a alguma coisa, pela qual deve-se prestar conta dos resultados. O trabalho também é uma atividade que proporciona sentimento de vinculação, que beneficia aos outros, e que traz uma contribuição para a sociedade. Na concepção negativa, o trabalho é definido como uma atividade desagradável, que exige esforço físico e mental, sendo realizado em um ambiente específico e sob a supervisão de uma ou outra pessoa. É tido como uma atividade para ganhar a vida. Na

concepção neutra, o trabalho é uma atividade com horário regular, em um local de determinado e pela qual se recebe um salário (Morin, 2001).

A pesquisa realizada por Morin (2001) com estudantes e administradores, procurou-se identificar as variáveis vinculadas às concepções sobre o sentido do trabalho. Para os estudantes, cinco fatores são relevantes: o trabalho deve permitir atualização; ser criativo e satisfatório; deve ser seguro e possibilitar ter autonomia; manter relacionamentos e vínculos com grupos; fazer um serviço que contribua com os outros e a com a sociedade; e ter o que fazer e manter-se ocupado. Ainda, para que o trabalho faça sentido, os estudantes elencaram três características importantes na organização: *boas condições de trabalho* – um trabalho que possibilite desenvolver competências e ser valorizado, com horário de trabalho e salário adequados e cuidados com saúde e bem-estar; *oportunidades de aprendizagem* – convívio com outras pessoas e prestação de serviços; *trabalho interessante*, variado, com muita autonomia.

Para os administradores, Morin (2001) identificou seis características relevantes para que o trabalho tenha sentido:

- 1) **Deve ser feito de maneira eficiente e levar a alguma coisa:** o trabalho deve ser útil e eficiente, organizado com objetivos claros e significativos para a obtenção de resultados, caso contrário, o trabalho pode ser percebido como algo exaustivo e sem utilidade;
- 2) **Ser intrinsecamente satisfatório:** possibilitar exercer suas competências e adquirir novas, permitir a aprendizagem, a atualização e aumentar sua autonomia;
- 3) **Ser moralmente aceitável:** o trabalho deve ser feito de maneira socialmente responsável. Não sendo aceitas práticas desrespeitosas, injustas, contraprodutivas ou até mesmo desonestas ou imorais;
- 4) **Ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias:** o trabalho mantém as relações, umas com as outras, o que contribui para o desenvolvimento da identidade pessoal social. O contato com os outros permite desenvolver laços afetivos duráveis, auxiliando, diversas vezes, na segurança e na autonomia pessoal. Contribui para escapar do sentimento de isolamento, viver melhor sua solidão e encontrar seu lugar na comunidade;
- 5) **Garantir a segurança e a autonomia:** o trabalho deve permitir obter um salário que satisfaça as necessidades de base, proporcionando proteção e independência;
- 6) **Manter ocupado:** o trabalho é uma atividade estruturante, de tempo (horário, dias, meses) e de vida profissional e pessoal. A atividade laboral é uma dimensão importante na vida dos administradores, dando-lhes sentido e situando em direção a seguir de acordo com suas personalidades e valores. Como ocupação, o trabalho também atua como estrutura de defesa contra a ansiedade da morte e do vazio (Morin, 2001, pp. 15-17)

Estudos sobre o significado e o sentido do trabalho foram realizados por Oliveira, Piccini, Fontoura e Schweig (2004), e Tolfo e Piccini (2007). As variáveis encontradas foram reunidas e apresentadas em três dimensões: a individual, a organizacional e a social:

A **dimensão individual** inclui os valores morais (éticos) da pessoa; a atividade deve ser satisfatória, possibilitar desenvolvimento e crescimento, o trabalhador deve ser reconhecido e valorizado, e saber com que objetivo e acreditar naquilo que está realizando. Com relação ao fator financeiro, esse foi apontado como complementar, não sendo essencial, no entanto, o principal é ter liberdade financeira. Já, a **dimensão organizacional**, envolve aspectos como a utilidade, a organização do trabalho, as relações interpessoais e a convivência no ambiente organizacional. O trabalho deve ser estimulante e instigar desafios, pois quando as tarefas se tornam rotineiras e burocráticas, o emprego perde o sentido para a pessoa. A organização também deve proporcionar um ambiente agradável, no qual o relacionamento com pessoas e grupos possam ser positivos e construtivos. E, por fim, a **dimensão social**, o trabalho é considerado um elemento para o desenvolvimento pessoal, devendo ser útil e contribuir para a sociedade. Se um trabalho não traz benefícios ao indivíduo e não favorece a sociedade, então não tem sentido.

Fonseca (2009), em seu estudo, analisou o significado do trabalho para os servidores do Tribunal de Contas da União (TCU). Constatou que o trabalho é central na vida para a maioria dos entrevistados, não só no que tange ao dia a dia, mas no que se refere às várias fases da vida. Para os servidores, o trabalho é visto como fonte de realização pessoal e profissional, prazer, sentimento de sentir-se útil, crescimento e poder. O relacionamento entre gerações mais velhas e mais novas no ambiente laboral, embora as maneiras de agir sejam distintas, é considerado de grande valia na troca de experiências e contato social. Os profissionais sentem orgulho de pertencerem ao Tribunal, e percebem o trabalho mais como um senso de dever do que de direito, pela importância do serviço que prestam a sociedade.

Varela (2013), em sua pesquisa de mestrado em instituição federal de ensino, teve como objetivo compreender o significado do trabalho entre os docentes em transição para a aposentadoria (que permanecem trabalhando) e os docentes aposentados. Os resultados revelaram que para o grupo de docentes em transição o significado do trabalho comporta: responsabilidade, satisfação, dedicação, relacionamento, compromisso, competência, desempenho e prazer; e de conotação negativa, medo. Para os aposentados o significado abrange: realização, comprometimento, sobrevivência e prestar serviço à sociedade; e de cunho negativo, estresse, preocupação e cansaço.

No estudo acima conduzido por Varela (2013), para ambos os grupos o trabalho é predominantemente central na vida dos docentes, embora quando comparado a outras esferas da vida, como família, lazer, comunidade e religião, o trabalho fique em segundo plano, sendo que a família aparece em primeiro lugar. O estudo também ratificou que trabalho e a aposentadoria são dois constructos inter-relacionados; a centralidade no trabalho, em grande parte para ambos os grupos estudado, demonstra que é fruto da cultura presente na sociedade capitalista que tanto valoriza a produção, e que quanto mais importante ele for para a vida do indivíduo, mais sofrida será a ruptura com a aposentadoria.

Bressan (2011), em seu estudo com os servidores públicos da Universidade Federal de Viçosa, revelou que o significado do trabalho para esse grupo apresenta-se de maneira predominantemente positiva, evidenciando sentimento de satisfação e bem-estar com o trabalho. A centralidade do trabalho é reforçada pelos servidores com envolvimento e comprometimento com a organização. Com relação ao papel da organização, para alguns participantes da pesquisa, a instituição é entendida como a principal provedora tanto material como emocional, para outros, é local de trabalho com oportunidade de desenvolver-se profissionalmente.

2.4 A IDENTIDADE

O conceito de identidade é amplo e complexo, pois busca conhecer e informar quem somos nós. Para a perspectiva da Psicologia Social, a identidade torna-se um importante objeto de estudo que visa apreender a relação do indivíduo e sociedade na sua historicidade (Lane, 1981).

Para a compreensão do conceito de identidade faz-se necessário associá-lo a outros processos de identidades que desenvolvemos e representamos ao longo nossa vida, tais como: processo individual; social; profissional e organizacional.

2.4.1 A Identidade Pessoal

Segundo Martin-Baró (1983), o ser humano é produto de sua própria história, que envolve fatores biológicos e sociais e as ações que ele realiza. Sob este ponto de vista, Ciampa (2012) afirma que é do "contexto social em o homem vive que decorrem as possibilidades e impossibilidades, os modos de sua identidade" (p.72). Assim, a identidade desenvolve-se a partir das relações sociais e dos diversos grupos que fazemos parte, pela inserção em universos simbólicos situados, pelo agir e pelo trabalho nesses contextos.

Várias expressões são atribuídas para designar o conceito de identidade, como imagens, conjunto de traços, de sentimentos individuais e reconhecidos pelo sujeito. Os termos “*self*” ou “*self-concept*” que representa o conceito de si. A identidade também é “representada pelo nome, pelo sobrenome e ou por outras predicações como àquelas referentes ao papel social. A identidade é o ponto de referência, que se atribui a um conjunto de representações que responde a pergunta - quem és? ” (Jacques, 2005, p. 161).

O vocábulo identidade deriva do latim *idem* e *identitas* que significa (o mesmo) e, do termo *entitas* que dizer (entidade), a junção dessas duas expressões, a identidade pode significar "a mesma entidade" (Caldas & Wood, 1999).

Ao analisar a trajetória da constituição das identidades na sociedade contemporânea, Caldas e Wood (1999) citam a obra de Robert Musil, ao se referirem que a identidade moderna é múltipla sob o contexto plural e social e classificam que o indivíduo contém nove personagens: vocação, nação, estado, classe social, contexto geográfico, sexualidade, consciente, inconsciente e vida privada.

Santos (2000) diz que “ter identidade é, ao mesmo tempo, ser alguém único, com características idiossincráticas e ser alguém igual aos outros, no sentido de compartilhar com o grupo significados comuns” (p. 152).

Para Dubar (2005) a "identidade nunca é dada, ela sempre é construída e dever ser (re)construída em uma incerteza maior ou menor e mais ou menos duradoura" (p. 135). É um processo que não se faz sozinho. A identidade do individuo tem influência dos outros e de suas próprias orientações e autodefinições. Existe uma intermediação entre a identidade assumida (herdada) e a construção de identidades futuras (visadas), a fim de assimilar a - identidade para o outro - a - identidade para si.

Consoante, para Hall (2006), a identidade não é algo pronto, é formada ao longo do tempo, por meio de processos inconscientes, não é algo inato, existe na consciência no momento do nascimento. A identidade permanece sempre incompleta, e está em processo, em andamento. A noção de identidade "é preenchida a partir no nosso exterior, pelas formas através das quais nós imaginamos ser vistos pelos outros" (p. 39).

Ainda para Dubar (2005), a construção das identidades sociais se concretiza na articulação entre duas transações: a subjetiva e a objetiva. A primeira, deriva das relações para com o outro, é fruto da continuidade entre a identidade herdada ou visada, pode ser proposta ou imposta por terceiros e, interiorizada ou projetada pelo sujeito. A segunda decorre da confrontação entre demandas e ofertas de identidades possíveis (identidades atribuídas/assumidas/incorporadas), constituindo um processo comunicativo complexo com base nas condições e trajetórias individuais. Portanto, Dubar (2005), afirma que a identidade é algo valioso para ser humano, pois a perda da identidade pode significar alienação, sofrimento, angústia e morte.

A constituição das identidades fundamenta-se no processo de socialização. É fruto da interação do sujeito com o mundo social. Berger e Luckmann (2003), dizem que a identidade se desenvolve na socialização primária, ainda na infância proporcionada pela família, com suas regras, valores e a cultura, em seguida, ocorre à socialização secundária, que "é qualquer processo subsequente que introduz um individuo socializado em novos setores do mundo objetivo na sua sociedade" (p. 175).

Nesse contexto, Ciampa (1987) comprehende a identidade humana, como resultado da relação indivíduo-sociedade, apresentando-se de forma dinâmica e em constante metamorfose, isto é, vai transformando-se ao longo da vida diante das circunstâncias pessoais e sociais.

2.4.2 A Identidade Social

Andrade (2000) destaca que o processo de constituição da identidade é individual e social. Existe uma interestruturação entre identidade individual e a identidade social, em que os componentes psicológicos e sociológicos se articulam organicamente. "Os indivíduos se integram em diferentes grupos sociais, assumindo diferentes identidades coletivas, identificando-se com esses grupos, tendo o sentimento de pertencerem, mas, simultaneamente, tende a diferenciar-se, tornando-se como indivíduos, como sujeitos, como atores sociais" (p.142).

Na visão de Dubar (2005), a socialização é um processo de identificação, de construção de identidade, de pertencimento a grupos e de relacionamento com o mundo social. E como parte desse processo, o autor, diz que "a identidade nada mais é que o resultado a um só tempo estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, conjuntamente, constroem os indivíduos e definem as instituições" (p. 136). Portanto, a identidade é processo ativo e evolutivo, marcado pela interferência das relações sociais. Para Machado (2003) a identidade social refere-se à construção do autoconceito pela vinculação e interação a grupos sociais com finalidades diversas.

Segundo Tajfel (1983), a identidade social é a noção de que o indivíduo tem de pertencer a grupos. De acordo com o autor, as relações intergrupais são relevantes para o processo de identificação grupal e de comparação social. Tajfel (1983) sintetiza sua teoria em três argumentos básicos: 1) Os indivíduos procuram manter ou reforçar sua autoestima positiva; 2) Os grupos ou as categorias sociais tendem a fazer avaliações (positivas ou negativas) influenciando-se mutuamente entre seus pares; 3) Se a identidade social for insatisfatória, o sujeito abandona o seu grupo e procura vínculo em outros grupos.

Pertencer a um grupo representa para o sujeito "uma referência para sua própria identidade ou vida, referência essa criada a partir do sentimento de pertença subjetiva a um grupo. Este sentimento é que contribui para que um grupo de pessoas se sinta e atue como grupo, possibilitando a sua identificação" (Martins, 2003, p. 205). Fazer parte de um ambiente grupal implica em submeter-se às suas regras e normas, com a nossa personalidade, percepções e ações e a interação com outras pessoas com os quais atuamos e valoramos, constituindo-se o grupo de referência, e este passa a desempenhar um papel normativo no

comportamento do indivíduo e compartilhado entre seus membros (Albuquerque & Puente-Palaios, 2004).

2.4.3 A Identidade no Trabalho

O ser humano desempenha vários papéis sociais que caracterizam sua identidade pessoal e social. No entanto, observa-se que a identidade profissional ligada ao campo do trabalho exerce uma influência privilegiada, pois, o ambiente laboral oferece ao sujeito, por meio das instituições, um sistema de referência, o engajamento a um grupo social, um status, um conjunto de relações sociais e ainda é a fonte de recursos materiais (Santos, 1990). Além disso, nas relações de trabalho o indivíduo pode encontrar reconhecimento, prestígio, poder e aceitação. Segundo Santos (1990), é no papel social que o sujeito encontra a "fonte principal de valorização do eu" (p. 19). Porém, o local de trabalho também pode ser considerado como lugar de desigualdade de poder nas relações e de luta pelo reconhecimento de si. Assim, pode-se tornar um "lugar de alienação da pessoa, do sentimento de impotência em face do desejo do outro" (p. 20).

Na sociedade do capital, ser trabalhador(a) faz parte do processo de socialização secundária dos indivíduos, o qual envolve a divisão do trabalho, a aquisição de saberes profissionais, a relação entre seus pares e a integração dos sujeitos à organização, segundo Berger & Luckmann (2003). Esse movimento condiciona ao sujeito a construção de sua identidade profissional, e obriga a transformações identitárias significativas, diante das modificações do trabalho e do emprego (Dubar, 2005).

Para Machado (2003), "a socialização dos indivíduos no mundo do trabalho é fruto da experiência das relações de poder, vivenciadas no universo produtivo, as quais geram normas coletivas de comportamento e fornecem a possibilidade de construir uma identidade no trabalho" (p. 58).

Ao analisar o mecanismo de construção das identidades, pode-se incluir o engajamento no universo profissional, processo que segundo Gaullier (1972 citado por Santos, 1990), compreende três etapas: a preparação para o trabalho (período de formação), vida ativa e aposentadoria. Sendo que cada "pessoa investe mais ou menos em seu papel profissional segundo suas necessidades, suas motivações e suas aspirações" (p. 19).

Segundo Machado (2003), a identidade no trabalho refere-se à construção do - **eu** - que é constituída a partir da atividade que a pessoa realiza e pela interação que ela mantém

com outras pessoas no contexto do seu trabalho. Além disso, os papéis atribuídos ao mundo do trabalho, o tipo de relações de trabalho de poder que é mantido no meio empresarial e a influência que este exerce sobre o indivíduo e sua vida, interferem intensamente na formação de identidades. Nessa perspectiva, Santos (1990) e Machado (2003), constatam que a identidade do trabalho se processa tanto no plano afetivo como no cognitivo e é essa vivência complexa e subjetiva que pode posteriormente dificultar o afastamento do trabalho.

Por sua vez, o ambiente organizacional nos remete à ideia de um agrupamento social que é estruturado em linhas impessoais e constituída a fim de atingir objetivos específicos (Giddens, 2005). Na visão de Bastos (2004), organizações são criações ou ferramentas sociais, produtos ou ações individuais e coletivas em que sua dinâmica e seus processos entrelaçam-se mutuamente entre os indivíduos e os grupos em determinado espaço.

Os arranjos sociais que se desenvolvem nas organizações são dinâmicos e permeiam a memória de seus integrantes. Assim, a identidade do trabalho, torna-se um elemento importante no processo motivacional, favorece a construção da autoestima positiva, colabora na realização do trabalho e também na esfera organizacional, resultando em formas de trabalho mais criativas, contribuindo para integrar a subjetividade, a socialização e o trabalho (Machado, 2003).

O indivíduo ao fazer parte de uma organização, cumprir com suas atividades e interagir com seus membros, supõe-se que essas ações constituem mecanismos de vinculação e identificação. Segundo Pichon-Rivièvre (2000), o vínculo é uma estrutura, que inclui o sujeito, um objeto e uma relação particular entre eles que tem por objetivo cumprir determinada função. A identificação, o sentimento de pertença, a integração e a cooperação são componentes dos vínculos organizacionais e estão intimamente relacionados entre si. O autor acrescenta que, a identificação se transforma em pertença quando há uma maior integração do indivíduo ao grupo. Kramer e Faria (2007) enfatizam que “é por meio do sentimento de pertença que os indivíduos sentem-se membros efetivos da organização; é ele que permite estabelecer a identidade da organização e de cada um como seu integrante” (p. 89).

Para Chanlat (1996), o indivíduo se identifica com a organização à medida que esta possibilita a realização de seus projetos pessoais, proporcionando satisfação e gratificação pelo trabalho realizado, contribui para gerar motivação e o faz com que o sujeito sinta-se um representante da empresa.

O processo de identidade no contexto organizacional é dinâmico e complexo, resultam em influências pessoais, sociais, identificações e afiliações por meio das relações formais e

informais. Portanto, segundo Machado (2003), a identidade organizacional refere-se à construção do conceito de si vinculado a empresa na qual trabalha. É constituída por meio da interação com seus valores, objetivos, missão e práticas e objetiva incorporar as instituições no imaginário dos indivíduos de forma a orientar a ações nas organizações.

A cultura organizacional é outro componente importante no processo identitário. Dias (2008), afirma que a cultura organizacional é um sistema de valores, ritos, rituais, cerimônias e crenças compartilhadas entre as pessoas, as estruturas, os processos e os fluxos de controle a fim de estabelecer normas de comportamento. Compreender a cultura da empresa faz parte da socialização organizacional, funciona como um mecanismo adaptativo e orientador aos seus integrantes. A cultura estabelece limites e define papéis, facilita o compromisso dos indivíduos com algo maior do que seus interesses individuais e expressa a memória histórica institucional. Além disso, a cultura tem a finalidade de promover a relação da organização ao ambiente interno (membros do grupo) e ambiente externo, com vistas a promover e manter sua imagem, diferenciando-se de outra instituição (Silva, Zanelli, 2004; Dias, 2008).

Entretanto, as tendências do mundo global modificaram significativamente as estruturas das entidades das organizações. No contexto atual, flexível e efêmero, os sistemas empresariais já não são fixos, suas fronteiras são mais permeáveis e multiplicam-se alianças de corporações, ampliando-se terceirizações, contratações de mão de obra temporária e o enxugamento de postos de trabalho. Diante deste cenário, o vínculo do indivíduo com a organização é frágil e sua identidade pessoal e profissional ficam dilaceradas. Essa situação afetam as identidades, há um movimento de desestruturação e reestruturação, que conduz a uma crise, diante das novas exigências de produção e da racionalização econômica e social (Caldas & Wood, 1999; Dubar, 2005).

Nesse movimento de crise das identidades, Shinyashiki (2002) comenta que no passado, na era industrial, "as escolhas de identidade era baseada no futuro dos pais e dos avós. Na era industrial, muitas tradições foram erradicadas, mas as escolhas de identidade em relação à ocupação, ao empregador, à vizinhança e aos amigos tinham uma característica de permanência". Atualmente, "há muito menos identidades atribuídas, mais opções de identidades, mais tolerância à diversidade e mudanças de identidade" (p. 174). Sob esse aspecto, Bauman (2005) e Hall (2006) complementam que na sociedade pós-moderna, as identidades são cada vez mais fragmentadas e voláteis.

Em relação à identidade de trabalhador no processo de crise, Dubar (2005), cita dois tipos de transações que atingem diretamente os sujeitos na sua subjetividade e reforçam

negativamente a futura exclusão e de distanciamento do trabalho. A primeira, diz respeito àqueles trabalhadores que compartilham uma identidade antiga centrada no amor ao trabalho bem feito, na fidelidade a empresa, na relação afetiva com o trabalho e a chefia, valorizam os saberes práticos e a experiência. Porém, diante do reconhecimento dos saberes teóricos dos jovens diplomados, sentem que sua identidade profissional é questionada, desencadeando um sentimento que leva à um processo de exclusão. A segunda está associada à estagnação profissional e social ocasionada por motivos pessoais ou organizacionais, é reforçada pelas novas configurações empresariais e ferramentas de gestão, esses fatores conduzem para um distanciamento do trabalho associando-se ao mecanismo de exclusão (Dubar, 2005).

2.4.4 A Identidade na Aposentadoria

A aposentadoria é o processo que marca a passagem do trabalho formal ao não trabalho formal, assinala um tempo biológico contínuo e uma ruptura com o mundo sócio profissional. Santos (1990), afirma que a “aposentadoria significa sempre uma mudança implicando uma perda” (p.21), obrigando ao indivíduo a reestruturação de sua identidade.

Para Dubar (2005), as configurações típicas identitárias, correspondem tradicionalmente à formação profissional, que se desenvolve ao longo da carreira, pautado por fases distintas, associadas à trajetória pessoal e social. Entre essas fases, engloba o distanciamento da vida laboral, “momento de envelhecimento da identidade e da passagem progressiva à aposentadoria” (p. 327).

Em função da perda do papel profissional, e da dimensão que ela tem na vida dos sujeitos, a aposentadoria provoca alterações significativas na identidade pessoal, conforme apresenta Santos (1990):

- o sentimento de unidade é atingido pela perda de um papel que durante vários anos, fez parte da imagem e da definição de si mesmo;
- aposentadoria acarreta uma reorganização da multiplicidade de identidades que se organizam na identidade pessoal;
- com a perda do papel profissional, o sujeito perde também seu poder enquanto ator social e seu valor com relação a uma sociedade voltada para a força de produção (Santos, 1990, p. 29).

Carlos, Jacques, Larratéa e Heredi (1999) apontam que, dada a importância da identidade de trabalhador na identidade do “eu”, a aposentadoria confere implicações, visto que o trabalho relaciona-se à consciência de pertencer a determinado grupo social e,

considerando a dimensão afetiva existente nesse pertencimento, pode-se abalar significativamente o imaginário desses indivíduos.

Para Gontarrski e Rasia (2012), o trabalho após a aposentadoria, está ligado à virtude, a força e a luta, garantindo social e subjetivamente a manutenção da identidade das pessoas. Os autores afirmam que:

A continuidade do trabalho na velhice representa a luta para provar à sociedade seu lugar e marcar sua presença. A questão do trabalho é central na construção da identidade dos sujeitos e faz com que o velho sinta-se vivo e ativo. Sua ausência exige um processo de reconstrução dessa identidade e quando isso não ocorre faz com que o indivíduo se sinta um “peso morto” (Gontarrski & Rasia, 2012, p. 151).

A relação que a pessoa traçou ao longo da vida com trabalho tem influência em sua identidade, e no sentimento de ser produtivo e útil para a instituição e para a sociedade. O afastamento do trabalho devido à aposentadoria é capaz de afetar significativamente a identidade dos indivíduos, e muitos podem sentir-se improdutivos (Zanelli & Silva, 1996). Nesse sentido, Santos (1990) assinala que nas sociedades modernas, a ênfase continua sendo dada à juventude e à capacidade de produção; ser velho representa um afastamento do mundo social. Consoante a essa perspectiva (Soares, Poltronieri & Costa, 2014) dizem:

Na sociedade capitalista ser velho, é sinônimo de inutilidade, sobretudo para os trabalhadores envelhecidos, pois acreditam que esta categoria populacional é incapaz de permanecer inserida com a sua força de trabalho na produção competitiva do mercado, ou seja, com o passar do tempo pessoas “cansadas”, improdutivas e adoecidas são substituídas por jovens, pois afirmam que estes possuem força de trabalho suficiente para contribuir com o mercado. (Soares, Poltronieri & Costa, 2014, p. 135).

A visão do trabalho versus mercado do trabalho está relacionada ao lucro, daí a ideia estereotipada (velho) e estigmatizada direcionada às pessoas aposentadas e idosas. Nesse contexto, “a velhice é vista como estágio de incapacidade e improdutividade, assim, o idoso internaliza essa ideologia, na medida e assume uma postura passiva diante de sua “substituição” pelos mais novos” (Goulart Junior, Mergulhão, Canêo, Najm & Lunardelli, 2009, p. 436).

Romanini, Xavier e Kovaleski (2004), constam que, em pesquisas estatísticas e registros formais, a classe de aposentado é denominada inativo. A aposentadoria é ligada ao ócio, sem função, motivo pelo qual muitas pessoas sentem-se descartadas, sem perspectivas futuras, gerando incertezas e crise.

Na população idosa, o conceito de trabalho associa-se à identidade de trabalhador. A aposentadoria impõe limites sociais: antes ativos em contraposição aos não ativos. Nesse

sentido, os sujeitos aposentados buscam atividades remuneradas ou não, preferencialmente no espaço público, para garantir o reconhecimento social, despertando o sentimento de sentir-se vivo, já que a inatividade, para muitos, está vinculada à morte, à exclusão (Tamayo, Borges-Andrade & Codo, 1996).

A inserção do ser humano no mundo do trabalho e na organização, bem como os resultados das relações estabelecidas ao longo da carreira, constituem elementos fundamentais da formação das identidades pessoal e profissional. O desligamento da vida laboral pode desestabilizar psicologicamente os indivíduos. Nesse sentido, Romanini, Xavier e Kavaleski (2004) observaram que muitas pessoas ao se aposentarem perdem seu ponto de referência. Pois, diversas vezes, a organização torna-se o sobrenome do indivíduo, visto como ponto de ligação e prestígio.

Neste enfoque, França (2002) também constata que o afastamento do trabalho devido à aposentadoria é, possivelmente, a perda mais significativa na vida das pessoas. Da mesma forma, Zanelli e Silva (1996) reiteram:

O rompimento das relações de trabalho tem impacto indiscutível, ainda que varie de pessoa para pessoa no contexto global da vida. A aposentadoria implica bem mais que um simples término de carreira. A interrupção das atividades praticadas durante muitos, o rompimento dos vínculos e troca de hábitos cotidianos representam imposições de mudança no mundo pessoal e social (Zanelli & Silva, 1996, p. 28)

Entretanto, a identidade do indivíduo que se aposenta poderá ser reestruturada, vivenciando com mais facilidade esta fase, se a pessoa ao longo de sua vida construiu outras fontes de satisfação além do trabalho (Alvarenga, Kiyan, Bitencourt, Wanderley, 2009).

2.5 A APOSENTADORIA

A aposentadoria tem sido um tema muito recorrente na atualidade, por conta do envelhecimento da população. Não apenas no Brasil como em diversos países, discutem-se questões sobre ajustes e reformas no sistema previdenciário, visando elevar a idade para a aposentadoria de forma a regular o orçamento para manter os futuros aposentados.

Viver mais requer planejamento e recursos satisfatórios para integrar-se a essa nova etapa da vida, seja na ocupação com atividades relacionadas ao trabalho, seja na dedicação com outros projetos ou aproveitando o tempo livre.

No entanto, o desligamento da vida profissional implica mais que a interferência no lado financeiro, tão discutido e apreensivo no momento. Esse processo envolve, também, os aspectos biológicos, psicológicos e afetivos. Segundo Rodrigues e Rauth (2006), a aposentadoria indica a saída ou a interrupção da atividade laboral. Requer um condicionamento mental e social o qual a maioria das pessoas não possui, visto que o trabalho está condicionado à existência do ser humano e à produtividade, considerados a base da sociedade contemporânea.

Como instituição social, a aposentadoria representa um marco de direitos e de cidadania, em que são concedidos benefícios que abarcam a previdência, a assistência e a saúde, assegurando aos indivíduos uma renda permanente para a manutenção dos níveis de vida individual e familiar.

O termo aposentar tem origem no verbo latim “*pausare*”, que significa pousar, parar, cessar, descansar, tomar aposento. Em Francês, “*retire*” ou “*retraiter*”, tem sentido de retirar-se, isolar-se, recolher-se em casa. Em inglês, “*to retire*”, indica retirar-se. Em português, corresponde a jubilar, alojar, albergar, abandonar, reformar. Ainda, aposentar-se pode ser interpretado como “recolher-se aos aposentos” (Zanelli & Silva; 1996, Novo & Folha, 2010).

Na pesquisa de Graef (2002) sobre representação social da aposentadoria, o desligamento do trabalho é compreendido como um “prêmio” e como uma recompensa em forma de descanso e remuneração pelos anos dedicados ao trabalho, dando o sentido de férias. Para os trabalhadores cujas atividades são exaustivas e desgastantes fisicamente, a “aposentadoria pode representar a libertação de uma rotina árdua e sacrificante e se tornar uma oportunidade para vivenciar um tempo livre, nunca antes propiciado” (França, Menezes & Siqueira, 2012, p. 735).

2.5.1 A Aposentadoria: Repercussões

A aposentadoria destaca-se com um momento em que o ser humano distancia-se da vida produtiva, ou pode ser vista, também, como uma descontinuidade. “Há uma ruptura com o passado, o homem deve ajustar-se a nova condição que lhe traz certas vantagens, como o descanso, lazer, mas também traz graves desvantagens como desvalorização e desqualificação” (Mendes, Gusmão, Faro & Leite, 2005, p. 424).

Considerada como um benefício conquistado historicamente pelos trabalhadores, a aposentadoria representa descanso, por outro lado, institui a perda da capacidade produtiva, e

consequentemente, a desvalorização do indivíduo. “A sociedade concede a aposentadoria, mas valoriza apenas os sujeitos que produzem” (Santos, 1990, p. 12).

O trabalho na contemporaneidade ocupa um papel central para o ser humano, seja para sua sobrevivência, ou seja, para a satisfação pessoal. Preparamo-nos e qualificamo-nos para o trabalho; o período que passamos trabalhando durante a vida é muito longo; criam-se laços, sentimentos e valores e, quando se aproxima ou chega a hora da aposentadoria, o processo de transição é delicado, podendo ser positivo ou negativo.

O momento da aposentadoria acarreta mudanças significativas na vida das pessoas, pois além de determinar uma fase da carreira profissional, também determina uma fase do processo natural do envelhecimento. Portanto, esta fase registra um tempo social e biológico, fato que marca a passagem da maturidade à terceira idade, sendo um período que ocorre por volta dos 60 anos. Essa etapa pode ser encarada como perdas ou ganhos, dependendo da importância do trabalho na vida do sujeito (Seling & Valore, 2010).

O envelhecimento é um processo presente em toda a vida, e ocorre diferentemente para cada ser humano, dependendo do sistema biológico, social, econômico e ritmo de vida. O ciclo em questão condiz com mudanças biológicas, dos papéis sociais, dos vínculos de trabalho e de produção, e ainda com chegada da aposentadoria, representando o encerramento da vida laboral. A passagem para essa fase implica na capacidade adaptativa do indivíduo às mudanças do corpo e da mente, as quais envolvem perdas e ganhos, podendo levar à baixa autoestima. Por outro lado, pode ser vista como ganho, pois representa a longevidade, a experiência adquirida, e a vivência da velhice com saúde e autonomia (Neri & Freire, 2000; Magnabosco-Martins, Vizeu-Camargo & Biasus, 2009; Schmidt & Magnabosco-Martins, 2010).

Embora a aposentadoria represente uma recompensada pelos anos de trabalho, ela também reproduz o rompimento com a vida social, com o reconhecimento da sociedade e com a referência na profissão. No entanto, essa situação deve ser revertida para uma reorganização da vida, criando novas possibilidades para vivenciar a velhice e a aposentadoria como um fator positivo, com alternativas de aproveitar o tempo livre, incluindo novos projetos, pessoais ou profissionais (Romanini, Xavier & Kovaleski, 2004; Schmidt & Magnabosco-Martins, 2010).

O término da carreira profissional afeta outros aspectos psicológicos no indivíduo, como o sentimento de ser produtivo e útil para a instituição e para a sociedade. Isso porque a aposentadoria conduz o sujeito a sentir-se como alguém não é mais produtor de bens e

serviços, gerando sentimento de inutilidade e de exclusão, podendo afetar a autoestima e a saúde (Leite, 1993; Romanini, Xavier & Kovaleski, 2004).

Santos (1990), em seus estudos sobre a repercussão sobre a aposentadoria, salienta que a vivência da aposentadoria dependerá da relação que o indivíduo estabeleceu ao longo de sua vida produtiva, entre a carreira, família, amigos e tempo livre. Assim, a fase da aposentadoria pode ser direcionada para o crescimento individual ou vista como apenas um tempo vazio.

O afastamento do trabalho, visto como período de enfraquecimento pode desencadear no indivíduo fatores como baixa autoestima, sentimento de autodesvalorização, solidão e dificuldades financeiras. Esses, por sua vez, podem abalar emocionalmente a pessoa e provocar desajustes familiares e, por vezes, enfermidades que podem levar até a morte inesperada (Santos, 1990; Zanelli, 2012).

Neri (1993) também destaca que a perda de papéis ocupacionais pode levar os aposentados a diferentes graus de ansiedade, dependendo da “história pessoal da disponibilidade de suporte afetivo no nível social e valores de cada um” (p.10).

Do ponto de vista psicológico e social, Folha e Novo (2010), assinalam que a “aposentadoria pode ser um momento estressante e de muita expectativa para o trabalhador, capaz de suscitar reações muito ambivalentes, as quais podem ir desde um sentimento de liberdade até a impressão de exclusão” (p. 6).

Soares e Sarriera (2012) observaram que as pessoas com a vida centrada no trabalho sentem mais dificuldade para desfrutar o tempo livre. Por outro lado, as pessoas que realizam outras atividades e compromissos com grupos sociais diferentes do trabalho encontram apoio e oportunidades ao se desligarem da vida laboral.

2.5.2 A Aposentadoria: Possibilidades

Monteiro (2009) considera a aposentadoria como um ponto de mutação e reposicionamento de vida, que precisa ser articulada sob dois princípios fundamentais propostos pela psicanálise: o princípio de realidade e o princípio do prazer. O princípio de realidade estimula a confrontar essa fase da vida na meia-idade, a bagagem adquirida, os dons e valores, as necessidades e possibilidades pessoais. O princípio do prazer favorece a satisfação pessoal com a vida, e indica a parar de pensar tanto nos outros, e a se colocar em primeiro lugar, abrindo espaço para os hobbies e para o lazer, tendo o direito ao ócio.

Há, ainda, a posição de que a aposentadoria pode ser vivenciada de maneiras diferentes e positivas. Com tempo livre, as pessoas têm mais possibilidades de investir em projetos de vida, representando alternativas para enfrentar a velhice, como a prática de exercícios, o autocuidado, e até mesmo a tentativa de uma nova profissão. Enfim, é um tempo para o enriquecimento pessoal, reconstituição de novos papéis, procura de novas formas de sociabilidade proporcionadas nessa etapa da vida, e busca de novos objetivos de vida (Santos, 1990; Schimidt & Magnabosco-Martins, 2010; Gontarrski & Rasia, 2012).

Outro aspecto importante a ser considerado na aposentadoria é o resgate e a valorização das relações familiares e dos amigos. Muitas pessoas investiram mais tempo na profissão e no trabalho, deixando a vida pessoal e familiar em segundo plano. Com o fim das atividades profissionais, abre-se um espaço para dedicar-se ao relacionamento conjugal, aos filhos, aos netos e ao círculo de amizades (Romanini, Xavier & Kovaleski, 2004).

A aposentadoria, para muitos, pode ser percebida como uma oportunidade de vida plena, representando um novo começo. A liberdade proporcionada por essa nova fase possibilita retomar velhas metas e estabelecer novas, como a realização de um novo curso, e a conquista de uma profissão ou daquela atividade dos sonhos, postergada durante o trabalho devido à necessidade de segurança de emprego fixo (Neri, 2009).

Follador (2013) mostra que a vida após a aposentadoria pode ser direcionada para uma segunda carreira, para a realização de uma faculdade, para a dedicação a uma organização de terceiro setor, para o trabalho de dar aula, ou para a escrita de um livro. O importante é não parar e possuir motivações, manter a curiosidade para poder aprender, e deixar o legado aos mais jovens ou à família. Para o autor, o trabalho afasta o vício, o tédio a doença e a necessidade.

Segundo Figueiredo (2005), Duarte e Melo-Silva (2009), a realização de uma atividade voluntária pode proporcionar estabilidade e suporte na transição para aposentadoria e, assim, funcionar como um mecanismo para ocupar tempo, distrair, e ter convívios social e profissional. Além disso, o exercício da solidariedade e da caridade confere aos indivíduos a sensação de prazer e bem-estar, o reconhecimento social e a possibilidade de continuar sendo produtivo.

Peixoto (2004) aponta que as diferenças de classes sociais também influenciam no processo de aposentadoria, pois muitos optam por continuar a trabalhar, seja para manter o mesmo nível socioeconômico, e status social, ou seja, devido à centralidade que o trabalho desempenha na vida.

Assim, para a classe de profissionais liberais, como executivos, empresários, médicos, políticos, entre outros, em geral, não há aposentadoria, uma vez que esses indivíduos não costumam se aposentar. Diferentemente disso, a classe de trabalhadores menos favorecidos continua a trabalhar em ocupações variadas para compor o orçamento, e ter uma complementação na renda (Bruns & Abreu, 1997).

Aposentados economicamente mais prósperos possuem condições de usufruir de uma vida social mais intensa, e mantêm um mercado direcionado ao público idoso, com produtos, opções de lazer, cultura, turismo e acessórios para vivenciar o tempo livre da aposentadoria (Schimidt & Magnabosco-Martins, 2010; França, Menezes & Siqueira, 2012).

Em um estudo sobre fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria, os autores Leandro-França e Murta (2014) elencaram aspectos individuais, psicossociais e organizacionais. Entre os fatores de riscos à adaptação estão: poucos recursos financeiros, doenças, ausência de rede social e laços familiares, falta de planejamento, e aposentaria involuntária. Destacam-se como fatores protetivos a aposentadoria: detenção de autoeficácia, maior renda, educação, saúde, lazer, praticar exercícios, convívio marital, participação de rede social, e realização de trabalho voluntário.

A forma como a aposentadoria acontece também influencia na maneira como o indivíduo ajusta-se à nova realidade. O panorama organizacional interfere na decisão para o afastamento do trabalho, ou seja, a aposentadoria pode ocorrer de forma voluntária ou involuntária, e essas variáveis afetam a adaptação do aposentado. Observa-se que para indivíduos que se aposentam voluntariamente (por desejo, por tempo de contribuição ou por idade compatível), a transição torna-se mais tranquila e satisfatória, e há manifestação de desejo em seguir seus próprios interesses. Já para os que se aposentam involuntariamente (por invalidez, por aposentadoria compulsória, e por aposentadoria antecipada por incentivos organizacionais), a transição é complexa e insatisfatória, ocasionando dificuldades no engajamento em atividades físicas, social e lazer (Leandro-França & Murta, 2014).

No âmbito organizacional, a implantação de Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) pode constituir como um instrumento orientador no planejamento e na prevenção do ajustamento dos aposentáveis. Muitas vezes, as pessoas ficam inseguras sobre a decisão do afastamento do trabalho e não tem noção das mudanças que virão. Segundo Bressan et al. (2013), o planejamento para a aposentadoria constitui um fator chave para o bem-estar e para a qualidade de vida durante o processo de envelhecimento.

Nesse contexto, um estudo realizado por Novo e Folha (2010) demonstrou a relevância da implantação do PPA com servidores da Universidade Federal de Pelotas.

Segundo os relatos dos entrevistados, muitos desconheciam esse tipo de programa, e indicaram que, se tivessem oportunidade de participar desse tipo de iniciativa oferecida pela instituição, a adaptação à nova situação de aposentado teria sido mais tranquila.

França, Menezes e Siqueira (2012), observam que a expectativa de vida após a aposentadoria pode ser maior do que o tempo que as pessoas passaram trabalhando. É por esse motivo que a aposentadoria deve ser encarada como uma janela de oportunidades ou recomeço, embora as condições não sejam igualitárias para o universo de aposentados. No que se refere ao processo de adaptação e planejamento da aposentadoria, os autores destacam que:

Qualquer que seja a situação, no Brasil, ainda há o agravante cultural, já que muitas pessoas não foram acostumadas a pensar sobre o futuro ou no que gostariam de realizar, seja uma atividade de caráter laborativo, educacional, espiritual, social, de lazer, relacionada à família, com amigos ou com a comunidade. Mesmo que conheçamos trabalhadores mais velhos que argumentam que irão realizar diversos projetos, muitos não são capazes de informar como tais projetos serão realizados (França, Menezes & Siqueira, 2012, p. 735).

Varela (2013) estudou o significado da aposentadoria em uma instituição federal de ensino, entre docentes aposentados que permanecem trabalhando, e docentes ativos que estão na fase de se aposentar. Identificou-se que, para ambos os grupos de professores, a percepção da aposentadoria refere-se ao tempo livre e à liberdade; por outro lado, também destacaram o sentimento de medo, ociosidade, bem como o de felicidade, constituindo as dualidades da aposentadoria. Sentimentos como medo de perder as relações sociais conquistadas no trabalho, inatividade, improdutividade, isolamento, morte figurativa, descarte, velhice e passagem do tempo foram atribuídos apenas pelos docentes ativos em transição.

Pacheco (2002), em sua tese de doutorado, investigou a relação entre educação, trabalho, aposentadoria e depressão. As conclusões apontaram que os sintomas depressivos afetam mais os homens do que mulheres, uma vez que essas enfrentam de forma mais positiva a vida de não trabalho assalariado. As mulheres de baixa renda e com menos escolaridade não apresentaram sintomas de depressão. O grupo que teve educação formal rígida, em consonância com a educação familiar, tende a valorizar mais o trabalho assalariado e a apresentar mais sintomas depressivos na ausência desse.

Souza, Matias e Bretas (2010) identificaram que a ausência de trabalho após a aposentadoria pode comprometer, substancialmente, para a redução da qualidade de vida dos idosos em envelhecimento, visto que o trabalho é supervalorizado na sociedade

contemporânea. Assim, o afastamento por aposentadoria ou desemprego pode significar as perdas social e econômica.

2.6 A LEGISLAÇÃO PARA O RETORNO AO TRABALHO

As políticas brasileiras de seguridade social de proteção ao cidadão correspondem ao conjunto integrado de ações destinadas a assegurarem a assistência à saúde, à previdência social (aposentadoria e pensão), entre outros benefícios previstos na Constituição Federal de 1988 (CF/88). (Constituição/88, 2008).

No Brasil, existem dois sistemas de previdência social distintos: o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) para o setor privado, que integra a grande massa de trabalhadores: o empregado celetista ; o empregado doméstico ; o trabalhador avulso; o contribuinte individual; o autônomo, entre outros. E, o Regime Próprio da Previdência dos Servidores (RPPS) do funcionalismo público de todas as esferas de governo (Rubin, 2015). Entretanto, ao longo dos anos ocorreram alterações significativas nas regras para a concessão da aposentadoria. Ademais, foram institucionalizadas legislações destinadas aos trabalhadores idosos.

A inclusão de políticas de proteção social aos idosos brasileiros foi delineada na CF/88, incorporando o conceito de envelhecimento saudável, destacando-se no Artigo 3º, inciso IV - Dispõe que é objetivo fundamental do Estado “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Constituição/88, 2008, p. 13).

Nesse contexto, para que os aposentados e idosos continuem a trabalhar e sejam reinseridos no mercado de trabalho, foram criados vários dispositivos legais e programas que visam a promover, facilitar e garantir a manutenção da empregabilidade e da profissionalização, assim como a redução de preconceito e discriminação. Segundo Polletti (2010), “O direito ao trabalho e à profissionalização é um direito fundamental do idoso, e como tal deve ser garantido” (p. 3144).

Assim, na legislação brasileira, destacam-se as Leis nº 8.842/1994 (Política Nacional do Idoso) e nº. 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), as quais, além de assegurar direitos sociais, preveem artigos específicos à área do trabalho.

A Política Nacional do Idoso (1994) determina que devem ser implementados procedimentos para:

- ✓ Garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado;
- ✓ Priorizar o atendimento do idoso nos benefícios previdenciários;
- ✓ Criar e estimular a manutenção de programas de preparação para a aposentadoria nos setores público e privado, com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento. (Lei nº 8.842, 1994).

O Estatuto do Idoso (2003) contempla os diferentes aspectos de atendimento às pessoas mais velhas no trabalho, conforme determina os artigos a seguir:

Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho. (Lei nº 10.741, 2003).

Segundo Sobreira Netto e Pereira Netto (2012), ainda, em 1992, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), durante a “Oficina Internacional do Trabalho”, elaborou um documento direcionado às organizações, com medidas para facilitar a continuidade do trabalho das pessoas na situação de pré e pós-aposentadoria. As recomendações fundamentam-se em dois objetivos:

- **condições de trabalho:** as organizações que possuírem idosos na sua força de trabalho devem respeitar suas limitações físicas e psicológicas, acolhendo seu ritmo de trabalho e suas principais necessidades. Deve-se evitar situações em que a velocidade das tarefas, a busca por resultados, a forma de remuneração e o ambiente anti-ergonômico sejam nocivos à saúde e integridade dos trabalhadores idosos. Sugere-se, ainda, que os trabalhadores possam usar seus conhecimentos e experiência em prol do desenvolvimento das empresas empregadoras e na busca de sua valorização profissional;

- **preparação para a aposentadoria:** deve ser incentivada no âmbito das empresas públicas e privada, de maneira flexível, ações em que se permita ao empregado prestar a se aposentar fazer uma transição paulatina entre sua vida laboral e sua vida pós-aposentadoria. Incluem-se nestas ações o desenvolvimento de novas atividades junto às comunidades em que vivem, ligadas à prestação de informações, educação, cultura,

lazer, esportes, trabalhos manuais, e filantropia, entre outros (Sobreira Netto & Pereira Netto, 2012, p. 3).

2.6.1 Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA)

No âmbito da Administração Pública Federal, a recomendação para a implantação de Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) é estabelecida na Política de Atenção à Saúde do Servidor, instituída por meio da Portaria nº 1.261, de 05 de maio de 2010. Trata-se de um conjunto de ações de promoção, proteção e recuperação dirigidas à saúde física e psíquica do servidor, voltadas para a melhoria do bem-estar individual e coletivo, e do ambiente de trabalho (Portaria nº 1.261, 2010).

No que se refere ao Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), conforme previsto nas legislações, essa atividade tem por objetivo preparar os indivíduos para o desligamento da carreira funcional, abordando questões relacionadas aos aspectos psicológicos, culturais, biológicos, sociais, econômicos, as quais são importantes de serem refletidas no período que antecede a aposentadoria (França & Soares, 2009).

Os Programas de Preparação para Aposentadoria tiveram início em 1950, nos Estados Unidos, tendo como objetivo inicial a prestação de informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões. No Brasil, esses tipos de programa foram, lentamente, sendo implantadas no início dos anos de 1980 e na década de 1990, e aproximadamente 80 instituições efetivaram o PPA. Contudo, devido ao volume significativo de privatizações, de demissões voluntárias e de incentivo às aposentadorias, o programa teve como propósito o enxugamento de trabalhadores nas empresas e a viabilização dessas ações. No decorrer dos anos e com novas práticas e ajustes da gestão de pessoas, diversas organizações públicas e privadas investiram em PPA (Andujar, 2006; Sobreira Netto & Pereira Netto, 2012).

Victorelli (2007) enfatiza que o PPA deve, ainda, contribuir para que as pessoas construam seu próprio projeto de vida, reflitam e discutam sobre as maneiras de usar o tempo livre após o desligamento, informem-se sobre as regras e leis que regem o sistema previdenciário, melhorem a qualidade de vida e participem de atividades ligadas à saúde, ao lazer e à interação social.

Assim, a preparação para aposentadoria pode ser considerada como uma estratégia de promoção de saúde aos indivíduos, para um envelhecimento saudável. França e Soares (2009) observam que, “O bem-estar dos aposentados representa, sem dúvida, um saldo positivo para

toda a sociedade, pois afasta as possibilidades de doença e, por sua vez, acaba se revertendo em economia para os serviços de saúde, quer públicos, quer privados” (p. 744).

2.7 O TRABALHO APÓS A APOSENTADORIA

O aumento da expectativa de vida trouxe uma nova perspectiva ao mundo do trabalho, para os indivíduos que desejam prolongar a permanência ou a reinserção em uma atividade laborativa por mais tempo, seja por questões financeiras, ou seja, por prazer. Embora as pessoas aposentadas, ou acima de 50 anos, ainda terem dificuldades para se manterem ou serem incluídas no mercado do trabalho, as mudanças na sociedade e na gestão das empresas têm oportunizado espaços para esse trabalhador, e voltado olhares para suas habilidades.

A seguridade social possibilitou ao aposentado uma segurança maior quanto à renda, no entanto, observa-se que nem sempre os recursos atendem, de forma justa, a população de aposentados. Por isso, o aposentado retorna à profissão ou, em alguns casos, continua exercendo suas atividades (Peixoto, 2004; Camarano & Pasinato, 2004).

Para Carrera-Fernandez e Menezes (2001), o mercado de trabalho para o idoso já é mais valorizado e incentivado, visto que não há nenhum impedimento legal para que o aposentado continue ou reinsira-se em uma atividade laboral. Uma vez que esteja trabalhando, o aposentado pode continuar contribuindo para a previdência, aumentando a receita do Estado e reduzindo o déficit previdenciário.

O comportamento capitalista, pautado na produção, agilidade e força dos mais jovens, contribuiu para criar uma imagem negativa e de desvalorização dos trabalhadores envelhecidos, gerando preconceito e exclusão. Entretanto, com as mudanças de valores, e alterações no estilo de vida e de consumo, o perfil da população idosa já não se enquadra, como em épocas passadas, na caracterização de “dependente e inativa” (Carvalho, 2009).

Observa-se que a participação do idoso no mercado de trabalho é significativa, compondo a taxa etária da População Economicamente Ativa (PEA) idosa, a qual é constituída por: PEA pura (composta pelos idosos não-aposentados que trabalham) e a PEA aposentada (que é composta pelos idosos que trabalham e são aposentados). Assim, a soma das duas partes forma esse indicador. Em 2011, os dados estatísticos indicavam que os idosos trabalhadores representavam 39,8 % dos homens, e 16,4 % das mulheres da PEA idosa brasileira (Camarano, 2001; IPEA, 2012).

2.7.1 As Organizações e as Pessoas Mais Velhas

Com o envelhecimento da população mundial, as organizações deverão preparar-se para empregar a mão de obra de trabalhadores mais velhos. Neri (2009) revela que o processo de envelhecimento é visto como perdas e ganhos, no entanto, devemos apostar nos ganhos, pois, os idosos podem mostrar que é possível melhorar o posicionamento na sociedade e no trabalho. É indiscutível que, com os anos, a força física e o raciocínio dos idosos podem reduzir em relação aos dos mais jovens. Por outro lado, com maturidade, somam-se os conhecimentos adquiridos, a experiência anterior, e seleciona-se o que for preciso para usar e fazer o trabalho. O rol de competências dos trabalhadores mais velhos destaca-se na credibilidade, bagagem, visão estratégica, liderança, boa comunicação, flexibilidade, bom relacionamento, tolerância, assiduidade e cuidado.

No entanto, pesquisas demonstram que embora tenham uma visão positiva sobre o valor da experiência, das habilidades e da postura desses profissionais, na prática de gestão, nas instituições, essas características ainda são insuficientes. Neri (2001) e Carvalho (2009) pontuam alguns fatores limitantes para as pessoas manterem-se ou serem reinseridas no mercado de trabalho, tais como: fator idade (indivíduos maiores de 40 anos) concorrem com os mais jovens, e falta de oportunidades e de treinamento em serviços.

No estudo realizado entre 2012-2013, em parceria com Fundação Getúlio Vargas (FGV), com a Federação das Indústrias de São Paulo (Fiesp), com o Serviço Social da Indústria (Sesi-SP) e com a Câmara Americana de Comércio/American Chamber of Commerce (Amcham), com a participação de empresas de 70% de origem nacional, sendo 68% de grande e médio porte, revelou-se que, entre as organizações participantes, 88% não desenvolvem seleção específicas para candidatos mais velhos. Ainda, 73% não adotam uma postura proativa na contratação de profissionais mais velhos, aposentados ou próximos de se aposentar (FGV, 2013).

No que diz respeito ao fator idade e ao nível hierárquico, os gestores consideram um profissional caracterizado como mais velho a partir dos 60 anos de idade, sendo que os ocupantes dos cargos de diretoria e os executivos apresentam, em média, a idade mais elevada de, aproximadamente, 48 anos (FGV, 2013). O relatório da pesquisa indicou, também, que apenas 37% das empresas reconhecem que os profissionais mais velhos podem ser uma alternativa para lidar com a escassez de talentos qualificados. E, 50% das organizações selecionam pessoas mais jovens quando estão contratando profissionais desempregados.

Salienta-se, quanto aos resultados do estudo supracitado, que a adoção de uma política de recursos humanos, com práticas de recrutamento e seleção que visem à inclusão e a um melhor aproveitamento do potencial das pessoas mais velhas, considerando as habilidades e qualificações que esses trabalhadores possuem para agregar ao emprego, pode ser uma opção para superar a carência de mão de obra especializada. Outro plano é incluir profissionais mais velhos em equipes intergeracionais, nas quais, ao invés de competirem, eles possam complementar as competências de grupos mais jovens (FGV, 2013).

As principais dificuldades apontadas pelas empresas para integrar a geração mais velha em suas equipes de trabalho foram: falta de flexibilidade e adaptação às mudanças ocorridas na empresa; dificuldade em lidar com as novas tecnologias; atualização em relação as exigências do mercado; acomodação pela proximidade da aposentadoria; e dificuldades de relacionamento de liderança quando os mais velhos são liderados pelos mais jovens (FGV, 2013).

Com a proximidade da aposentadoria, 63% das empresas acreditam que os velhos são mais acomodados, motivo pelo qual 73% não oferecem oportunidades de carreira e, em grande parte, não dispõem de práticas que incentivem a permanência desses trabalhadores, assim como não concedem a flexibilidade de horário e não permite o *home office*. Segundo o estudo, para que as pessoas permanecem ativas por mais tempo, deve haver um equilíbrio entre as vidas laboral e pessoal, com autonomia e condições de trabalho adequadas, com possibilidade de carga horária reduzida, com horários flexíveis e, ainda, conforme o tipo de atividade, pois, com o uso de tecnologias de comunicação, nem sempre é necessário trabalhar dentro na empresa (FGV, 2013).

No tocante ao uso de novas tecnologias, a pesquisa indicou que, atualmente, não existe mais um *gap* de recursos digitais para as pessoas acima 60 anos inseridas no mercado de trabalho, pois essa faixa etária aprendeu a utilizar a tecnologia no próprio processo de trabalho. Outro fator indicado é que a geração mais velha possui capacidade de aprender novas tecnologias, assim como os mais jovens. A metodologia de treinamento deve ser programada de acordo com o perfil dos aprendizes. O segundo fator indicado é que, além serem treinados, eles também podem desenvolver-se como bons instrutores, participando em programas de *mentoring* e treinamento, possibilitando a disseminação de conhecimento para os mais jovens (FGV, 2013).

Com relação ao investimento de qualidade de vida para os trabalhadores, o relatório indicou que as empresas ainda não se atentaram para o envelhecimento da força de trabalho, e que investir em saúde resultará em ganhos pessoais e organizacionais para a produtividade.

Os dados apontaram que 86% das organizações não oferecem planos de saúde diferenciados, 79% não realizam pesquisas preventivas sobre a saúde de seus empregados, e 69% não incentivam a prática de exercícios físicos. Doenças crônicas, como problemas cardiovasculares, respiratórios, cânceres e diabetes, estão entre as causas de morte e incapacidade para o trabalho. Muitos desses problemas têm prevenção simples, como a adoção de dietas saudáveis, a redução do fumo e a prática de atividades físicas. Nesse sentido, o ambiente de trabalho pode ser utilizado como um meio para promover mudanças comportamentais, beneficiando o empregado, o empregador e a comunidade, visto que, futuramente, esses profissionais estarão cada vez mais presentes nas corporações (FGV, 2013).

O custo para a contratação dos profissionais mais velhos foi apontado como um fator negativo, dado que 70% das empresas acreditam que esse segmento de trabalhadores custa mais caro. Contudo, os pesquisadores salientam que deve ser realizada uma análise de custo e o valor agregado para a instituição, pois os dados revelaram 89% das organizações reconhecem que a geração mais velha é mais fiel e reduz os custos com *turnover* (FGV, 2013).

Entre os benefícios mencionados pelas empresas em contratar profissionais mais velhos em suas equipes, destacam-se: experiência profissional e os conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da carreira (94%); comprometimento e senso de responsabilidade (73%); diversidade de ideias e pontos de vista dentro das equipes (73%); capacidade de disseminar a cultura da organização para os profissionais mais novos (51%); e disseminar os comportamentos esperados pela organização (49%).

O estudo revelou que, apesar de reconhecer o valor desses profissionais, na prática, as organizações investem pouco na gestão e transferência de conhecimento, demonstrando que, com o envelhecimento e a saída desses trabalhadores, não há como reter a experiência e a competência. Entretanto, a expertise desses profissionais pode ser considerada como um diferencial, e agregar valor no relacionamento com os clientes. Pesquisas demonstram, ainda, que empresas que produzem bens e serviços para clientes mais velhos constataram que as pessoas identificam-se mais ao serem atendidas por profissionais mais velhos, ou até a mesma faixa etária (FGV, 2013).

A pesquisa sinalizou, entre as diversas características positivas em relação aos profissionais mais velhos e suas posturas, a fidelidade à empresa (89%), o conhecimento útil para o dia a dia da empresa (76%), a produtividade (63%), a qualidade de entrega (66%), a organização (79%), a capacidade de aprenderem novas habilidades (65%), a cooperação

(52%), a pontualidade (57%), o modo como trabalham de forma mais árdua (54%), e o comprometimento (59%). Outras competências destacadas como diferenciais desses trabalhadores em relação aos mais jovens foram: maior equilíbrio emocional, e maior capacidade de solução de problemas e de habilidade na realização de diagnósticos (FGV, 2013).

França, Menezes e Siqueira (2012), também corroboram com a pesquisa acima, e ratificam que muitos aposentados não conseguem recolocação no mercado de trabalho devido ao “preconceito das organizações frente à capacidade cognitiva e produtiva dos trabalhadores mais velhos (ageísmo ou idadismo) ou por falta de instrução, especialização e atualização destes trabalhadores” (p. 735).

Camarano (2001) evidencia que, a participação do idoso no mercado de trabalho, tem influência nas variáveis idade e educação, as quais destacam-se por terem um peso importante, sendo a idade um efeito negativo e a educação, positivo.

Neste âmbito, para que os trabalhadores maduros, aposentados e idosos permaneçam ou retornem ao ambiente profissional, principalmente no mercado formal, há a necessidade de planejamento, investimento/atualização e preparo. “A chave para esse desafio está na educação ao longo da vida (*lifelong learning*) – processo que prevê a educação tanto para a continuidade quanto para a saída do mercado de trabalho” (França & Stepansky, 2005).

O conceito de educação ao longo da vida diz respeito a toda e qualquer atividade de aprendizagem, com um objetivo, empreendida em uma base contínua, e visando a melhorar conhecimentos, aptidões e competências (Comissão, 2000).

A educação ao longo da vida é um processo que envolve as organizações, a gestão de pessoas e o indivíduo. No que diz respeito às empresas e aos gestores, esses devem proporcionar condições adequadas para que as pessoas mais velhas sintam-se estimuladas, motivadas, produtivas, bem como devem promover a integração entre equipes intergeracionais e a capacitação. No tocante, ao indivíduo, disponibilizar meios para manter-se atualizado, e buscar a aprendizagem contínua em todas as fases da vida, por meio de atividade formal (instituição) ou informal (treinamento no trabalho e na comunidade), visando à autonomia e à empregabilidade (França & Soares, 2012).

2.7.2 A Motivação para o Retorno ao Trabalho

Para Correa (2009), a motivação para os idosos e aposentados retornarem ao mundo do trabalho refere-se à necessidade econômica ou ao desejo de não se tornar inativo, como forma de promover outras possibilidades de vivência da aposentadoria. Já, para Camarano (2004), o trabalho para o idoso aposentado significa, além de renda mais elevada, autonomia física e mental, e maior integração social.

Outros fatores são determinantes para esse retorno, como o sentimento de ser produtivo, a convivência com outras pessoas, manter-se atualizado e a oportunidade de passar a experiência aos outros (Pereira, 2002; Khoury, Ferreira, Souza, Matos, & Barbagelata-Góes, 2010).

No que tange aos trabalhadores do serviço público, Fonseca (2009) relata que muitos profissionais adiam a aposentadoria, pois parte de seus rendimentos advém da produtividade enquanto ativo. A perda de benefícios como reembolso de alimentação e outros incentivos é um fator que promove a continuidade por mais tempo no trabalho.

Fonseca (2009) indica, ainda, outros fatores para os funcionários públicos continuarem a trabalhar, tais como a dinâmica que o trabalho confere à vida das pessoas, pois muitos não se imaginam estando aposentados. Outros temem a inatividade, o que poderá ocasionar adoecimento, portanto, o trabalho mantém-nos ativos e saudáveis.

Carvalho (2009) observa que o sentido do trabalho para o idoso, fora o contexto econômico e o conforto financeiro, alcança dimensão subjetiva, e inclui a representação de uma vida saudável e o aumento de sua autoestima. O trabalho oportuniza aos idosos o exercício mental e a atualização e, também, a afirmação da identidade pessoal. Vincula o longevo à prática profissional e garante o exercício de cidadania. Por meio do trabalho, o idoso sente-se participante da sociedade, e mantém interação com outros grupos, diminuindo a rejeição social comumente vivenciada.

Coutrim (2006) apontou que o trabalho dos idosos, além de trazer rendimento financeiro e complementação à aposentadoria, é um importante meio de sociabilização e de manter o poder familiar em relação à troca intergeracional.

No contexto do envelhecimento ativo, pesquisas apontam que pessoas idosas as quais trabalham apresentam melhores condições de saúde, maior autonomia e mobilidade física (Giatti & Barreto 2003).

Estudos relacionados aos aspectos psicossociais salientam que o trabalho após aposentadoria faz com que o sujeito sinta-se produtivo, conviva com outras pessoas, mantenha laços sociais e contribua para a manutenção de uma autoestima positiva. (Khoury, Ferreira, Souza, Matos & Barbagelata-Góes, 2010).

Santos (2005) entrevistou um grupo de idosos que continua trabalhando, e constatou que a família brasileira, dado o seu empobrecimento, tem no benefício da aposentadoria e no trabalho do idoso, em alguns casos, a única fonte de renda. As principais motivações para continuarem em alguma atividade são: a necessidade de apoiar a família financeiramente, especialmente os filhos; o combate à depressão e a inatividade; o prazer; para sentir-se útil, ter uma ocupação e não ficar parado. Para muitos, parar de trabalhar significa acelerar o processo de empobrecimento e envelhecimento.

Motta (2000) e Carvalho (2009), em seus estudos direcionados a terceira idade, sinalizam que os idosos têm muito a contribuir para a sociedade, uma vez que são considerados como competentes, dinâmicos, produtivos, integrando grupos geracionais, complementando o orçamento doméstico e, por vezes, o esteio econômico do grupo familiar.

Varela (2013), em sua pesquisa com docentes aposentados e em transição para aposentadoria de uma instituição pública de ensino, identificou os principais motivos para permanecerem trabalhando: a missão que o trabalho de professor propicia; os sentimentos de gratificação e produtividade com a atividade que exercem; a necessidade de se prepararem melhor para o processo; questões familiares; o medo e a incerteza em relação ao momento certo para tomar a decisão de aposentar-se e o fator financeiro. O grupo destacou, também, que ainda se sente muito satisfeito e realizado trabalhando.

Celich e Baldissera (2010) constataram que o trabalho após a aposentadoria exerce uma influência positiva na qualidade de vida da maioria dos idosos na faixa etária de 60 a 76 anos, pesquisados em seis empresas no município de Erechim/RS, entre profissionais com escolaridade variando de analfabetos a ensino superior. Continuar a exercer uma atividade confere autonomia, independência, convívio social, aumento da renda, sendo esses os principais motivos para permanecerem ativos no trabalho. Para 66,67% dos idosos, possuir condições físicas e psíquicas constituem importantes fatores para a permanência na vida ativa nas idades mais avançadas.

Moreira e Vieira (2014) conduziram um estudo de caso com professores universitários com mais 60 anos para compreender a relação entre trabalho, aposentadoria e velhice bem-sucedida. Para a maioria dos entrevistados, exercer uma atividade profissional pode trazer um

significado mais positivo em relação à vida, garantindo saúde emocional, convívio social e satisfação pessoal, auxiliando, assim, na manutenção de um envelhecimento saudável.

Menezes (2011), em sua dissertação de mestrado com servidores do Ministério da Ciência e Tecnologia no Rio de Janeiro, investigou quais são os fatores que influenciam os trabalhadores mais velhos na decisão da aposentadoria definitiva, ou na decisão de postergá-la e permanecerem ativos por mais tempo na organização. Os resultados evidenciaram que a saúde debilitada tem influência na aposentadoria definitiva. Já os fatores significativos para continuarem em atividade laboral após aposentadoria foram: percepção do trabalho, controle do trabalho e flexibilidade de horário.

Ainda sobre a mesma pesquisa, os servidores que têm uma percepção mais positiva em relação ao trabalho são envolvidos com as atividades que desempenham, detendo um forte comprometimento com o trabalho, e indicando estarem satisfeitos com a carreira e com a expectativa subjetiva de vida. Quase 50% têm interesse em permanecem na organização. Quanto à flexibilidade no horário, também é um fator positivo à intenção de postergar o trabalho, porém, os trabalhadores dessa pesquisa argumentaram que não percebem em sua estrutura de trabalho a possibilidade de usufruírem dessa modalidade de horário para desempenharem suas atividades. A pesquisa indica a necessidade de as organizações públicas adotarem, em suas políticas de recursos humanos, medidas de permitam os indivíduos mais velhos a continuarem a trabalhar de forma ajustada as suas prioridades.

Armstrong-Stassen (2008), constatou que no Canadá os trabalhadores mais velhos pós-aposentadoria podem ser mais propensos a serem empregados em organizações menores, do setor de serviços localizados em pequenas comunidades ou em áreas rurais. A autora conduziu um estudo comparativo com 90 aposentados canadenses, com idade entre 50 a 65, divididos em dois grupos. Em um grupo os trabalhadores voltaram ao trabalho e permaneceram em seus postos de trabalho de carreira, e no outro que grupo os trabalhadores não voltaram a trabalhar. Foram avaliadas sete estratégias de recursos humanos para atrair a força de trabalho mais velha: opções de trabalho, treinamento e desenvolvimento, projeto de trabalho, reconhecimento e respeito, avaliação de desempenho, benefícios e incentivo à pré e pós-aposentadoria.

Na pesquisa, os trabalhadores mais velhos foram incentivados a indicarem os aspectos mais significativos para permanecerem no mercado de trabalho. O grupo classificou como mais relevante o reconhecimento e respeito, que envolve a valoração e a percepção de como a organização aprecia a realização, a experiência, e o conhecimento da geração mais velha, e como os idosos são tratados, tanto pela empresa como pelos membros de seu grupo de

trabalho. O segundo fator mais importante indicado pelo grupo diz respeito à forma como as avaliações de desempenho são conduzidas, atentando para os supervisores e gerentes, para que o processo reflita sobre o desempenho dos indivíduos mais velhos, a fim de fornecerem informações úteis sobre as atividades (sem considerar a idade). O estudo revelou que, embora a literatura aponte as opções flexíveis de trabalho como um fator atrativo para reter as pessoas por mais tempo no emprego, para o grupo pesquisa esse indicativo foi considerado menos importante.

2.7.3 O Mercado de Trabalho para as Pessoas Mais Velhas

Para a categoria de trabalhadores mais velhos, aposentados e idosos, o mercado de trabalho apresenta-se diversificado e desigual, devido às condições do sistema econômico, cultural, educacional, profissional, e de acordo com as condições saúde do indivíduo.

Wajnman, Oliveira e Oliveira (2004) destacam que idosos os quais têm menos escolaridade mantêm-se em atividade por necessidades econômicas, e concentram-se em ocupações manuais. Já os que possuem nível mais elevado de escolaridade, garantem melhores oportunidades de permanecerem no mercado com idades mais avançadas.

Verifica-se que idosos que não consegue inserir-se no trabalho formal e sujeita-se a atividades do mercado informal, como forma de possibilitar a sobrevivência ou de contribuir na renda familiar. Esses trabalhadores ocupam diversos seguimentos, que vão desde serviços temporários e sem vínculos empregatícios, até outras atividades exercidas em casa ou na rua (Coutrim, 2006; Muniz & Barros, 2014).

Nesse contexto, Muniz e Barros (2014) analisam que a contratação do idoso na lógica mercantil acaba sendo funcional e vantajosa, na qual a organização inclui o aposentado como força de trabalho mais barata, sem vínculo formal e sem cobertura de direitos trabalhistas e proteção. Nessa situação, encontram-se os trabalhadores contratados não pela sua experiência e habilidade, mas pelas vantagens de oferecer mão de obra mais barata, na informalidade. Para exemplificar esse evento, tem-se que o aposentado acaba sendo lucrativo ao empregador, tendo em vista que o idoso maior de 65 anos não paga transporte e, por já possuir rendimento, não se manifesta em defesa de seus direitos contratuais.

Em uma pesquisa com idosos que atuam no mercado informal na região de Belo Horizonte, Coutrim (2006) encontrou pessoas com idade entre 60 e 78 anos, trabalhando em atividades estafantes durante seis dias na semana, e jornadas que variam de oito a doze horas

diárias. São pessoas pobres e que contribuem financeiramente para a manutenção de seus lares. Em algumas famílias que se aproximam da linha pobreza, o idoso constitui a única fonte de renda. Estar trabalhando confere a esses indivíduos uma identidade de trabalhador, e não de aposentado, relacionando-os ao status de provedor, em oposição ao estado de isolamento e segregação.

Coutrim (2006) revela, ainda, que os idosos têm autonomia física e financeira, auxiliando os filhos nos momento de crise, os quais diante da instabilidade de emprego e moradia, fazem com que filhos permaneçam ou retornem à casa dos pais, dependendo da renda da aposentadoria e do trabalho dos idosos. Outros fatores apontados para essa permanência são: a gravidez precoce, o fim do casamento e o desemprego.

Carreira-Fernandes e Menezes (2001), em uma análise sobre a inserção e a participação de pessoas com 60 anos ou mais no mercado de trabalho, na região metropolitana de Salvador, procuraram saber os principais elementos que influenciam a decisão de retornar ou continuar a exercer alguma atividade produtiva remunerada. O resultado demonstrou que o idoso não trabalha apenas para não ficar ocioso, ou como forma de terapia ocupacional; a busca por uma atividade é mais pelo poder de consumo (financeiro). A remuneração potencial proveniente da força de trabalho e a renda exógena (renda de aposentadoria, pensão e outros proventos) podem reforçar ou restringir a decisão do idoso a participar de atividades remuneradas. Outro fator importante evidenciado é o nível de escolaridade, o qual tem um peso na determinação do rendimento do idoso, evidenciando que os benefícios da educação são apropriados durante toda a sua vida, inclusive na velhice.

Carrera-Fernandez e Menezes (2001) e Santos (2005), constataram que a maioria dos trabalhadores aposentados não retorna às atividades de antes da aposentadoria. Ao contrário disso, reinserem-se em outras ocupações ligadas ao setor terciário, de serviços e comércios e em atividades informais, revelando que a terceira idade sujeita-se mais fortemente ao esforço, fator escasso para o idoso, por experiência, fator abundante, de forma a melhorar seus rendimentos. Santos (2005) chama a atenção para esse fato, lembrando que esse quadro dificulta ao empresário a pagar o salário condizente com o nível de escolaridade e experiência acumulado pelo idoso. A autora rebate, ainda, que o aumento da oferta de trabalho para idoso, nesse caso (trabalhadores informais), enquadra-se no perfil de precariedade condizente com os ditames neoliberais: sem carteira assinada, sem vínculo empregatício, sem direitos, sem benefícios e com salários mais baixos.

Com relação à força de trabalho e às competências dos profissionais dos mais velhos, Neri (2009) destaca que essas podem ser presenciadas em algumas áreas, como as de

corretores de imóveis, transportes interestaduais ou internacionais, hotelaria, comércio em geral, como prestadores de serviços, consultores e empreendedores na criação de pequenos e grandes negócios.

A contração de pessoas idosas como uma política pública apresenta-se no Projeto Agente Cidadão Sênior, do Município de São Caetano do Sul, em São Paulo, criado por meio da Lei Municipal nº 4.548/2007, e regulamentado pelo Decreto nº 9.674/200 – com programas e ações com base no envelhecimento ativo. O projeto visa à inclusão social por meio da integração e da participação das pessoas idosas na comunidade. Os idosos são capacitados para atividades de recepção, orientação ao público nos estabelecimentos da rede pública municipal da Saúde e da Educação, ou em entidades conveniadas ou parceiras, propiciando um atendimento mais humanizado aos seus usuários.

Para participação no Projeto acima mencionado, os participantes devem ter idade igual ou superior a 65 anos, não exercer outra atividade remunerada e ter disponibilidade de dedicação de 20 horas semanais, recebendo um salário mínimo e uma cesta básica mensal. Os aspectos positivos do programa revelam que os sentimentos existenciais de solidão, depressão, isolamento são afastados, beneficiando, dessa forma, a inclusão social dessa população, bem como a melhoria da situação financeira, em especial no aumento na renda familiar (Lorenzini, Catalão, Higa, Rosa & Ueti, 2013).

A admissão de indivíduos maduros e idosos já faz parte da política de gestão de pessoas em diversas organizações, conforme demonstra o levantamento realizado por Carvalho (2009). A empresa Festiva contrata profissionais com mais de 60 nas funções administrativas e operacionais; o Grupo Pão de Açúcar conta com o Programa Terceira Idade e mantém 1.500 funcionários maiores de 55 anos; a rede de *fast food* Bob's tem o “Projeto Bob's Melhor Idade” direcionado às pessoas com idade entre 45 a 65 anos, contratados como Anfitrião das Lojas para prestar atendimento personalizado ao consumidor.

Ainda nesse sentido, a rede de supermercado *Wal Mart* contrata idosos para atuar em diversos níveis, mas o foco é o atendimento humanizado ao cliente; a *Pizza Hut* criou o Programa Atividade que contrata pessoas maiores de 60 anos, para os cargos que variam de recepcionista a supervisor; a Livraria Sciliano tem o Programa Consultor Literário, e contrata pessoas de 45 a 82 anos para auxiliarem nas dúvidas de clientes e funcionários mais jovens; e o Grupo *Brooksfield*, loja de grife masculina, oferece a contratação de idosos para o atendimento direto ao cliente, e por ter um público exigente, a empresa valoriza o vendedor idoso devido a sua experiência e conhecimento.

O mercado para os aposentados tem se revelado mais positivo nos últimos anos, conforme mostra uma pesquisa realizada pela *Hays Recruiting Experts Worldwide*, com sede em São Paulo, especializada em recrutamento para média e alta gerência. O estudo revelou que 20% das empresas já contratam profissionais aposentados. O levantamento foi feito com cem companhias de São Paulo, Rio de Janeiro, Curitiba e Campinas. O relatório apontou que 50% das contratações de aposentados ocorrem por necessidade de mão de obra especializada para projetos específicos. As contratações são, principalmente, para os cargos de técnicos (72%), seguidos de cargos de diretoria (33%), gerência (28%), conselho (17%) e presidência (6%). Os setores que mais empregaram esses profissionais são: serviços (25%), bens de consumo (10%), telecomunicações (8%) e farmacêutico (7%) (Hays, 2011).

O quadro de funcionários também é composto por pessoas idosas na rede de supermercados Sendas e no Banco Santander, os quais contratam indivíduos nessa faixa etária para o pré-atendimento dos servidores da Prefeitura que chegam às agências bancárias. (Polettinni, 2010). Os autores Vanzella, Lima Neto Silva (2011) apontam, ainda, que a experiência dos trabalhadores mais velhos também já foi utilizada pelo IBGE, recrutando-os para a pesquisa do Censo em 2010. Foram selecionados para trabalhar como recenseadores, em todo o país, 2.678 pessoas com mais de 60 anos, sendo que cinco tinham mais de 80 anos.

Marra (2013), em sua tese de doutorado com executivos aposentados, revelou que, maioria dos idosos não está preparada para o evento da aposentadoria, e procura manter a identidade de executivos, buscando a recolocação no mercado de trabalho, por meio de consultoria, abertura de próprio negócio, diretoria, presidência de entidade profissional, participação em conselho de administração, docência, palestras e perícia judicial.

Cahill, Giandrea e Quinn (2006) conduziram um estudo, durante 10 anos, com americanos mais velhos que deixaram seus empregos ou permanecem neles no processo da aposentadoria. Descobriu-se que a maioria dos entrevistados com emprego de carreira aposentou-se gradualmente, em etapas, diminuindo o ritmo de trabalho. Existe um grupo de trabalhadores que optou pelo trabalho ponte (*bridge-job*). Nessa categoria, inclui-se novo posto de trabalho, ou seja, com um novo empregador, um novo negócio, podendo ser em tempo integral ou parcial de duração mais curta. A maioria das pessoas nos postos de trabalho de ponte, cerca de 55% dos homens e 59% das mulheres, trabalhava em tempo parcial.

Na pesquisa acima descrita, a decisão de permanecerem no trabalho foi motivada por fatores econômicos, para os indivíduos que não possuíam seguro saúde, pensões de benefício e poupanças, ao passo que as pessoas de renda mais alta assumiram o emprego ponte por razões de qualidade de vida. O estudo destaca que o trabalho ponte é uma alternativa para que

os indivíduos permaneçam ativos e produtivos, garantam rendimentos mais elevados no final da vida, sejam menos dependentes de programas públicos e, assim, o país tem mais bens e serviços para distribuir entre o envelhecimento da população. Para as empresas, a contratação de pessoas mais velhas também é favorável, ao considerar a experiência e a sabedoria desses indivíduos.

3 MÉTODO

Nesta seção, são descritos os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento da investigação, tais como: o tipo e a caracterização da pesquisa, os objetivos, as técnicas e as etapas para a produção dos dados, o universo e o método para análise dos dados.

De acordo com Miyano (2013), a pesquisa qualitativa propõe-se a compreender os fenômenos humanos e sociais, os quais podem envolver crenças, valores, atitudes, motivos e significados a partir de seu agir e da relação com seus semelhantes (p. 21).

Segundo Creswell (2010), a abordagem qualitativa permite ao pesquisador construir pessoalmente os dados por meio de exame de documentos, de observação do comportamento ou de entrevista com os participantes. É uma forma de investigação interpretativa, baseada na análise do que o pesquisador coletou, ouviu, enxergou e entendeu. As interpretações devem levar em consideração às origens, histórias, contextos e entendimentos anteriores.

No método qualitativo, as pessoas são convidadas a participarem da pesquisa, e são reconhecidas como sujeitos que produzem conhecimento e podem colaborar com ações para intervir nos problemas identificados (Chizzotii, 2008).

Para a fase de elaboração de dados, optou-se pela técnica da entrevista, a qual permite obter informações por meio de uma conversa assimétrica entre o pesquisador e a pessoa entrevistada, considerando um objetivo preestabelecido (Gil, 2008). O autor aponta que a entrevista é conveniente pelos seguintes aspectos: possibilita a obtenção de dados referentes aos mais diversos aspectos da vida social; permite a aquisição de maior número de respostas em relação a um questionário; oferece maior flexibilidade, posto que o entrevistador pode esclarecer o significado das perguntas e adaptar-se mais facilmente à compreensão das pessoas; viabiliza captar a expressão corporal do entrevistado, bem como a sua tonalidade de voz e a ênfase nas respostas (Gil, 2008).

Os dados secundários sobre o contexto do estudo, as leis, os regulamentos e as resoluções foram produzidos em análise de documentos e informações disponíveis nos arquivos internos da UFPR.

3.1 OBJETIVOS

3.1.1 Objetivo Geral

Compreender o significado do trabalho para os aposentados participantes do Programa Bolsa Técnico Sênior (BTS) da Universidade Federal do Paraná.

3.1.2 Objetivos Específicos

- Levantar quais os motivos que levam os aposentados participarem do programa BTS;
- Conhecer a percepção a partir do ponto de vista dos participantes em relação ao programa e;
- Conhecer as atividades dos participantes do programa a partir de suas narrativas.

3.2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA

Os conceitos trazidos para o contexto desse estudo estão inseridos na perspectiva da Psicologia Sócio Histórica, visto que, segundo Lane (1985, 1993), o homem desenvolve-se a partir da relação com outros membros de seu grupo. Assim, vai transformando-se em agente de sua história, organizando seu modo de agir, costumes, valores e instituições para sua manutenção na sociedade. A interação do indivíduo com o mundo e seus semelhantes pode ser expressa por “meio da linguagem, que traz código significado, para o indivíduo as palavras terão um significado pessoal decorrente da relação entre pensamento e ação mediados pelos outros significativos” (Lane, 1985, p. 16).

Segundo Vigotski (1993), o pensamento verbal é um processo de subjetivação e objetivação, externo e interno. Compreende: motivo ou intenção – necessidades, interesses, impulsos e emoções – que desencadeiam o pensamento. “Passa pela formalização deste pensamento, primeiro sua formação e sua mediação na linguagem interna, logo, mediado

pelos significados das palavras e finalmente em palavras. A linguagem externa é um processo de materialização e objetivação do pensamento" (Cunha, Camargo & Bulgacov, 2016, p. 91).

As mediações sociais são constituídas de sentidos e significados, pensamento – linguagem. O ser humano tem a capacidade de modificar o social, transformar o social em psicológico e gerar o novo. Assim, a linguagem é um instrumento fundamental nesse processo de constituição do homem (Aguiar & Ozella, 2006).

De acordo com Vigotski (1993), o pensamento precisa da palavra para se realizar. É uma ação que expõe o pensamento para a palavra, que se expressa em sentido e significado.

Ainda, segundo Vigotski (1993), o significado e o sentido são distintos. O significado da palavra é o que encontramos no dicionário, representa uma zona estável. Já o sentido da palavra é mais amplo e mais dinâmico que seu significado, pois compõe-se da sistematização dos eventos psicológicos que o indivíduo produz frente a uma realidade.

Nesse enfoque, Aguiar e Ozella (2006), colocam que é "pela atividade que o homem transforma a natureza e a si mesmo" (p. 226), sendo que esse encadeamento integra a produção cultural, social e pessoal tem como elemento constitutivo os significados. "Os significados são, portanto, produções históricas e sociais. São eles que permitem a comunicação, a socialização de nossas experiências" (p. 226). A fim de entender o indivíduo e sua subjetividade, os significados podem revelar mais do que aparentam. Por meio de um trabalho de análise e interpretação, pode-se caminhar para as zonas mais instáveis, fluidas e profundas, ou seja, para as zonas de sentido (Aguiar & Ozella, 2006).

Nessa perspectiva, a concepção inicial de relação com o mundo é compreendida como a ativação do sujeito com o mundo, acontecendo por meio de suas carências e satisfação.

[...] esse objeto/fato/pessoa vai ser vivido como algo que impulsiona/direciona, que motiva o sujeito para a ação no sentido da satisfação das suas necessidades. Tal movimento, ou seja, a possibilidade de realizar uma atividade que vá na direção da satisfação das necessidades, com certeza modifica o sujeito, criando novas necessidades e novas formas de atividade. Afirmamos, assim, que a necessidade não conhece seu objeto de satisfação, ela completa sua função quando o "descobre" na realidade social (Aguiar & Ozella, 2006 p. 228).

Entende-se que as necessidades e a satisfação convergem em motivos. Compreender "por meio do qual os motivos se configuram, avança-se na apropriação do processo de constituição dos sentidos, definidos como a melhor síntese do racional e do emocional". Assim, "a apreensão dos sentidos não significa apreendermos uma resposta única, coerente, absolutamente definida, completa, mas expressões do sujeito muitas vezes contraditórias,

parciais, que nos apresentam indicadores das formas de ser do sujeito, de processos vividos por ele" (Aguiar & Ozella, 2006 p. 228).

Isso posto, procurou-se destacar com os bolsistas seniores, participantes desta pesquisa, os significados atribuídos ao trabalho após a aposentadoria, suas vivências como integrantes do programa sênior, e o sentido de suas atividades e de suas relações e experiências constituídas ao longo da vida na comunidade universitária. Para tanto, após a realização das entrevistas, optou-se pela metodologia dos Núcleos de Significação, conforme está detalhado na próxima seção.

3.3 ELEMENTOS ÉTICOS

O projeto desta pesquisa foi submetido à análise e aprovação ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos no Núcleo de Ensino e Pesquisa do Hospital IPO, atendendo as normas da Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS) nº 466/2012 (MS & CNS, 2012), tendo parecer favorável sob o nº CAAE 50551415.6.0000.5529. Em seguida, foi solicitada a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) da UFPR a autorização para a realização do estudo (Apêndice A).

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B) foi apresentado aos participantes para o conhecimento dos propósitos da pesquisa e assinatura para a gravação das entrevistas.

Para a preservação da identidade dos entrevistados, foram utilizados letras e números no lugar de seus nomes. A letra B significa o bolsista que trabalha no programa e o numeral de (1 a 12) corresponde à identificação de cada participante do estudo, sendo representados por B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9, B10, B11, B12 para a apresentação de suas falas.

3.3.1 Participantes

A pesquisa caracteriza-se como um estudo exploratório, descritivo, com abordagem qualitativa, realizado com 12 servidores aposentados (auxiliares e técnico-administrativos) da UFPR, que trabalham no Programa Bolsa Técnico Sênior, promovido pela instituição. Adotou-se como critério de inclusão para a pesquisa: ser servidor ou servidora

aposentado/aposentada, e estar inserido formalmente no programa há, no mínimo, dois anos. Para o estudo, foram selecionadas as unidades localizadas nos *campi* de Curitiba, Paraná.

3.3.2 Instrumentos e Procedimentos

Utilizou-se para as entrevistas um roteiro semiestruturado (Apêndice C), constituído de duas partes: a primeira parte, com questões objetivas concernentes ao perfil sociodemográfico dos entrevistados; e a segunda parte, com questões norteadoras agrupadas em três categorias: 1) Quais são os motivos que fazem os aposentados voltarem a trabalhar? 2) O Programa Bolsa Técnico Sênior; 3) Atividades realizadas pelos participantes no programa.

Para definição dos participantes no pesquisa, partiu-se da relação fornecida pela PROGEPE que contém o nome e as unidades onde as pessoas estão alocadas. Após, elegeu-se as unidades da instituição que possuíam mais de cinco bolsistas trabalhando e, na sequência, foi convidado um representante da referida unidade para proceder às entrevistas.

Para o agendamento das entrevistas a pesquisadora entrou em contato com o gestor responsável pela unidade, relatou o motivo da pesquisa e pediu para que indicasse um possível bolsista/participante para a realização da entrevista. Após, responsável pela pesquisa entrou em contato, por telefone, com o bolsista indicado pelo gestor, explicou o objetivo do estudo, e marcou (dia e horário) e o local para coletar o depoimento conforme a disponibilidade do bolsista/participante. E, a seguir, foram efetivadas as gravações das entrevistas, com duração média de 35 a 60 minutos.

Vale ressaltar que, por muitas vezes, os participantes indicados recusaram-se, cabendo à pesquisadora refazer o procedimento com outro bolsista. Os motivos apresentados pela recusa foram: desinteresse e timidez.

Para a análise dos dados, as entrevistas foram transcritas e, a seguir, utilizou-se a proposta metodológica dos Núcleos de Significação, que, segundo Aguiar, Soares e Machado (2015), compreendem, num processo de apreensão do significado, o movimento dialético, que "configura a relação entre sentidos e significados constituídos pelo sujeito frente à realidade na qual atua" (p. 59). De acordo com os autores, os "significados de uma palavra não se reduzem nem à dimensão linguística do pensamento nem à dimensão intelectual da fala". (p. 61).

Segundo Aguiar, Soares e Machado (2015), a palavra por si não se revela, a relevância da metodologia dos Núcleos de Significação está nas “palavras inseridas no contexto que lhe atribui significado, entendendo aqui como contexto desde a narrativa do sujeito até as condições histórico-sociais que o constituem” (p. 63). Logo, o método envolve três etapas: pré-indicadores, indicadores e sistematização dos núcleos propriamente ditos.

Para a elaboração dos Núcleos de Significação das entrevistas realizadas com os bolsistas, utilizou-se as etapas citadas por Aguiar, Soares e Machado (2015):

-Pré-indicadores: Leituras do material de pesquisa – registro de palavras – inventário das significações constituídas pelo sujeito frente à realidade. Os pré-indicadores referem-se a “trechos de fala compostos por palavras articuladas que compõem um significado”. (p. 62).

Nessa primeira etapa, foram realizadas várias leituras flutuantes do texto das entrevistas dos participantes, tendo sempre como ponto de partida os objetivos da pesquisa. Nesse momento, buscou-se identificar trechos nas falas que expressassem carga emocional, aspectos afetivos e cognitivos da realidade do meio no qual os bolsistas atuam, assim como histórico profissional e conhecimento de quais são as atividades que realizam, obtendo-se os pré-indicadores.

- Indicadores: A constituição dos indicadores segue os critérios de similaridade, complementaridade e contraposição. É um processo que se dá pela articulação parte/todo, objetivando-se a síntese.

A segunda fase foi efetuada com base nos pré-indicadores, ou seja, nos trechos retirados dos textos das entrevistas. Buscou-se aproximar, articular, falas, expressões, contradições e fatos correlatos relatados pelos participantes da pesquisa, procurando apreender o sentido e o significado do contexto atribuído nos depoimentos. Nessa etapa, procurou-se fazer a representação do sentido/significado dos pré-indicadores, ou seja, atribuindo um tema e obtendo-se assim os indicadores.

- Núcleos de Significação: A sistematização dos núcleos é a síntese dos indicadores. É o resultado de um processo em que os indicadores são articulados de modo a revelarem de forma mais profunda a realidade estudada. (p. 62).

Na terceira etapa, foi realizada a articulação e síntese dos indicadores, visando à construção dos Núcleos de Significação. Essa etapa da análise é constituída de duas fases: a primeira para a inferência e organização dos Núcleos de Significação, e a segunda refere-se à

discussão teórica dos conteúdos identificados e representados por meio dos núcleos, isso é, dos sentidos e significados produzidos pelos participantes da pesquisa (os bolsistas), tendo como base os pressupostos teórico-metodológicos, articulando-se dialeticamente entre os dados da pesquisa, teoria e realidade concreta. (Aguiar, Soares e Machado, 2015). A construção das etapas a fim de elaborar os Núcleos de Significação das doze entrevistas da pesquisa, é exemplificada no (Apêndice D).

Após a sistematização dos núcleos de significação, percebeu-se, frente à riqueza e similaridade dos relatos, a necessidade de organização em categorias (temas), e subcategorias (subtemas) ou elementos para melhor interpretá-los (Quadros 3, 5 e 6). Para esse procedimento, tomaram-se como base os objetivos e as questões norteadoras da pesquisa. A etapa de discussão e interpretação dos dados deu-se a partir de cada uma das categorias identificadas na análise, as quais foram relacionadas com a teoria apresentada anteriormente.

É importante destacar que, após a etapa de análise, procedeu-se uma nova pesquisa na literatura em busca de estudos e referenciais teóricos para fundamentar a discussão dos temas que surgiram e não estavam previstos na primeira construção do quadro teórico. Essa revisão pós-análise foi incorporada nos capítulos dos fundamentos teóricos do trabalho. Assim procedeu-se em vários momentos da análise, evidenciando um movimento entre produção de dados e a articulação com a teoria.

4 A UFPR: O CONTEXTO DA PESQUISA

A Universidade Federal do Paraná (UFPR) foi fundada em 19 de dezembro de 1912 como Universidade do Paraná, pelos seus idealizadores o Dr. Victor Ferreira do Amaral e Silva e o Dr. Nilo Cairo da Silva, e 1950, passou a ser uma instituição federal. Atualmente, é considerada a universidade mais antiga do Brasil, tendo completado 104 anos em 2016.

A instituição, por sua vez, tem como missão “Contribuir com o desenvolvimento sustentável, priorizando a formação continuada do profissional cidadão e produzindo, socializando e apropriando o conhecimento de forma articulada com os demais segmentos da Sociedade, sendo referência no Brasil” (UFPR. Relatório de Gestão, 2011).

A UFPR é sediada em Curitiba, possuindo cinco *campi* em sua cidade sede, Centro (incluindo a Reitoria), Agrárias, Centro Politécnico, Jardim Botânico e Rebouças (em implantação), e quatro *campi* no interior no Estado, Palotina (Palotina), Litoral (Matinhos), Pontal do Sul/CEM (Pontal do Paraná) e Jandaia do Sul. Além desses, conta com cinco *campi* avançados – Fazendas Experimentais: Canguiri (Quatro Barras), Rio Negro (Rio Negro), São João do Triunfo (Rio Negro), Paranavaí (Paranavaí); Bandeirantes (Bandeirante). Isso soma um total de 14 *campi*.

Compõem, ainda, a dimensão estrutural da UFPR o Sistema de Bibliotecas (com 20 unidades), o Museu de Arqueologia e Etnologia, em Paranaguá, três Hospitais Universitários, em Curitiba, o Hospital de Clínicas, o Hospital Maternidade Victor Ferreira do Amaral e o Hospital do Trabalhador e, dois Hospitais Veterinários, em Curitiba e Palotina (UFPR. Relatório, 2011, 2012, 2015).

São oferecidos 132 cursos de graduação, 2 cursos técnicos, 79 cursos de especialização, 51 cursos em nível de residência médica e 31 em nível de multiprofissional e veterinária, 77 cursos em nível de mestrado e 53 de doutorado e programas de pós-doutorado. Há ainda os cursos na modalidade de Educação a Distância (UFPR. Relatório, 2015).

Para desenvolver e manter suas atividades, a UFPR conta com um quadro de pessoal efetivo e terceirizado. Compõe o corpo docente um total de 2.555 professores e, a categoria de técnico-administrativos, um total de 3.794 servidores (UFPR. Relatório, 2015).

Para melhor situar o contexto dos aposentados nesse estudo, será exposto um retrospecto a partir dos anos de 1990, com os eventos que acompanharam a situação das instituições públicas de ensino, e que repercutiram na comunidade acadêmica, em especial no que diz respeito aos recursos humanos.

Nos anos de 1990, com a abertura política do país rumo à economia emergente e global, foram tomadas várias medidas as quais tiveram desdobramentos sociais que refletiram nas vidas dos cidadãos, nas instituições e, consequentemente, no mercado trabalho (Baranow & Siqueira, 2007).

A reforma administrativa no Brasil, baseada nos preceitos neoliberais, iniciou no governo Collor, a partir do ano de 1995, e estendeu-se de maneira processual e contínua, no governo de Fernando Henrique Cardoso, até 2002. A meta primordial, na época, era substituir a antiga administração pública formal ou burocrática por uma administração pública gerencial, com princípios de modernidade e racionalidade, com controle de resultados, descentralizada e de forma transparente (Santos, 2011).

Dentre as diversas medidas propostas na reforma administrativa feita pelo governo federal, uma delas visava, principalmente, à redução de gastos do Estado, com a extinção, privatização e ou a transformação de diversos órgãos públicos e federais. Determinava o enxugamento no quadro de servidores públicos por meio de plano de demissão voluntária, não preenchimento das vagas por concurso público, terceirização de serviços, e arrocho salarial, incidindo no desmantelamento da gestão pública, e no comprometimento dos serviços essenciais prestados a sociedade (Baranow & Siqueira, 2007).

A conjuntura acima descrita atingiu diretamente as Instituições de Ensino Superior (IES), com redução orçamentária, corte de pessoal e mudança nas regras de aposentadoria, levando à perda de profissionais altamente qualificados. A situação agravou-se ainda mais com medidas que não permitiam a contratação de servidores para reposição das vagas de docentes e de técnico-administrativos (Baranow & Siqueira, 2007; Siqueira, 2013).

As mudanças na política previdenciária dos servidores públicos elevaram o número de pedidos de aposentadorias nas IES, com o intuito de garantir direitos trabalhistas ou por conta do receio, por parte dos trabalhadores, de perder benefícios existentes. Na UFPR, o número aposentadorias também foi expressivo, causando perda do quadro funcional, e investimento na formação e aprimoramento profissional com acúmulo de experiência e capacidade (Camargo, 1998, p. 99).

Ainda em 1990, foi criada, na UFPR, a Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis (PRHAE), na gestão do reitor Carlos Alberto Faraco, com a finalidade de implementar uma política voltada para todos os segmentos da comunidade universitária interna (professores, servidores técnico-administrativos e alunos). Segundo Camargo (1998), a PHRAE formulou e efetivou uma política de gestão de recursos humanos procurando resgatar a importância e a valorização de seus servidores, promovendo ações assistenciais,

beneficiando o estudante em sua formação profissional, e buscando melhorias da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, em prol da construção coletiva da Universidade (Camargo, 1998).

Nesse período, destacam-se na Assistência aos Estudantes: concessão de bolsas; apoio a eventos estudantis; assistência à saúde; moradia e alimentação. Já na Política de Recursos Humanos, destacam-se: aplicação, normatização e orientação ao sistema jurídico; plano de carreira; programa institucional de capacitação docente e técnico-administrativa; avaliação de desempenho; avaliação de estágio probatório; avaliação no ensino de graduação; dimensionamento de quadro de pessoal; concursos públicos; garantias de ações e de assistência integral à saúde; saúde ocupacional e segurança no trabalho; comunicação e recursos humanos; aposentados: participação permanente; aposentados: preparação para a aposentadoria (Camargo, 1998).

Diante da crise e da instabilidade financeira que se estendia pelos anos 90, havia necessidade de criar medidas para amenizar a situação referente aos recursos humanos, na reposição ou manutenção do corpo docente e de técnico-administrativos. Nesse sentido, a PHRAE lançou o programa – Aposentados: Participação Permanente (PPP), por meio do qual criou subprogramas direcionados à categoria de docentes e à categoria de técnico-administrativos, concedendo bolsas para aqueles que quisessem continuar a trabalhar, mesmo depois de aposentados (Camargo, 1998).

O programa – Aposentados: Participação Permanente (PPP) visava, aos servidores inativos, "integrá-los ao convívio da comunidade universitária não apenas como demonstração de respeito a atribuições que sempre foram oferecidas com qualidade, mas também de reconhecimento da importância desta integração, cuja integração pertence a todos" (Camargo, 1998, p. 44). O programa contemplava três subprogramas: Professor Sênior, Técnico Sênior e Educação Permanente Interidades, especificados abaixo.

- Subprograma Professor Sênior: Lançado em 1991, pela Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação e pela PHRAE, e institucionalizado na Resolução nº 68/91 Cepe. Foi criado com objetivo de propiciar aos docentes aposentados continuarem em seus trabalhos e/ou formas de reintegração às áreas de ensino, de pesquisa e de orientação de alunos de pós-graduação. Cabe ressaltar que esse modelo já havia sido iniciado pela CAPES no início nos anos 90, instituindo a Bolsa de Dedicação Acadêmica, concedida ao professor titulado que permanecesse em atividade, mesmo depois de aposentado (Camargo, 1998; Baranow & Siqueira, 2007).

- **Subprograma Educação Permanente Interidades:** Implementado no segundo semestre de 1996, destinado ao adulto em fase de pré-aposentadoria e ao aposentado, de caráter intergeracional de ensino e de discussão, de participação voluntária. Foi criado com o objetivo de contribuir para a qualidade de vida dos aposentados, e resgatar suas participações permanentes no âmbito da instituição; oportunizar atualização e intercâmbio de conhecimentos e experiências; promover a colaboração do grupo humano em projetos de pesquisa, assim como em atividades de integração social. Entre 1996-1997 foram ofertadas disciplinas de diferentes cursos ao servidor aposentado (Camargo, 1998).

- **Subprograma de Bolsa Técnico Sênior:** Criado em 1995, teve como princípio a reposição de pessoal devido ao número elevado de aposentadorias, visando, no futuro, a proporcionar experiência e treinamento aos novos servidores (Camargo, 1998). Esse programa é objeto deste estudo e, portanto, será melhor detalhado posteriormente.

Vale destacar que, em 1995, a PHRAE também implementou o programa – Aposentados: Preparação para Aposentadoria (PPA), contemplando um espaço de reflexão, promovendo uma ação sociopsicológica preventiva e de conscientização, com possibilidades de criar alternativas de vivenciar a fase de aposentadoria. O programa foi desenvolvido junto à PRHAE, e em parceria com o Departamento de Psicologia do Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, vinculado ao Estágio Curricular do quinto ano em Psicologia da Indústria.

O programa supracitado surgiu em função do expressivo número de pedidos de aposentadoria solicitados na época, conforme já exposto acima. Despreparados, os recém aposentados relataram dificuldades para lidar com a nova situação, falta de perspectivas para o futuro e até mesmo o desejo de reverter a aposentadoria. As propostas do programa eram: pesquisa de campo; organização de eventos com encontros semanais; grupos de trabalhos; realização de palestras; e discussões avaliativas (Camargo, 1998; Felippe, Sandmann, Merthy, Fernandez & Bulgacov, 1999).

Em 2002, com a mudança de governo do presidente Lula da Silva, apresentou-se, como ponto de partida, o estímulo ao investimento no setor industrial e comercial e nas promessas às classes menos favorecidas, reduzindo as desigualdades sociais, possibilitando o acesso às instituições públicas, visando à democratização do ensino. A agenda governamental direcionou recursos para a expansão da educação superior do segmento federal, por intermédio do Plano de Desenvolvimento da Educação, intensificando investimentos para a criação de novas instituições federais, para a expansão e interiorização de seus *campi* nas universidades, assim como incrementou a contratação de servidores (Baranow & Siqueira, 2007; Carvalho, 2014).

Na UFPR, de 2002 em diante, as ações do programa do governo federal possibilitaram a ampliação, a construção e a melhoria na infraestrutura de edifícios, a criação de novos cursos, o aumento de vagas, a promoção, as inovações pedagógicas, o incremento de ações afirmativas, e a assistência estudantil. O plano promoveu, também, a abertura de concursos públicos para a contratação de novos professores e servidores técnico-administrativos.

Com relação à força de trabalho da UFPR, houve um crescimento significativo tanto na área acadêmica quanto na administrativa (6.349 servidores), segundo dados do relatório interno de 2015. A admissão de novos servidores por meio de concursos garantiu a reposição de vagas que há anos estavam ociosas, favorecendo o fortalecimento do quadro de pessoal, visto que, por muito tempo, os funcionários ativos, com apoio dos servidores aposentados do (Programa Bolsa Técnico Sênior) em suas unidades, trabalhavam sozinhos ou sobrecarregados, por carência de pessoal. No entanto, há de considerar, ainda, como um fator apreensivo, as vacâncias ocorridas nos cargos técnico-administrativos, dos níveis de classificação "A" e "B", os quais não puderam e não podem ser repostos, gerando uma diminuição no quantitativo final de vagas dos cargos técnicos (UFPR. Relatório, 2015).

4.1 O PROGRAMA BOLSA TÉCNICO SÊNIOR

Mediante o número elevado de aposentadorias entre 1994-1997, com total de 2.553 desligamentos (1.485 de técnico-administrativos e 1.068 de docentes) e, ainda, com a impossibilidade de reposição total de pessoal no quadro efetivo da universidade, a PRHAE implementou o Subprograma de Bolsa Técnico Sênior. Esse programa é direcionado ao servidor técnico-administrativo aposentado, tendo como objetivo a reposição de pessoal aposentado, visando, no futuro, a proporcionar experiência e treinamento aos novos servidores.

O Subprograma foi instituído por meio da Resolução 40/95, após a avaliação e a aprovação pelo Conselho de Planejamento e Administração da UFPR (COPLAD), e pela Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças. Iniciou com 30 de vagas para a toda a instituição, cabendo à unidade proponente pela Bolsa Técnico Sênior a responsabilidade pelo o acompanhamento e pela avaliação das atividades realizadas pelo bolsista (Camargo, 1998, p. 100).

A proposta de suprir as lacunas dos afastamentos por aposentadorias com a incorporação dos Bolsistas Técnico Sênior, foi uma solução para amenizar a situação de

diversas unidades e serviços da universidade, uma vez que, com a aposentadoria de muitos servidores, algumas ficaram comprometidas, necessitando do apoio e da experiência do servidor que havia se aposentado, para poderem atender suas demandas. Vale citar casos, como: funções administrativas, serviço de secretarias de departamento, de coordenações de cursos, bibliotecas, e ainda atividades especializadas como laboratórios³.

O segundo enfoque dado ao subprograma é a oportunidade de retorno ao trabalho na instituição, pois muitos servidores, devido ao medo de perderem direitos trabalhistas adquiridos, aceleraram o processo de aposentadoria, e optaram pela aposentadoria proporcional, diminuindo, assim, seus recursos financeiros.

De 1995 em diante, o subprograma foi ampliado, e realizaram-se alguns ajustes normativos. E, em 2016, completou 21 anos e intitula-se Programa Disseminação de Conhecimento Técnico – Sênior; no entanto, é conhecido popularmente na instituição como Programa Bolsa Técnico Sênior.

De acordo com a Resolução nº 15/14 vigente, os objetivos do programa são:

- 1) oportunizar condições de desligamento gradativo aos técnicos administrativos, do quadro de pessoal da Instituição, que passam da condição de ativo para aposentado;
 - 2) minimizar impactos na dinâmica institucional, ocasionados por índices significativos de eventos de aposentadorias, em períodos simultâneos;
 - 3) contribuir para que as condições de adaptação do novo servidor na Instituição sejam em níveis de maior satisfação, considerando a possibilidade de troca de conhecimentos e experiências com o técnico sênior que participa do Programa.
- (UFPR. COPLAD, 2014)

Critérios para Participação:

Os critérios para que os candidatos interessados possam inscrever-se no processo seletivo do programa são os seguintes:

- ✓ ser servidor técnico administrativo aposentado;
- ✓ não ser aposentado por invalidez;
- ✓ não ter obtido a isenção de imposto de renda, após a aposentadoria;
- ✓ não ter impetrado processo judicial contra o Programa;
- ✓ ter disponibilidade de dedicação de seis (6) horas diárias, 30 horas semanais para o exercício das atividades.

³ UFPR. COPLAD. Processo n. 2664-61 – PRHAE – Proposta de alteração nº. 18/98- COPLAD.

Seleção dos Candidatos:

A seleção dos candidatos está relacionada à compatibilidade de conhecimentos e habilidades técnicas, à disponibilidade de horário, e à natureza das atividades a serem desenvolvidas nas unidades alocadas.

Duração do programa e benefícios:

Os participantes do programa exercem atividades por onze meses, por meio de um contrato, podendo ser renovado de acordo com a anuência da chefia local e com o interesse do servidor (bolsista). Os bolsistas recebem uma remuneração mensal no valor correspondente a (um salário mínimo e mais um quarto). O programa oferece 160 vagas que são alocadas e distribuídas conforme a demanda da instituição⁴.

São vetadas as seguintes atividades ao bolsista:

- I - atividade de representação;
- II - recebimento de função gratificada ou cargo de direção;
- III - recebimento de vale-transporte, alimentação e auxílio pré-escolar;
- IV - resarcimento por participação em eventos e cursos;
- V - deixar de cumprir a legislação vigente na UFPR;
- VI - recebimento de hora extraordinária;
- VII - assinatura de relatórios, laudos e de outros expedientes, identificando-se como responsável da Unidade;
- VIII - transferir-se, sem autorização da chefia e da PROGEPE, para outro posto de trabalho que não aquele declarado no Plano de Participação, uma vez que a vaga é destinada à Unidade e não ao bolsista (UFPR. COPLAD, 2014).

Compete à PROGEPE:

À Pró-Reitoria de Gestão Pessoas (PROGEPE) compete promover os seguintes procedimentos: abertura do edital de seleção, cadastramento, entrevista, encaminhamento às unidades solicitantes, controle de frequência, emissão de relatórios para pagamento mensal da bolsa e demais orientações (UFPR. Edital, 2013).

⁴ Valor da bolsa e o quantitativo de vagas vigente em 2016.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

5.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

A primeira parte da pesquisa teve por finalidade coletar dados para descrever o perfil dos bolsistas entrevistados, considerando aspectos como: sexo, idade, estado civil, se possuem filhos ou não, escolaridade, formação, quando iniciou na instituição, cargo exercido, ano em que se aposentou, tipo de aposentadoria, idade em que se aposentou, tempo em que está aposentado, e se trabalhou fora da instituição.

Sobre o perfil dos participantes, oito são mulheres e quatro são homens. A maioria está na faixa etária entre 65 a 73 anos, correspondendo a oito indivíduos. Outra parte dos entrevistados está na faixa entre 59 a 64 anos, somando quatro bolsistas. Quanto ao estado civil, seis são casados, dois divorciados, um desquitado, uma viúva, uma solteira e, uma com união estável. Somente um participante não possui filhos (Quadro 1).

Quadro 1 - Perfil dos Bolsistas

BOLSISTA	IDADE	SEXO	ESTADO CIVIL	FILHOS	ESCOLARIDADE	FORMAÇÃO
B1	67	F	casada	4	fundamental	-
B2	67	F	divorciada	2	Superior	Administração
B3	68	M	casado	2	Superior	Administração
B4	73	F	divorciada	3	superior	Gestão Pública EAD
B5	65	M	desquitado	4	ensino médio	-
B6	64	F	casada	2	superior	Letras
B7	69	M	casado	3	ensino médio	-
B8	60	F	viúva	2	técnico	Contabilidade
B9	67	F	solteira	1	Superior	Bibliotecária
B10	62	F	União estável	não	Superior	Ciências Sociais
B11	59	F	casada	1	ensino médio	-
B12	65	M	casado	2	superior incompleto	-

Quanto à escolaridade, seis participantes possuem curso superior completo, um possui superior incompleto, e os demais possuem ensino médio, uma formação a nível técnico, e apenas uma entrevistada possui ensino fundamental. É relevante destacar que uma das questões do roteiro de entrevista era referente à realização de curso após a aposentadoria. Sobre isso, dois entrevistados relataram que, depois de aposentados, foram em busca de uma formação em um curso superior; o primeiro em administração, e a segunda em gestão pública à distância.

O participante B3 comenta - Eu fiz, olha eu terminei o curso superior depois que estava aposentado, fiz na [...].

A participante B4 relata - Eu só fiz o curso esse curso de Gestão Pública né, sim, foi agora depois de velha (risos), a gente quando é nova, não dava pra estudar, por causa dos filhos.

Em relação ao perfil aposentacional dos entrevistados, seis bolsistas optaram pela aposentadoria proporcional, e os demais aposentaram-se na modalidade integral. No que se refere à idade, um grupo de sete servidores aposentou-se com idade mais jovem, na faixa etária entre 39 a 48 anos, correspondente aos anos de 1996 a 1997, período em que houve muitos pedidos de aposentadoria precoces, devido ao receio de perdas de direitos adquiridos, em função dos ajustes no sistema de aposentadoria do funcionalismo público (Quadro 2).

Quadro 2 – Cargo Exercido e Características da Aposentadoria dos Bolsistas

BOLSISTA	CARGO EXERCIDO	INÍCIO NA UFPR	TIPO APOSENTADORIA	ANO QUE APOSENTOU	IDADE QUE APOSENTOU	TEMPO DE APOSENTADORIA	OCUPAÇÃO FORA UFPR
B11	Auxiliar em administração	1971	proporcional	1996	39 anos	20	não
B2	Assistente em Administração	1965	proporcional	1991	42 anos	25	sim
B3	Assistente em Administração	1968	integral	1992	44 anos	24	sim
B6	Assistente em Administração	1974	proporcional	1997	45 anos	19	sim
B9	Bibliotecária	1968	proporcional	1994	45 anos	22	sim
B12	Assistente em Administração	1965	integral	1997	46 anos	19	sim
B10	Auxiliar de enfermagem	1984	integral	1997	48 anos	20	sim
B5	Assistente em Administração	1971	integral	2000	50 anos	15	sim
B8	Assistente em Administração	1981	integral	2008	52 anos	8	sim
B1	Recepção	1995	proporcional	2005	57 anos	10	sim
B7	Segurança	1980	integral	2009	61 anos	8	sim
B4	Auxiliar de enfermagem	1971	proporcional	2006	63 anos	10	sim

Nesse grupo, a maioria dos indivíduos está aposentada há mais de 20 anos, pois adquiriram a aposentadoria muito jovens, entre 39 e 52 anos, o que significa que se tivessem trabalhado em uma organização privada após o desligamento da universidade, e contribuído

com a previdência social novamente, logo poderiam adquirir uma segunda aposentadoria, conforme observa o entrevistado (B12):

[...] vamos supor se tivesse recolhendo alguma coisa já podia ter me aposentado novamente, quase né, com 19 anos de recolhimento (B12).

O segundo grupo aposentou-se na faixa etária entre 50 a 63 anos, que corresponde aos anos de 2000 a 2009.

Outro fator a ser considerado no perfil é o tempo de permanência na instituição. Ao somar o período laboral exercido (30 ou 35 anos) com o tempo de aposentadoria, a maioria dos entrevistados (oito) aproxima-se de 50 anos em atividade de trabalho na instituição.

A maior parte dos participantes (oito) iniciou sua carreira no setor público nos anos entre 1968-1974, e os outros quatro, entre os anos 1980-1995. Apenas uma entrevistada não teve experiência fora da universidade. Os demais, todos tinham outros vínculos empregatícios antes de ingressarem no serviço público, o que, para alguns, contribuiu para incorporar na contagem de tempo para adquirirem a aposentadoria.

5.2 NÚCLEOS DE SIGNIFICAÇÃO

Os núcleos de significação foram sistematizados e agrupados com base nos objetivos da pesquisa, e as questões orientadoras resultaram em três eixos de análise: na primeira parte, buscou-se verificar as motivações para o retorno e a percepção do trabalho; na segunda parte, procurou-se explorar a opinião/avaliação dos participantes em relação ao programa; e, na terceira parte, buscou-se conhecer como são desenvolvidas as atividades pelos bolsistas nas diversas unidades pesquisadas. Os núcleos de significação são apresentados na seguinte ordem:

- ✓ Núcleos de significação para a integração ao Programa BTS;
- ✓ Núcleos de significação relacionados à percepção e vivência dos participantes no Programa BTS e;
- ✓ Núcleos de significação relacionados às atividades dos participantes no Programa BTS.

5.2.1 Núcleos de Significação para a integração ao Programa BTS

Os Núcleos de Significação relativos à motivação para a integração dos participantes no programa a resultaram em seis categorias (Quadro 3):

- a) Centralidade no trabalho;
- b) Financeiro;
- c) Aprender coisas novas;
- d) Socialização;
- e) Sentimento de pertencimento e;
- f) Bem-estar.

Quadro 3 – Núcleos de Significação para a Integração ao Programa BTS

OBJETIVO	NÚCLEOS DE SIGNIFICAÇÃO	INDICADORES
Motivações	CENTRALIDADE NO TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> • Centralidade no trabalho • Gostar de trabalhar • Manter-ativa(o) • Não ficar ociosa(o) • Sentir-se produtiva(o) • Sentir-se útil • Fazer trabalho voluntário
	FINANCIERO	<ul style="list-style-type: none"> • Financeiro (aumentar a renda)
	APRENDER COISAS NOVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender coisas novas • Para manter-se atualizado(a)
	SOCIALIZAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Sente-se fazendo parte da sociedade • Sentia-se excluída(o) sem trabalho • Sentiu preconceito
	BEM ESTAR	<ul style="list-style-type: none"> • Afasta o medo de envelhecer • Afasta o sentimento de angústia • Apoio social e emocional • Ativa a mente • Autoestima positiva • Evita a depressão • Sai da rotina doméstica • Sente-se bem • Ter saúde

Na questão referente aos **motivos que levam** os aposentados a participarem do programa, o roteiro indicava cinco itens. Com base nos relatos, as informações foram tabuladas, e estão demonstradas no Gráfico 1. As razões que fazem os 12 participantes a retornarem ao trabalho após a aposentadoria foram: 32,3 % voltaram porque gostam de trabalhar; 25,8 % para manterem-se ativos; 22,6 % por motivos financeiros; e 19,4 % para

ocuparem o tempo. Após, seguiu-se com a análise das entrevistas para a realização dos Núcleos de Significação.



Gráfico 1 - Motivos dos aposentados para trabalharem no Programa BTS

a) Centralidade no trabalho

Os indicativos que compõe o núcleo de significação de centralidade são: Gostar de trabalhar - Manter-se ativo(a) - Não ficar ocioso(a) - Sentir-se útil.

Percebe-se que, para a maioria do grupo pesquisado, a vida foi estruturada em torno do trabalho. Muitos iniciaram a carreira muito jovem, em outras organizações, e logo em seguida ingressaram na universidade. Sempre estiveram envolvidos com as atividades laborais. O trabalho tem um marco significativo no ciclo de suas vidas, marcado pelo aprendizado, que ocorreu ao longo do exercício da profissão na instituição, e pelo seu progresso pessoal e financeiro.

A expressão **gostar de trabalhar** dita pela maioria dos bolsistas entrevistados é uma motivação intrínseca, gerada por componentes pessoais, ambientais e organizacionais, que pode ser relacionada à afetividade ao trabalho, e às atividades que desempenhou e ou continua a exercitar no programa, demonstrando interesse e satisfação em trabalhar. Sob esse aspecto, a fala do entrevistado (B5) revela que, além de gostar de trabalhar, tem uma forte ligação com instituição.

Manter ativo – ativo claro você não pode parar uma coisa que eu não penso em parar, se eu sair daqui vou ter arrumar outra coisa pra fazer porque eu não sei ficar parado. Porque eu gosto de trabalho, uma eu visto a camisa da universidade, então eu vou bem. (B5)

A maioria dos entrevistados manifestou que preencheu grande parte de sua vida com as ocupações do trabalho. Alguns citaram que o envolvimento com os afazeres de casa e da família, por exemplo, foram administrados de longe ou delegado a outra pessoa. Alguns relataram que mantinham dois empregos, como é o caso de duas enfermeiras, e de outro sujeito que trabalhava na manutenção. Segundo eles, as condições de horário possibilitaram conciliarem os dois serviços durante anos. Vale destacar que uma dessas participantes ainda mantém jornada dupla, trabalhando como terceirizada em empresa no ramo de serviços gerais, e como participante no programa. Ela relata que faz as mesmas atividades nos dois locais em que atua. Constatou-se que, de uma maneira geral, a maioria dos entrevistados continuam a exercer suas atividades para **manterem-se ativo(a)s, não ficarem ocioso(a)s** e, sobretudo, para se **sentirem-se úteis**, pois passaram uma parte considerável de suas vidas trabalhando. Por esse motivo, a eles, é mais difícil desvincularem-se da rotina de trabalho e levarem uma vida de não trabalho.

Também foi frisado por um bolsista o quanto gosta de trabalhar, e que não pretende parar de fazer alguma coisa. Segundo ele, caso o programa acabe ou seu contrato não seja renovado, já planejou que irá fazer um trabalho como voluntário no Hospital da Universidade e, se ainda tiver disposição, tentará uma atividade como autônomo. Figueiredo (2005), Duarte e Melo-Silva (2009) constatam que o voluntariado pode proporcionar estabilidade e suporte na transição para a aposentadoria e, assim, ser um mecanismo para ocupar o tempo, oferecer distração, convívio social e profissional. Além disso, a solidariedade e a caridade promovem a sensação de prazer e bem-estar, o reconhecimento social e a possibilidade de continuar produtivo.

No que se refere ao desenvolvimento pessoal e profissional, constatou-se, nas falas de alguns participantes, que o trabalho teve um papel relevante em suas vidas, pois o ambiente da universidade permitiu adquirir conhecimento e instrução, auxiliando no seu no progresso individual. Em relação à questão financeira, observou-se que a maioria reconhece que, por meio do trabalho, conseguiu a aquisição de bens e uma situação econômica favorável. Portanto, a universidade proporcionou a esses entrevistados conquistas pessoais e financeiras, sendo citadas com sentimento de gratidão e reconhecimento pela instituição.

Nesse aspecto, Zanelli (2001, 2010) ressalta que o trabalho representa um elemento fundamental para o desenvolvimento pessoal e para reconhecimento social. A vida articula-se ao redor das atividades laborais, em que horários e relacionamentos pessoais são determinados conforme suas exigências, assim como os recursos e bens materiais são provenientes do trabalho.

De uma maneira geral, constatamos, pelas falas do grupo estudado, que o trabalho tem um grau de importância da vida dessas pessoas e é bastante valorizado, portanto, tem uma **conotação central** para esses aposentados. Esses bolsistas não falaram em parar de trabalhar; as atividades laborativas mantêm-nos ativos, sentindo-se úteis e afastando-os o **estado de ociosidade**.

Minha vida inteira foi trabalhada, eu não tenho curso superior, mas tem história de vida, que graças a Deus através a Universidade Federal do Paraná desse esse emprego e desse segundo que eu saia daqui, é que eu adquiri tudo eu queria na sua vida tá. (B8)

Daí comecei na secretaria, fui aprender datilografia, arquivar essas coisa toda né, e daí a [...] na época que a biblioteca era lá tava precisando de alguém para auxiliá-la e eu fui, mas eu era muito topeta, muito topeta, e gente não tinha instrução nenhuma.

[...] aprendi a falar, aprendi a conversar, tudo aqui dentro. O que naquela época com 15 anos o que você era [...]. Meu pai e mãe eram praticamente analfabetos né, então se eu não tenho instrução de pai e mãe, eu aprendi tudo aqui com a [...], com [...] estudando também, que eu fiz segundo grau aqui. Eu sempre valorizei a universidade.

[...] é sempre trabalhei, gosto quanto eu tiro férias, quando tira férias da bolsa, quando eu volto, volto bem assim sabe, não faço corpo mole, não faltou, muito difícil só se tem doença. (B11)

Entrei como *Office boy* em 1965 na faculdade e daí em 1970 eu fui pro quartel em 1971 eu comecei a estudar novamente, em 74 teve um curso de agente administrativo eu fiz e passei, em 76 quanto faleceu a secretária, o chefe o departamento [...], falou para eu ficar, eu disse, eu não sei não, mas a gente te ensina, eu mesmo escrevia os ofícios e mostrava pra eles, então foi assim até 96. Foi criado aqui dentro, desde menino. Tudo o que eu tenho é graças à universidade. É vivi mais aqui dentro que em qualquer outro lugar, minha casa. Tem gente que não aproveita, entra e sai como se nada, se aposenta e continua a mesma coisa que fazia aqui, nada. Pessoal meio descompromissado. (B12)

[...] mas é pela a ocupação por ter aquele compromisso dentro na universidade, tipo assim de horário, desempenhando o meu papel, e como eu conhecimento aqui dentro é grande, entendeu, a experiência é grande. Eu comecei na tesouraria da Escola de Engenharia (risos) no menor de idade, né (risos). Como funcionária já, com 17 anos (risos). Eu fazia o ensalamento do Centro Politécnico, de tudo, eu conhecia isso que nem a palma da minha mão, entendeu, ensalamento de aula, e depois que eu fui para Engenharia Cartográfica quando começou, depois para Engenharia Elétrica, daí me aposentei, foi a minha sequencia aqui dentro. Engraçado que eu sempre digo, aqui é minha segunda casa, eu praticamente acabei de me criar aqui dentro, entendeu. E nunca parei, nunca, foi uma coisa assim, ah não ficar em casa, nunca me assumi como dona de casa. Criei meus filhos, administrei minha casa sempre à distância. (B2)

Comparando com os indicativos motivacionais, que dão um significado para o trabalho dos aposentados neste estudo, a **centralidade de trabalho** condiz com os aspectos referenciados na pesquisa de Bastos, Pinho e Costa (1995) e Tolfo e Piccini (2007), no modelo proposto pelo grupo MOW (1987). De acordo com esse modelo, a centralidade está relacionada ao grau de importância geral que o trabalho possui na vida de um indivíduo em determinado momento, e envolve aspectos psicológicos, econômicos e valorativos, que se inter-relacionam com outras esferas da vida, como a família, o lazer, a religião ou a vida comunitária.

Segundo o grupo MOW (1987), o desempenho do ser humano no trabalho resulta em funções como: fonte de renda, geralmente considerado o aspecto mais importante; satisfação intrínseca, quando o trabalho é interessante e autoexpressivo para os indivíduos; relações sociais e interpessoais no ambiente laboral, como meio para contatos interessantes com outras pessoas; servir à sociedade pelo trabalho; ocupar o tempo com atividade; trabalho, além de fornecer status e prestígio pelo trabalho. A pesquisa de Peixoto (2004) aponta que muitos optam por continuar a trabalhar para manter o mesmo nível socioeconômico, status social ou devido à centralidade que o trabalho desempenha na vida. Para os bolsistas do programa, o trabalho confere motivação intrínseca, pelo gosto de ter uma ocupação e pelas sensações de estar ativo e ser produtivo.

b) Financeiro

Ao observar as falas dos entrevistados, o principal motivo para o retorno é, predominantemente, por gostarem de trabalhar; em segundo lugar, para manterem-se ativos. Embora a literatura aponte o **fator financeiro** como um dos principais motivos para que os aposentados mantenham-se em uma atividade laboral, nesse grupo, esse fato não parece ser o mais o relevante. Segundo Camarano (2004) e Correa (2009), a necessidade econômica e os motivos comportamentais, como o desejo de não se tornar inativo, contribuem para o retorno dos aposentados e idosos ao trabalho. Pode-se inferir que, por serem servidores públicos aposentados e possuírem uma renda mais elevada que a maioria da população idosa aposentada brasileira, o fator financeiro, proveniente da remuneração da bolsa, é complementar. Embora muitos citem que o dinheiro é importante e ajuda, esse não é o principal motivo para o retorno.

[...] eu adoro legislação de ensino, lido com leis, tudo qualquer dúvida, pepino, minha função é essa. Então hoje eu tô aqui como bolsa sênior porque eu quero. Porque, o que pagam na bolsa sênior, isso é uma piada, é insignificante. (B3)

[...] não é nem pelo dinheiro em si, que a bolsa sênior paga pouco entendeu, mas é pela a ocupação por ter aquele compromisso dentro, na universidade. (B2)

Somente duas participantes do programa, confirmaram que o **fator financeiro** teve uma influência maior na decisão de continuarem a trabalhar logo após a aposentadoria. Isso se deu pelo fato de se aposentarem na modalidade proporcional, e a renda ter sofrido defasagem. As duas manifestaram que com o recurso da bolsa foi possível manter o curso de graduação das filhas.

[...] eu perdi muito do meu salário, com o Fernando Henrique. Aí voltei pra bolsa porque a [...] passou na PUC, ai passou a ser uma necessidade, aí era uma forma de ter um pouquinho mais pra pagar a faculdade. (B9)

Foi com dinheiro da bolsa que paguei a faculdade da minha filha. Foi o dinheiro da bolsa que formei minhas filhas. (B6)

Outra entrevistada relatou que a falta de recursos financeiros interfere no bem-estar e na saúde das pessoas, tendo constatado isso ao passar por uma **situação de depressão**. A volta ao trabalho e o aumento de renda, por meio da bolsa sênior, passou a ter uma dupla função, ou seja, contribuindo para **sair do estado depressivo**. Leandro-França e Murta (2014) elencam como fatores de risco na adaptação à aposentadoria: disponibilidade orçamentária reduzida, doenças, ausência de rede social e laços familiares, falta de planejamento e aposentaria involuntária.

Daí eu voltei a trabalhar porque eu não aquentava ficar em casa, ai eu voltei na bolsa, gostava e a situação financeira também né, bem, situação financeira é tudo, a gente entra em depressão por causa da situação financeira também. (B4)

c) Aprender coisas novas

Voltar a trabalhar depois de aposentado possibilitou a **aprender coisas novas**, a manter-se atualizado, e a ter novas experiências de aprendizagem. Aprender pode significar estar inserido no cotidiano do trabalho, em que a cada dia podem surgir novidades ou dúvidas, para as quais tenha que buscar uma resposta a fim de atender uma situação, ou também mudar para uma nova perspectiva da que se fazia anteriormente, quando estava na ativa (antes da aposentadoria).

Alguns participantes destacaram a liberdade como fator positivo de estarem aposentados, pois podem satisfazer as necessidades de conhecimento, conforme suas prioridades. Outro fator também destacado é a liberdade que possuem atualmente, a qual facilita o intercâmbio e o engajamento em outras atividades. Essa questão corrobora com a pesquisa de Morin (2001) que, ao identificar as características relevantes para que o trabalho tenha sentido, destacou que ele deve permitir atualização, possibilitar adquirir novos conhecimentos, ser criativo, satisfatório e permitir autonomia.

Outra razão deve-se ao da permanência do trabalho possibilitar o aprendizado de novas tecnologias. As mudanças nos processos administrativos nas organizações são constantes, e necessitam que os indivíduos adaptem-se e atualizem-se para melhorarem e

facilitarem suas funções. Conforme relataram duas entrevistadas, tiveram que aprender, a aperfeiçoarem-se em programas no computador para poderem preencher relatórios que são enviados a outros órgãos. Uma enfatizou que, como trabalha em coordenação de pós-graduação, precisa estar em **constante atualização**, pois emite várias informações aos alunos e professores. Outra bolsista indicou que, embora atualmente não exerça um papel significativo dentro da unidade quanto no passado, para atender a demanda quando solicitada precisa estar **atualizada na tecnologia**, pois os dados estão quase que integralmente online e, então, é necessário saber acessar.

Nessa perspectiva, a educação ao longo da vida é um fator relevante que visa à autonomia e à empregabilidade. Conforme aborda França e Soares (2012), manter-se atualizado, deve-se buscar aprendizagem contínua, seja por meio de atividade formal (instituição), ou seja, por atividade informal (treinamento no trabalho e na comunidade).

É valido destacar que os participantes deste estudo fazem parte da geração *Baby Boomers*, nascidos entre 1945 e 1960, no século passado, representando as pessoas na faixa etária entre 50 e 65 anos ou mais. Segundo Kanname (1999), essa geração viu um crescimento expressivo de natalidade, viveram movimentos sociais, estudantis e feministas, *Hippies*, grandes nomes da música como os Beatles, as ditaduras na América Latina, a Guerra do Vietnã, enfim, vários acontecimentos marcantes e representativos de uma geração. No contexto do trabalho, demonstram disciplina, lealdade, mantendo-se um alinhamento com os princípios da organização; são de uma época em que a liderança era sinônimo de controle. São pessoas consideradas *workaholics* (viciadas em trabalho), e buscaram estabilidade no emprego, reafirmando sua identidade, valorizando *status* e ascensão profissional para garantir uma segurança e um futuro mais estável.

No entanto, esses indivíduos são de uma época em que os procedimentos não eram automatizados, mas presenciaram as mudanças tecnológicas no mundo e a inclusão dessas inovações no ambiente de trabalho, refletindo em aprendizado permanente para continuarem a desenvolver seus afazeres. Essa constatação condiz com pesquisa da (FGV, 2013), a qual aponta que não existe mais um *gap* de recursos digitais para as pessoas acima 60 anos inseridas no mercado de trabalho, pois essa faixa etária aprendeu a utilizar a tecnologia no próprio processo de trabalho.

[...] daí eu voltei e nesse período que eu voltei eu aprendi muito, muito depois que eu me aposentei, porque a liberdade que eu tenho tipo assim, se não to satisfeita num lugar eu posso mudar, e a minha curiosidade de aprender sempre foi muito grande, o que eu fiz, fui pra SOC Secretaria de Órgãos Colegiados da universidade, eu queria estudar a legislação da universidade. Depois fui pra Assessoria de Relações Internacionais da universidade, aprendi um monte, eu tive que aprende tudo [...] (B2).

Gosto do que faço. Aprendo outras coisas, eu tô aprendendo e compartilhando. Eu não tenho problema de prestar informação do eu que eu tô fazendo, e porque eu tô fazendo e daquela forma e peço socorro, eu ligo lá pro [...] converso com a [...], converso com o [...] eu peço socorro, sabe.

[...] e fazer outras atividades que não eu nunca fiz catalogação, eu tenho que aprender a atribuir um cabeçalho de assunto e consultar aquelas autoridades que nunca tá certo (risos), então eu gosto do que faço, porque não fico em casa. (B9).

Eu aprendi agora a lidar no computador, é claro que lidava no computador já faz tempo, mas tempo de ir avançando assim dentro conhecimento de tecnologia, foi agora que até então eu tinha medo, agora tem internet, tem tudo, tem *face*, tem que ter *whatsapp*, porque minha filha quer também que eu tenha, já evolui bastante, vai obrigando a gente. (B11).

d) Socialização

Em relação aos atributos que expressaram o trabalho na forma de socialização, integram: Sente-se fazendo parte da sociedade - Sentia-se excluída(o) sem trabalho - Sentiu preconceito.

Quando voltamos às falas dos entrevistados, percebe-se que o trabalho após a aposentadoria insere-se na vida desses indivíduos sob várias formas de representação de socialização. Pertencer a um grupo representa para o sujeito uma referência para sua própria identidade ou vida, referência essa criada a partir do sentimento de pertença subjetiva a um grupo (Martins, 2007). Segundo Morin (2001), o relacionamento no trabalho contribui para o desenvolvimento da identidade pessoal e social. O contato com os outros, permite desenvolver laços afetivos duráveis, auxilia na segurança e na autonomia pessoal, afasta o sentimento de isolamento e possibilita vivência em comunidade.

O trabalho, na contemporaneidade, é tido como elemento fundamental para as pessoas. Nas gerações mais velhas, parece que essa lógica é fortemente acentuada, visto que entraram muito cedo no universo no trabalho e constituíram a vida por meio da relação com suas atividades profissionais, como é o caso da maioria do grupo estudado. A ausência do trabalho pode gerar insatisfação, mesmo já tendo cumprido o tempo de 30 ou 35 anos de exercício efetivo de atividade laboral. A sensação de não ter mais a rotina diária no espaço organizacional suscita o sentimento de estar parado, de improdutividade, de ficar de fora do mundo, o que pode significar **um tipo de exclusão**, também. Assim, a continuidade em uma atividade após a aposentadoria, para alguns bolsistas, reativa a ligação com o mundo fora do contexto doméstico, dando à conotação de **reintegração a sociedade**.

[...] você se sente fazendo parte da sociedade, a impressão que antes dava parece que eu não tava fazendo parte, não que me excluía, mas eu mesmo me sentia, porque lá fora, eu pensava as coisas continuam né, o pessoal vão trabalhar, continuam trabalhando, continuam fazendo suas coisas fora, eu não, eu parei. (B7)

No relato de alguns bolsistas, o trabalho aparece estar associados à necessidade de convivência com outras pessoas, seja com os colegas, professores, alunos e com a comunidade externa, que movimenta o ambiente da universidade. A volta ao trabalho funciona como um meio de reativar os círculos de amizade, mesmo que seja na relação profissional. A interação com pessoas de várias gerações, a participação em novos afazeres, à prestação de serviços e, sobretudo, o relacionamento com outros grupos de pessoas, além do contexto familiar, contribui para afastar o indivíduo do isolamento e, por vezes, até da **depressão após a aposentadoria**.

No que tange a **exclusão e preconceito** em relação às pessoas aposentadas quando buscam novas oportunidades de emprego, esta situação foi relatada por dois bolsistas. Uma participante tentou trabalhar em empresas privadas, mas sentiu que o mercado de trabalho é mais restrito ou fecha-se para o aposentado, sentindo-se excluída. Ainda, relatou que quando comparava seu salário da aposentadoria, sentia-se duplamente excluída. Outro participante relatou que sentiu o preconceito em relação à idade, sentindo-se excluído, também. Tamayo, Borges-Andrade e Codo (1996), verificaram que os indivíduos, após aposentadoria, buscam atividades remuneradas, ou não, preferencialmente no espaço público, para garantir o reconhecimento social, despertando o sentimento de sentir vivo, já que a inatividade, para muitos está vinculada à morte ou à exclusão.

Voltar ao mercado de trabalho após a aposentadoria também é uma situação delicada. As alternativas de empregabilidade para as pessoas acima 40 anos são menores e, se considerarmos, ainda, o nível educacional e de treinamento da população estudada, as chances se reduzem. O que parece ter mais reflexo é o preconceito das organizações frente à capacidade cognitiva e produtiva dos trabalhadores mais velhos (ageísmo ou idadismo), conforme aponta Neri (2002) e França, Menezes e Siqueira (2012).

[...] o financeiro também ajudou bastante, mas o principal é voltar a trabalhar pra mim é ocupar a cabeça e criar um vínculo também com as pessoas, sabe, entendeu, porque você conhece novas pessoas, e como foi bom, sabe, você novos servidores que estão junto trabalhando. (B7)

Não foi o financeiro, ah eu gosto tanto que tô até hoje, sabe. Você pode interagir com outras pessoas, continuar a interagindo, manter o seu relacionamento com outras pessoas, exercer atividades com outras pessoas. (B9)

e) Sentimento de pertencimento

Os atributos que comportam os núcleos de significação do sentimento de pertencimento são: Compromisso com a instituição - Memória institucional - Sentimento de nostalgia - Sente-se reconhecida(o).

Os entrevistados relataram suas vivências e as atividades desempenhadas ao longo de suas carreiras na instituição. Demonstram um **sentimento de pertencimento**, visto que muitos ajudaram na formação e viram a expansão da universidade, fazendo parte do processo. Recordam, com orgulho, do quanto contribuíram na estruturação de serviços, sendo responsáveis pela execução de tarefas em seções e unidades, ressaltando o sentimento de compromisso com a universidade e revelando o sentimento de nostalgia, nas relações com colegas e professores, evidenciando uma forte ligação com a instituição. Nessa perspectiva, Kramer e Faria (2007), assinalam que integração entre o indivíduo, a organização e seus objetos, geram sentimento de pertencimento, fortalece a identidade da organização e de um como seu integrante. Carlos, Jacques, Larratéa e Heredi (1999) complementam que, o envolvimento em uma atividade formal após a aposentadoria tem dimensão subjetiva, em que o vínculo com o trabalho faz-se por meio da identidade de trabalhador, conferindo o sentimento de ser reconhecido e pertencer a determinados grupos.

Outro fato bastante marcante nos relatos é o cuidado com a **memória institucional**, isso é demonstrado por meio do conhecimento que os trabalhadores carregam, dos fatos que marcaram o local onde trabalharam, como os objetos, e os documentos que servem que explicar e entender a história da universidade, para a qual muitos colaboraram com seu trabalho. Por esse motivo, são chamados por outros servidores de “memória viva”, já que muitos desses referenciais não estão em registros formais, o que os fazem sentirem-se orgulhosos. Por outro lado, percebe-se, nos relatos, certa inquietação, pois percebem que há uma indiferença em relação à valorização e à preservação das coisas mais antigas.

A gente sabe coisa que muita gente não sabe - vivo contando história, perguntam muito, o que aconteceu, como que é faz como não faz. Sabe quando a gente mudou pra cá, teve gente que deixou tudo lá, mas nos trouxemos tudo, pasta de aluno, livro de nota, tá tudo lá embaixo no porão. Eu trouxe bastante coisa, coisa antiga a gente guardou, a [...] também ficou catando coisa, lá baixo nos temos bastante coisa guardada. (B12)

Observou-se no relato de uma bolsista, o **sentimento de afeição e estima pela instituição**, além da satisfação com o trabalho que realizou ao longo de sua vida, em várias seções e departamentos. Essa aposentada fala da universidade como um suporte de status,

prestígio e de influência perante a sociedade, pois as pessoas são reconhecidas e identificadas pela instituição UFPR. Na visão da entrevistada, isso é um fator importante, pois dá segurança.

Desse ponto de vista, Romanini, Xavier e Kavaleski (2004) observam que, muitas vezes, a organização torna-se o sobrenome da pessoa, visto como ponto de ligação e prestígio. Mendes, Gusmão, Faro, Leite (2005) dizem que é por meio do trabalho que os indivíduos tornam-se cidadãos, ampliando a rede de relações que servem de referência, determinando os locais social e familiar. Chanlat (1996) acrescenta que o indivíduo se identifica com a organização e passa a representá-la, à medida que o trabalho proporciona gratificação e motivação.

Tenho medo até às vezes ser uma pessoa institucionalizada né, que de repente, eu não sei viver sem a instituição, e o fato de ser, ter a universidade. A universidade é também um vínculo que você tem, um respeito que você têm da sociedade também por você estar vinculada a universidade, então quando as pessoas sabem que você é servidora da universidade, eles tem um olhar diferente pra você em qualquer lugar que você esteja.

[...] então fato de vestir a camisa, de ser uma pessoa institucionalizada, assim como assusta também me conforta (risos). É um apoio, você tem uma instituição por trás de você, você não tá solto no mundo, não é uma pessoa solta, né, você tem um compromisso forte com a instituição. (B6)

A noção de **reconhecimento e valorização** é um construto muito subjetivo e particular. Para alguns entrevistados, o fator reconhecimento está relacionado aos aspectos que envolvem as atividades realizadas no dia a dia, no ambiente de trabalho, assim como está associado à trajetória profissional. O reconhecimento gera satisfação, motivação e bem-estar nos indivíduos, e contribui para aumentar o vínculo de pertencimento com a instituição. As manifestações de reconhecimento direcionadas às bolsistas (abaixo indicadas) foram de homenagem recebida pelos alunos em colação de grau, e outra pela dedicação dos anos de trabalho na universidade. Conforme aponta Oliveira, Piccini, Fontoura e Schweig (2004), e Tolfo e Piccini (2007) o trabalho deve ser satisfatório, propiciar desenvolvimento e crescimento, ser reconhecido e valorizado, contribuindo para estimular a necessidade de afiliação e vinculação.

[...] o reconhecimento das pessoas, tanto é que fui homenageada três vezes, na Engenharia Cartográfica lá, fui a primeira como secretária (risos) onde eu comecei, eu fui homenageada quando eu fiz 50 anos aqui, e dos 22 anos do doutorado do meio ambiente também, eu também fui homenageada ano passado. (B2)

[...] eu já fui homenageada duas vezes pelo curso, pelos formandos, então assim é muito, e o pessoal considera muito sim. (B10)

f) Bem-estar

Os atributos que compõem o núcleo de significação para Bem Estar são: Afasta o medo de envelhecer - Afasta o sentimento de angústia - Apoio social e emocional - Ativa a mente - Autoestima positiva - Evita a depressão - Sai da rotina doméstica - Sente-se bem - Ter saúde.

A maioria dos entrevistados associa que continuar a realizar atividades ligadas ao trabalho permite exercitarem a mente e o corpo. Mesmo que não seja um exercício tão intenso, estão movimentando-se, e as atividades fazem sentirem-se ativos, proporcionando uma sensação de **bem-estar**, o que contribui para **manter a saúde** e melhoria na **qualidade de vida**.

Outro ponto destacado por uma participante, como fator importante de qualidade de vida, além da atenção com o corpo, é que as pessoas devem direcionar os cuidados com a mente a outros eventos culturais e de conhecimento, pois são componentes positivos para levar uma vida mais saudável à medida que se envelhece.

Uma entrevistada comentou que o trabalho afasta o **sentimento de angústia**. A aposentadoria foi interessante nos primeiros anos, depois ficou sem a motivação, uma vez que as atividades de casa já não tinham mais sentido. Outro ponto interessante destacado, principalmente pelas bolsistas mulheres, é que o trabalho **alivia a rotina doméstica**.

Outro bolsista refere-se ao trabalho como um componente que contribui para a **melhoria da autoestima**, pois a ocupação confere uma sensação de que a pessoa ainda **pode ser útil**, destacando o programa como um fator positivo para que essa dimensão seja ativada.

Eu acho dar chance das pessoas continuarem vivendo né, trabalhando, ocupando o tempo, ocupando a mente né, é um ponto positivo, para qualidade de vida, porque se adoece, tem vários que eu conheço aposentaram e morreram rapidinho. (B5)

[...] apesar veja bem eu não trabalho pelo dinheiro, é pela minha cabeça, é atividade que me leva em frente. (B2)

Alguns bolsistas destacaram que o local e as pessoas onde/com quem trabalham são bastante acolhedores e receptivos, o que facilita as atividades, mas, principalmente, quando têm alguma dificuldade ou problema, sentem-se à vontade para exporem a situação. Nesse sentido, percebem que os colegas e as chefias demonstram ser cooperativos e solidários o que é um aspecto muito importante, pois, como comentou a entrevistada (B4), no ambiente familiar, às vezes, é mais difícil receber o apoio necessário. No trabalho, contudo, se o

ambiente é favorável, isso contribui para que as adversidades tornem-se mais leves e menos estressantes.

Percebe-se que, à medida que as pessoas vão envelhecendo, se o processo não for bem administrado, há uma tendência de a rede de relacionamentos diminuir. Os filhos já crescidos e às vezes longes, a aposentadoria e outros eventos, fazem com que as pessoas sintam-se sós. A ocupação e os laços de amizade formados no espaço de trabalho podem funcionar como importantes aliados para evitar a solidão e funcionar como **apoio emocional**.

Esse aspecto destacados pelos bolsistas, corroboram com a pesquisa de Giatti e Barreto (2003) e Celich e Baldissara (2010) ao constatarem que o trabalho para os aposentados minimiza o estresse desencadeado pela transição da aposentadoria, contribui para o bem-estar e para a saúde em geral, e ainda garante um rendimento adicional. Nesta perspectiva, também coaduna com o programa envelhecimento ativo da OMS (2005) que tem como finalidade otimizar o bem-estar físico, mental e social das pessoas mais velhas, proporcionando benefícios ao longo da vida, a fim de garantir ao máximo a manutenção do idoso na comunidade e na sociedade (OMS, 2005).

Outro aspecto considerado como um fator relevante para a continuação com o trabalho é que, por meio de atividades laborais, afastam-se as **preocupações relativas ao envelhecimento**, conforme afirmou a bolsista (B4). Segundo afirma Santos (2005), muitos idosos retornam ao trabalho para combaterem a depressão e a inatividade, por prazer, para sentirem-se úteis, ou para não ficarem parado, pois, para muitos, parar de trabalhar significa acelerar o processo de empobrecimento e envelhecimento.

Eu falo para as pessoas, o trabalho te leva a você teu raciocínio teu subconsciente ativo, estar atualizado, isso aqui eu digo é igual ao meu músculo, se não usar ele, ele vai atrofiar, então tem que pensar, analisar, pesquisando aqui, olhando lá. (B3)

Gente o nosso celebro não pode envelhecer, ai todo mundo vou eu pra academia ficar sarado, falei gente quem precisa ficar sarado é nossos neurônios, é área humana, por outro lado é a questão de você não só cuidar o corpo, mentalidade, conhecimento, isso faz a diferença, então isso, não tem muito a ver com a bolsa, tem a ver com a filosofia de vida. Eu pratiquei *yoga* muito tempo, eu também fui do que é financeiro, porque muito financeiro não é tão bom, então *yoga* eu fiz pela prefeitura durante 5 anos e *tai chi* pelo Sesc, é uma mescla de cultura de informação. (B10)

[...] porque em casa é aquela vida monótona né, nem conversa, nem nada, então a gente conversando assim, participação com as pessoas a gente sente muito melhor, desenvolve mais a mente. Eu gosto, é que a turma diz nossa [...] você não nem parece que tem essa idade, sabe o que é, se você ficar em casa, pensando em coisas que não deve você envelhece mais rápido. (B4)

5.2.2 Núcleos de Significação relacionados à percepção e à vivência dos participantes no Programa BTS

Essa seção tem como finalidade apresentar os núcleos de significação, resultantes na análise da avaliação do Programa Bolsa Sênior, sob o ponto de vista dos participantes, com base em suas experiências, vivência e sugestões.

Destaca-se que, neste estudo, não foi formulado nenhum instrumento de avaliação, mas, para a obtenção das informações pertinentes ao tema, foi contemplada, no roteiro de entrevista (Apêndice B), assim como pôde ser observada por meio da verificação *in loco* pela pesquisadora, a efetividade da situação relatada nos depoimentos.

Na primeira etapa verificou-se o tempo e a participação dos bolsistas no programa, conforme (Quadro 4).

Quadro 4 – Tempo de participação no Programa BTS

Bolsista	Anos
B7	2
B3	6
B8	6
B1	7
B4	10
B5	15
B10	19
B12	19
B6	19
B11	20
B2	20
B9	21

Os bolsistas que trabalham há mais tempo no programa são seis, entre 19 e 21 anos. Dois participam entre 10 e 15 anos, e os que estão há menos tempo são quatro, entre 2 e 7 anos. Os bolsistas que integram o programa há mais tempo iniciaram suas atividades logo após a aposentadoria. Muitos assim o fizeram por se aposentarem muito novos, antes dos 50 anos, por motivo dos ajustes do governo na época, o que também impedia a universidade de contratar novos servidores. Assim, vários continuaram a exercer suas tarefas no mesmo local, e/ou dar suporte a outras seções e unidades que necessitavam. Neste estudo, identificamos três bolsistas que permanecem na mesma unidade em que trabalhavam antes de se aposentar.

A seguir, são elencados os Núcleos de Significação relativos à percepção/avaliação do programa que são formados por quatro categorias (Quadro 5):

- a) Avaliação sobre a adequação do funcionamento do programa com seu momento de vida;
- b) Avaliação sobre a inadequação do regulamento do programa com seu momento de vida;
- c) Avaliação sobre o relacionamento interpessoal; e
- d) Percepção dos participantes sobre a condição dos aposentados na Instituição.

Quadro 5 – Núcleos de Significação Relacionados à Vivência e à Percepção dos Participantes no Programa BTS

OBJETIVOS	NÚCLEO DE SIGNIFICAÇÃO	INDICADORES
Avaliação do programa pelos participantes	AVALIAÇÃO SOBRE A ADEQUAÇÃO DO FUNCIONAMENTO DO PROGRAMA COM SEU MOMENTO DE VIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Carga horária satisfatória/adequada • Horário compatível • Inclusão social • Voltar a trabalhar • Salário satisfatório
	AVALIAÇÃO SOBRE A INADEQUAÇÃO DO REGULAMENTO DO PROGRAMA COM SEU MOMENTO DE VIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuste de salário • Carga horária menor • Carência contratual • Mão de obra barata
	AVALIAÇÃO SOBRE O RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionamento interpessoal amistoso • Relacionamento com conflitos • Relacionamento entre gerações
	PERCEPÇÃO DOS PARTICIPANTES SOBRE A CONDIÇÃO DOS APOSENTADOS NA INSTITUIÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Os servidores novos são desinteressados • Os servidores novos não valorizam a Instituição • Sente-se sem autonomia • Sente que a instituição não valoriza os aposentados em geral • Sente que o trabalho dos bolsistas é importante para unidade/instituição • Sente-se assediada(o) • Sente-se controlada(o) • Sente-se desvalorizada(o) • Sente-se limitada(o) • Sente-se respeitada(o) • Sente-se valorizada(o) • Sente-se valorizada(o) pelo mais pelos servidores mais antigos • Preconceito em relação ao aposentado

a) Avaliação sobre a adequação do funcionamento do programa com seu momento de vida

Os indicadores considerados como fatores positivos do programa são: Autonomia - Carga horária satisfatória/adequada - Inclusão social - Voltar a trabalhar - Salário satisfatório.

O que foi observado como fator mais favorável da bolsa é a oportunidade de **retornar a trabalhar**, dando uma continuidade à carreira, como muitos falam. Nesse caso, o programa promove uma ação de **inclusão social**, ao reinserir os aposentados novamente ao ambiente laboral. Assim, também atende aos requisitos estabelecidos na legislação, que estimula a criação de programas e a contratação de pessoas mais velhas no quadro de pessoal. Pois, conforme já foi abordado no item exclusão e preconceito, constata-se que, ainda, o mercado de trabalho tem dificuldade para absorver os trabalhadores mais velhos.

Também, como elemento conveniente, citado por dois bolsistas, é **autonomia** que o programa proporciona. Caso a pessoa não se adapte àquele ambiente e/ou às atividades de trabalho, pode solicitar adequação ou mudança para outro local, o que, na visão desses participantes, é uma vantagem que o programa oferece, por conta da condição de estar aposentado.

Assim, pode-se inferir que desenvolvimento do programa BTS pela universidade caminha em consonância com recomendações da OMS (2005) e com o Estatuto do Idoso (2003), no ao estimular ações para a permanência dos trabalhadores com mais idade em atividades laborativas, garantindo à mobilidade, a independência, a saúde física e psicológica para essas pessoas.

Porque te dar um campo, uma sequencia não ficar ocioso em casa, sem trabalho, porque queira ou não queira, não o meu caso, no Brasil, a pessoa passou dos 40 anos está ultrapassado, eles não analisam que a pessoa que passou dos 40 anos, tem um domínio que sabe resolver rapidamente, tem e como eu digo para quem, porque você tá tendo contato com pessoas, com situações do dia a dia, se não passou, você vai aprender, então você está armazenando, você não tá parado, você não vegetando em casa, é isso que eu acho. (B3)

Com certeza, que poder continuar, você pode é vamos supor não ir para casa, até para ensinar os outros, usar tua experiência, né de aposentado. (B12)

Quando eu me aposentei eu não tinha 42 anos, muito nova, o mercado de trabalho se fecha pro aposentado, que muitas portas bateram na minha cara, por causa disso, porque eu ia passava na entrevista, inclusive multinacional, quando chegava na entrevista, porque você não tá trabalhando? Eu tô aposentada, qual o teu último salário, X, então você não precisa, você tá tirando a vaga de uma ou outra pessoa. Então as portas se fecharam muito na minha cara entendeu, mesmo eu tendo uma experiência muito grande em vários aspectos assim, mas eu não vi oportunidade de ir pra fora da universidade. (B2)

No que se refere à **carga horária** estabelecida no programa, essa questão é considerada **satisfatória e adequada** para quatro participantes. Percebe-se que, na fala desses bolsistas, o período de seis horas estipulado diariamente não é um inconveniente. O mais importante, contudo, é desempenhar uma atividade, "estar ocupado(a)". Uma bolsista destacou que, ao comparar a situação que vivia quando trabalhava no hospital com as atividades e horários que realiza atualmente no departamento, sua condição atual é muito melhor, tranquila, diferente, agradável e não é estressante, tanto que nem percebe as horas que passa trabalhando. Este aspecto corrobora com a pesquisa de Menezes (2011), que identificou os seguintes fatores significativos para os servidores continuarem em atividade laboral após aposentadoria: percepção do trabalho, controle do trabalho e flexibilidade de horário.

[...] então eu vou pro serviço, eu vou descansar, a [...] olha pra mim e da risada, eu venho aqui pra descansar, eu não venho pra trabalhar, porque isso não é trabalho, claro que não, imagina. Trabalho é o HC da vida, isso, uma pediatria, criança morrendo, mãe chorando no teu ombro, não sei como eu aguentei isso pesava. (B10)

A remuneração recebida mensalmente é considerada satisfatória somente para três bolsistas. Alguns destacam que os ganhos são relevantes para complementar o orçamento. Os valores pagos não foram motivos de críticas ao programa. Dois bolsistas consideram que, comparando a realidade que o país enfrenta a situação do servidor público ainda é vantajosa, tanto a nível salarial quanto em nível de trabalho, ou seja, no que diz respeito às atividades que realiza em relação à maioria dos trabalhadores brasileiros.

Eu acho que o salário está bom, né, dentro das condições que estamos passando hoje do país, hoje eu acho que tá muito bom. [...] porque minha irmã trabalhou 7 anos numa pizzaria ganhando salário mínimo, olha ela trabalhava. (B11)

Lógico que ajuda, sabe, e ajuda bastante, porque quanto cai o dinheiro lá na minha conta, eu sei que é da bolsa, eu falo meu Deus, porque o salário de aposentado tá baixo, em geral tá baixo mesmo. Porque a inflação subiu muito também, então tudo aumentou. Então quanto cai esse dinheiro da bolsa, eu sei que é bolsa, puxa vida, então eu tenho um dinheiro a mais, então eu posso fazer alguma coisa a mais. É muito bom. (B7)

b) Avaliação sobre a inadequação do regulamento do programa com seu momento de vida

Os indicadores que são considerados inadequados ao programa comportam: Ajuste de salário - Carga horária menor - Carência contratual - Mão de obra barata.

Para nove bolsistas, a **remuneração paga pelo programa precisa ser reajustada**. O que mais foi ressaltado por alguns participantes é que o valor da bolsa deveria ser **associado às atribuições e ao nível de responsabilidade**, estabelecendo uma diferenciação salarial para aquelas funções que realizam apenas tarefas operacionais. Pois, no programa existem bolsistas que tem ocupações que demandam de experiência e de qualificação mais elevada. E, encontram-se também, os bolsistas que exercem tarefas onde a qualificação não é um fator tão significativo.

[...] não é criticar, não é nada, mas eu acho erro certas seções ou cargos, cargo não, certos locais onde você tá trabalhando, você ganhar a mesma coisa que a mulher que faz o cafezinho. Eu não tô discriminando, não tô, a responsabilidade aqui, se eu der uma informação errada, pelo amor de Deus! (B3)

A nossa reivindicação é de 4h e um salário melhor, porque bem ou mal a gente tá trabalhando. (B9)

Eu atendo o [...] eu cuido da agenda dele, eu cuido dos compromissos, eu cuido dos documentos que ele deixa, diplomas, inclusive ele deixa tudo assinado tudo por ai, eu cuido dessa porta pra dentro aqui, das coisas da [...] dos compromissos dela dos recados dos contatos eu sou uma ponte aqui, ele sai fica o dia todo fora, ele sabe que tem alguém aqui vai receber, orientar, encaminhar. (B6)

Hum não é muito né, é um salário que gente recebe, mas pela responsabilidade que a gente tem aqui dentro. Porque que era a [...] não tá mais ai, ele pegou licença ainda não voltou, a responsabilidade ficou nas minhas costas. (B1)

A carga horária é motivo de descontentamento para oito entrevistados participantes do programa. Esse fator foi bastante evidenciado nas entrevistas. Alguns entendem que **seis horas** para o aposentado é muito, indicando que o ideal seria **quatro horas**. Essa comparação é feita com base no horário do servidor da ativa, que deveria cumprir oito horas, porém com implantação da flexibilização da jornada de **seis horas**, trabalha 30 horas semanais. Assim, para os bolsistas seniores, essa questão deverá ser revista. Sob esse aspecto, vale salientar, que a proposta da carga horária de **quatro horas** diárias (20 horas/semana), já é uma prática adotada, na contratação de idosos no Projeto Agente Cidadão Sênior, do Município de São Caetano do Sul, em São Paulo.

Acho que não, devia ser 4h. Porque se você chega aqui e se você tem o que fazer, e você é dado ao trabalho em 4h você faz o seu serviço. Porque não adianta ter 6h e ficar durante o horário do almoço aqui sem fazer nada, e sem atender ninguém e não conseguir contato com ninguém, porque as pessoas então almoçando. (B6)

[...] desde do início na universidade era 8h o bolsista era 6h para diferenciar, o hoje tudo mundo é 6h, o bolsista continua e ganhando a mesma coisa, então é um dos pontos que acho que precisa se rever. (B5)

Não eu acho que não, acho que deve ser de umas 4 horas seria o suficiente, eu acho. Se o pessoal da ativa ta pleiteando 6 horas, porque o bolsista tem fazer 6 horas? Com esse salário que tão pagando de [...] sem direito a nada, esse horário corrido de 6 horas para uma pessoa aposentado, eu acho é muito desgastante. Ninguém aguenta ficar, pode ficar, ele pode lanchar, por exemplo, eu não consigo, levantar de madrugada para ficar aqui até uma hora da tarde. Por isso eu faço dois expedientes, por mim, sai mais caro, eu vou pra casa almoçar. (B12)

No que se refere às questões **contratuais de trabalho**, a maioria dos participantes salienta que o programa deveria oferecer outros benefícios, como vale alimentação, vale transporte e férias remuneradas.

De acordo com os relatos, o argumento mais pontual para o fornecimento de **vale alimentação**, é porque, é que a carga de seis horas diárias faz com as pessoas tenham um gasto a mais com alimentação fora de casa, uma vez que, não há tempo suficiente, ou não é viável, fazer um intervalo para fazer as refeições em casa. Desse modo, a complementação com o recurso do vale seria conveniente.

Em relação ao **vale transporte**, esse benefício também é cessado ao aposentar-se. Porém, a concessão desse recurso beneficiaria alguns bolsistas que se utilizam de transporte coletivo urbano para o deslocamento de suas casas ao trabalho. Cabe ressaltar, que o idoso tem direito à gratuidade no transporte coletivo a partir dos 65 anos. Neste estudo, encontrou-se duas bolsistas que ainda não completaram 65 anos e que utilizam ônibus para ir ao trabalho.

Na questão das **férias**, os bolsistas enfatizaram para que o período de descanso seja remunerado. Nos trinta dias em que o contrato da bolsa fica interrompido, os participantes fazem suas inscrições e aguardam serem chamados no programa novamente. Esse período, para eles, é considerado como férias, porém, é um período em que ficam sem receber. Como a maioria dos bolsistas renova o contrato, sugerem que esse mês adicional seja incorporado no contrato como férias remuneradas.

Outro fator desfavorável apontado por um bolsista é o **período de encerramento do contrato**, que ocorre no final do mês junho do ano vigente. Assim, os bolsistas, ao serem contratados, iniciam suas atividades em agosto, e vão até junho do ano subsequente, correspondendo a onze meses de trabalho. Isso gera insatisfação, pois no período de férias na universidade, entre janeiro e fevereiro, a movimentação é menor, e os bolsistas permanecem trabalhando. A sugestão é que a data de término do contrato seja ajustada de forma que os

aposentados, possam também desfrutar desse intervalo considerado férias para a maioria da comunidade universitária.

Além, dos indicativos insatisfatórios apontados acima, que aportam para a carência contratual do programa. Constatou-se também pelas falas, que alguns bolsistas consideram-se como a **mão de obra barata** da universidade.

A concepção de mão de obra de obra barata, atribuída por alguns participantes, refere-se ao conjunto de afazeres que realizam em determinadas unidades. Pois, os aposentados visualizam suas atividades e desempenho como produto que também contribuem para a universidade e, no entanto, os aspectos contratuais e financeiros não são condizentes com seu trabalho. Afirmam, ainda, que a mão de obra do sênior é mais barata e viável para a instituição.

Esses apontamentos manifestados pelos participantes se assemelham a reflexão de Muniz e Barros (2014), ao observarem que a contratação do idoso, na lógica mercantil e informal acaba sendo funcional e vantajosa, na qual a organização inclui o aposentado como força de trabalho mais barata, sem vínculo formal e sem cobertura de direitos trabalhistas e proteção.

[...] mas na verdade não é isso, nos continuamos fazendo o serviço, enquanto, muitos, então no oba-oba, porque você não vê, a gente continua fazendo o serviço, e o que entrou, não entraram pra fazer o teu serviço, você continua fazendo o serviço. A [...] até ajuda, porque as duas que trabalham no [...], elas trabalham à tarde de manhã como bolsista, por isso nos, hoje, somos a mão de obra barata da universidade. (B9)

[...] o pessoal da bolsa sênior ajuda muito a universidade, aqueles que trabalham, que se dedicam, eu conheço, duas bolsistas que fazem o trabalho bem ali na [...]. Puxa vida, o dia que acabar fazer o que, nossa, ajuda tanta a universidade. Porque uma relação até né, financeira, porque é uma mão de obra mais barata, né. (B7)

[...] mas eu acho mesmo, mão de obra barata, que não dá mil reais [...] e não tem um vale alimentação, não ter um transporte, você tem que tirar tudo isso do bolso, e tem outro aspecto que eu já conversei com o [...] sobre isso, que esse contrato o período de contrato, 11 meses a forma como ele se encerra assim no meio do ano, eu acho uma coisa errada, porque que os velhinhos não pode ir [...], o que a universidade faz em janeiro, nada né, tudo fechada, porque não começa o contratino em fevereiro e termina em dezembro. (B5)

A gente sempre batalhou muito pra ter vale transporte, vale alimentação, mas gente sabe que uma coisa impossível. (B11)

[...] é que eles oferecem alguma coisa em troca pra gente, a gente não tem direito a nada se pelo menos a gente pudesse, eu fiz burrice porque eu poderia ter recolhido INSS por fora, não fiz, a gente não direito a nada. (B9)

Uma bolsista sugeriu que a instituição também deveria disponibilizar um programa com orientações para os futuros aposentados, pois, surgem muitas dúvidas referentes às

questões de legislação, assim como outros aspectos que interferem nesta fase. Esta situação foi vivenciada pela participante na transição de sua aposentadoria, e poderia ter sido mais satisfatória se tivesse recebido informações mais adequadas na própria instituição, conforme relata:

E outra coisa que eu quero deixar claro, que os aposentados devem prestar muito atenção, e partir do momento que se aposenta [...] aliás e sugiro a todos os aposentados e a qualquer pessoa. Qualquer informação que vá que buscar dentro na universidade [...]. (B9).

Associando a esse entendimento e corroborando com as recomendações previstas no Estatuto do Idoso (2003) e, na Política de Atenção à Saúde do Servidor (2010), em relação à de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA). A legislação indica que as empresas privadas e públicas deverão estimular a oferta de ações e programa aos trabalhadores mais velhos a fim prepará-los para o processo de transição da aposentadoria, enfatizando aspectos: psicológicos, biológicos, sociais, econômicos e esclarecimentos sobre as regras e leis que regem o sistema previdenciário (Vitorelli, 2007, França & Soares).

c) Avaliação sobre o relacionamento interpessoal

Os indicadores sobre o relacionamento interpessoal são: Relacionamento interpessoal amistoso - Relacionamento com conflitos - Relacionamento entre gerações.

A maioria dos entrevistados considera o **relacionamento com colegas e com as chefias agradáveis e amistosos**, não apresentando problemas de convivência no ambiente de trabalho, assim como não interferindo no desenvolvimento de suas atividades.

A comunicação entre os bolsistas e as chefias também ocorre de maneira tranquila. Quatro bolsistas comentaram que a chefia, em alguns casos, recorre a eles para solicitar a opinião de determinado assunto, pelo tempo e pelo conhecimento da instituição, o que os faz sentirem-se respeitados e valorizados. Também destacaram ter liberdade para propor e reivindicar melhorias para o local trabalho.

Entre os colegas de trabalho, também não foi mencionada a existência de conflitos, já que existe um relacionamento agradável. Em alguns casos, há integração e a distribuição de tarefas, como em secretaria de cursos em que em um determinado período são realizadas pelo bolsista, e em outro, pelo servidor da ativa.

Outro aspecto positivo destacado por um bolsista no relacionamento entre a equipe de trabalho é **o apoio, emocional e financeiro**, que recebeu da unidade onde trabalha, no período

que passava por dificuldades. A colaboração dos colegas e a compreensão da chefia fizeram com ela resolvesse seus problemas, de forma mais tranquila e segura.

Em outro local, no laboratório, trabalham quatro bolsistas. A participante da pesquisa relatou que o relacionamento entre eles ocorre de maneira **amistosa e organizada**, para poderem atender os alunos que frequentam o local no período da manhã até o período da noite. A bolsista destaca que a convivência com os jovens também faz ela sentir-se bem, pois a tratam com respeito, a maioria chega sorrindo e, quando perguntam alguma coisa que ela não sabe, logo procura aprender para poder informar. Conforme afirma Carvalho (2009), a atividade laboral oportuniza aos idosos sentir-se participante da sociedade, possibilita a interação com outros grupos, diminuindo a rejeição social comumente vivenciada.

Eu vou ai, eu digo pra eles, umas 2 salas de aulas grandes, que caiba a turminha aqui né, adoro isso, ver a cara um monte de gente passando por mim, conversando comigo, e oi tia, oi tia, tem gente que não gosta que chame de tia, podem chamar de tia, de vó, do que vocês quiserem, né (risos). (B1)

O relacionamento que apresentou um **perfil conflitoso** foi relatado por duas bolsistas. A primeira participante, conta que percebe que a comunicação não é transmitida de forma igualitária entre os membros que compõem a unidade, e isso a faz **sentir-se desmotivada**. A segunda trabalhou em uma unidade onde foi responsável pela organização e disposição de várias atividades atrasadas e, por ter uma postura assídua no cumprimento de horário e de proatividade, isso, na sua visão, incomoda algumas pessoas. Essas pessoas alimentam situações que interferem e prejudicam o ambiente de trabalho e, consequentemente os indivíduos sentem-se desconfortáveis.

Entretanto, como **fator positivo de estar aposentada** e de trabalhar no programa, foi enfatizada, por uma entrevistada, o **fato de ter liberdade, de ter a opção de mudar** quando não está satisfeita em determinado local, segundo ela, diferentemente de quando o sujeito é servidor da ativa (em que a mudança também é possível, mas depende de outros procedimentos normativos).

[...] depois que eu me aposentei, porque a liberdade que eu tenho tipo assim se não to satisfeita num lugar eu posso mudar. (B2)

Quanto ao **relacionamento entre as gerações**, pessoas mais jovens e mais velhas, os entrevistados observam não haver problemas. Por serem aposentados, não sentem diferenciação de tratamento. Alguns consideram positiva a convivência com a geração mais nova; comentam que traz uma vitalidade para a universidade, em termos de conhecimento e

modernização, fato que também contribui para os bolsistas, no aprendizado e na atualização de novas informações e procedimentos. Essa questão confere com a pesquisa de Fonseca (2009) com servidores do TCU, ao afirmar que o relacionamento entre gerações mais velhas e mais novas no ambiente laboral, embora as maneiras de agir sejam distintas, é considerado de grande valia na troca de experiências e contato social. Coutrim (2006) também declara que o trabalho para os idosos, é um importante meio de sociabilização e de manter o poder familiar em relação à troca intergeracional.

d) Percepção dos participantes sobre a condição dos aposentados na Instituição

Neste espaço são apresentados os indicativos da percepção e vivência dos participantes no programa em relação à instituição, chefias e colegas. As impressões comportam sentimentos/significados dicotômicos e diversos como: Os servidores novos são desinteressados - Os servidores novos não valorizam a instituição - Sente-se sem autonomia - Sente que a instituição não valoriza os aposentados em geral - Sente que o trabalho dos bolsistas é importante para a unidade/instituição - Sente-se assediada(o) - Sente-se controlada(o) - Sente-se desvalorizada(o) - Sente-se limitada(o) - Sente-se respeitada(o) e Sente-se valorizada(o) pelo mais pelos servidores mais antigos – Preconceito em relação ao aposentado.

Verificou-se, com base nos relatos, que alguns entrevistados fazem uma comparação da postura entre os **servidores antigos e os novos** e, percebe-se que há uma tendência a considerar alguns concursados admitidos nos últimos anos como **menos comprometidos, menos envolvidos nas atividades e com os propósitos da instituição** e, por vez, menos engajados, **não valorizando a universidade**. Talvez isso possa ser explicado porque os participantes do programa são de uma geração na qual o emprego e carreira eram mais estáveis, e o grau de qualificação era menos relevante. Assim, muitos foram construindo sua trajetória profissional, criando laços afetivos com as pessoas e com a universidade como um todo. Atualmente, as novas gerações devem possuir um aporte de conhecimento e de competência mais elevado precocemente, e estão no processo de carreira flexível, imposto pelo mercado global. Por isso, observa-se no serviço público uma rotatividade de pessoas as quais, mesmo tendo galgado um emprego com estabilidade, estão sempre em busca de melhores oportunidades.

[...] a gente vê que e infelizmente hoje, os funcionários novos que chegam, eles vem pra estudar, eles tão, os novos estudando pra concursos, estão de fone de ouvido na orelha, fica por baixo os programas, ficam estudando e tal, não querem nem saber, o que não acontece com os antigos. (B5)

Hoje há um desrespeito, falta de profissionalismo, falta de hierarquia, as pessoas estão aqui pra ficar estudando aqui. (B3)

Hoje é mais assim, eles entram mais para garantir um salário melhor, fazer a sua formação e cair fora para procurar coisa melhor lá fora. (B11)

Outra situação foi identificada no relato de uma bolsista, que diz respeito ao local de trabalho e as tarefas que realiza. Pois, a unidade onde lotada, **não propicia condições para que tenha autonomia e liberdade**, existindo muitas restrições aos procedimentos técnicos que praticou por muitos anos, mesmo possuindo graduação na área. Assim, precisa passar pelo aval das instâncias superiores, o que faz **sentir-se controlada**. Além do sentimento de dependência que essa circunstância gera, percebeu-se certa insatisfação com ambiente. Porém, mesmo assim, diz que continua trabalhando porque gosta do que faz.

Gosto do que faço. Embora, aprendo outras coisas, hoje já não aprendo tanto, porque a gente não tem essa abertura, hoje a gente tem muitas restrições. (B9).

Esta entrevistada ressalta que, nesta fase da vida, o aposentado deveria ter mais autonomia em seu trabalho, e maior flexibilidade de horário, principalmente, para aqueles profissionais mais qualificados. Sugere que o trabalho do bolsista poderia ter outro mecanismo de controle de tarefa, pois, na sua visão, o mais relevante são as atividades realizadas, e não o ritual de cumprir horário. Essa constatação vai de encontro com o que sugere a pesquisa da FGV (2013), a qual indica que, para as pessoas permanecerem ativas por mais tempo, deve haver um equilíbrio entre as vidas laboral e pessoal, com autonomia e condições de trabalho adequadas, com possibilidade de carga horária reduzida, horários flexíveis e, ainda, conforme o tipo de atividade. Com uso de tecnologias de comunicação, nem sempre é necessário trabalhar dentro na empresa (FGV, 2013).

Outra entrevistada descreveu um cenário de conflito vivenciado em um dos locais em que trabalhou como bolsista. Nesse, ocorreram situações constrangedoras e desagradáveis, a ponto de **sentir-se assediada**. Para não causar transtornos, preferiu sair do local.

Notou-se também pelas falas de cinco participantes, um sentimento de insatisfação em relação ao **pouco reconhecimento e de valorização, por parte dos gestores da instituição** pelas atividades desempenhadas pelos aposentados. Essa desvalorização refere-se à produtividade e à dedicação que não é considerada, e relacionam-se, também, as outras situações em que o bolsista realiza tarefas que não condizem com seu potencial. Embora esses

participantes tenham apontado esse quadro, alguns dizem não presenciarem fatos desse tipo. Ainda assim, vê-se que é uma situação visualizada e sentida por eles em outras unidades, com outros colegas.

A percepção de desvalorização mais pontual foi explicitada por dois dos participantes, em função da situação vivenciada no ambiente de trabalho. O primeiro julga que é cobrado e dedicado; a segunda carrega um descontentamento pelo período aplicado às atividades de trabalho. Entretanto, ambos dizem gostar do trabalho, mas **não se sentem reconhecidos** pelo que fazem.

Consoante a este contexto, os relatos dos participantes corroboram com o estudo de Armstrong-Stassen (2008) ao apontar os aspectos mais significativos para atrair os aposentados a permanecerem no mercado de trabalho, sendo: o reconhecimento e respeito, valoração e a percepção de como a organização aprecia a realização, a experiência, e o conhecimento, e como os idosos são tratados, tanto pela empresa como pelos membros de seu grupo de trabalho, incluindo as formas de avaliações.

Para três participantes também existe um **preconceito em relação ao aposentado no ambiente da universidade**, pois, para muitas pessoas o trabalho dos bolsistas não é visto com seriedade, mas, simplesmente para ocupar o tempo. Isto posto, nota-se que, ainda, culturalmente, nas organizações, a receptividade com as pessoas mais velhas que retornam aos postos de trabalho é difícil. Talvez esse posicionamento, futuramente, seja outro conforme aponta Yenilmez (2014), ao citar que os trabalhadores com mais de 65 serão mais saudáveis e mais instruídos, e exercerão uma valiosa contribuição para o crescimento econômico e na oferta de trabalho.

Existe uma coisa assim, um certo preconceito pelos bolsista sênior existe, é no geral, no geral, eu basicamente particularmente assim não sinto tanto isso, porque o pessoal me respeita, (risos) entendeu, pelo que eu faço, o pessoal existe o respeito pela minha pessoa. Mas o bolsa sênior dentro da universidade existe um preconceito, existe um preconceito grande, ah é sênior tal não sei eu lá, assim sabe, uma coisa bem esquisita. (B2)

Constatou-se que a maioria dos participantes da pesquisa **acredita que o trabalho que executam tem relevância para na unidade, pois, com a contribuição de suas atividades, permite-se que a instituição mantenha o atendimento de serviços à comunidade universitária, com o apoio dos bolsistas**. Em alguns casos, esses serviços funcionam somente com os bolsistas e a supervisão da chefia.

Essa relevância também é expressa no sentido financeiro, pelos participantes, ao atribuírem o valor de seu trabalho, ao compararem o custo entre o servidor da ativa, conforme já foi exposto no item Mão de obra.

Evidenciou-se, também, pelas falas, que os **bolsistas sentem-se mais valorizados pelo grupo de pessoas mais antigas da instituição**. Isso acontece, geralmente, com professores e colegas com quem possuíam uma rede de relacionamento mais próximo, seja pelos anos de trabalho em conjunto, ou seja, pelos laços de amizade que foram construídos durante a vida profissional. A noção de valorização e de respeito também é atribuída aos aspectos referenciais de conhecimento, e históricos que essas pessoas representam em determinados locais da instituição. Os arranjos sociais que se desenvolvem nas organizações são dinâmicos e permeiam a memória de seus integrantes, assim o ambiente laboral propicia as pessoas o engajamento a um grupo social, status, relações sociais, reconhecimento, prestígio, poder e aceitação, firmando sua identidade no trabalho (Santos, 1990, Machado, 2003). Morim (2001) acrescenta que, além do reconhecimento, o trabalhador deve ser valorizado, e saber com que objetivo e acreditar naquilo que está realizando.

[...] sempre trabalhei no Centro Politécnico - porque todo mundo me conhece e me respeitam aqui existe o respeito pelas pessoas. (B2)

Colegas valorizam em partes, alguns principalmente são os mais antigos, o pessoal mais antigo, que conhece o teu trabalho, tem algum professor que conhece [...]. (B5)

5.2.3 Núcleos de Significação relacionados às atividades dos participantes no Programa BTS

Essa seção tem com finalidade conhecer como são realizadas as atividades dos participantes do BTS em relação aos objetivos propostos no programa, e qual a percepção dos bolsistas no que diz respeito ao seu trabalho. Os núcleos de significação (Quadro 6) desta análise resultaram em três categorias:

- a) Compartilha conhecimento / não compartilha conhecimento
- b) Continua realizando as mesmas atividades de antes da aposentadoria; e
- c) Autopercepção de sua qualificação e compromisso com o trabalho.

Quadro 6 – Núcleos de Significação relacionados às atividades dos participantes no Programa BTS.

OBJETIVOS	NÚCLEOS DE SIGNIFICAÇÃO	INDICADORES
Atividades que realiza / rotina / aprendizado	COMPARTILHA CONHECIMENTO / NÃO COMPARTILHA	<ul style="list-style-type: none"> • Assessoria (ensina os colegas) • Compartilha conhecimento • Não compartilha conhecimento
	CONTINUA REALIZANDO AS MESMAS ATIVIDADES DE ANTES DA APOSENTADORIA	<ul style="list-style-type: none"> • Considera o trabalho como um dever • Continua a realizar as mesmas atividades de servidor da ativa (antes de aposentar) • Executa o trabalho de um servidor da ativa • Sente que tem responsabilidade excessiva
	AUTOPERCEPÇÃO DE SUA QUALIFICAÇÃO E COMPROMISSO COM O TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> • Aprende fazendo (por intuição) • Capacidade de realizar as tarefas que lhe são atribuídas • Considera o trabalho fácil • Mudança para outro de local de trabalho • Não tem medo de desafios • Pontualidade • Possui conhecimento prático • Possui conhecimento técnico • Possui rede de relacionamento • Possui disponibilidade • Possui iniciativa • Possui qualificação • Proatividade • Produtividade • Prontidão

a) Compartilha conhecimento / não compartilha

Os indicativos que compõem este núcleo de significação são: Assessoria (ensina os colegas) - Compartilha conhecimento - Não compartilha conhecimento.

No que diz respeito ao compartilhamento de conhecimento, foi considerado, nesta análise, o terceiro objetivo proposto no Programa BTS, que é “contribuir para que as condições de adaptação do novo servidor na Instituição sejam em níveis de maior satisfação, considerando a possibilidade de troca de conhecimentos e experiências com o técnico sênior que participa do Programa” (UFPR. COPLAD, 2014).

Segundo Bartol e Srivastava (2002), compartilhar conhecimento envolve informações, ideias, sugestões e experiências organizacionais que são disseminadas entre indivíduos. Nesse estudo, pode ser considerada a cultura organizacional que envolve as tradições, as práticas e

os costumes que são adotadas informalmente, e o referencial de conhecimento presente nos servidores mais antigos.

Em relação ao **compartilhamento de conhecimento** entre o pessoal aposentado representado pelos **bolsistas seniores** e o **pessoal da ativa**, percebeu-se que, de uma maneira geral, essa prática é pouco representativa no contexto de suas atividades nas unidades em que atuam, existindo dois grupos distintos: os compartilham e que não compartilham.

Quando questionados se os conhecimentos e as experiências eram disseminados aos colegas, e como era percebida a receptividade dessa ação, observou-se que os participantes têm uma visão clara de que um dos objetivos do programa refere-se à troca de informações entre o pessoal aposentado e da ativa.

Os participantes que se enquadram no grupo dos que **não compartilham**, observam que, em muitos casos, essa prática não ocorreu ou não ocorre como deveria, por diversos motivos. Primeiro alguns bolsistas, ao retornarem ao trabalho, permaneceram com suas atividades em suas unidades, por algum tempo sozinhos, sem ter para quem repassar conhecimentos. À medida que foram sendo contratados novos servidores, as tarefas foram sendo transferidas, reduzindo, dessa forma, o volume de atribuições que tinham anteriormente. Segundo, **indicam que esses profissionais são bastante qualificados** e habilitados e, **há barreiras pessoais e comportamentais para que o compartilhamento** de conhecimento seja realizado, uma vez que alguns são dispostos e outros rejeitam. Contudo, esse grupo reconhece que, mesmos com os motivos apontados, o ambiente de trabalho possibilita ao aposentado a troca de informações e a orientação, aos demais quando solicitado, e propicia a manutenção da memória e da cultura institucional.

[...] no começo foi ate foi assim, ajudar o pessoal, ai depois a foi carga de trabalho mesmo. Você passa aquilo que você sabe tua forma de trabalhar como você entende, como sistema vai funcionar, hoje em dia não acontece mais isso, no começo ainda era, no começo você tinha uma função de ajudar, hoje as próprias pessoas não admitem. (B5)

[...] até para ensinar os outros, usar tua experiência né de aposentado, eu acho por menos que faça você na universidade, sempre tem alguma coisa para ensinar que você pode passar por outros. Como na realidade o programa foi criado para isso né, só que meio deram atribuições não deram condições vamos supor de você ensinar alguém, agora tá melhorando um pouquinho tá vindo mais gente pra trabalhar por bom período de tempo ficou com muito falta de funcionário.(B12)

Para os participantes que **consideram que compartilham** o conhecimento, esses declararam que, logo após o início do programa, permaneceram trabalhando como bolsistas, repassando informações, procedimentos e treinando alguns colegas em atividades da instituição. Uma entrevistada destacou que, para se aposentar precisou preparar uma pessoa

para ocupar o seu lugar. Outro fato interessante observado, é que alguns **bolsistas foram convidados a permanecerem no local de trabalho, pelo conhecimento e experiência**, pois, conforme é dito na literatura, o conhecimento é tácito, cristalizado na pessoa, não estando registrado em manuais, e sendo bastante comum no ambiente organizacional. Nesse caso, falaram que se **sentem motivados e valorizados a compartilharem o que sabem e o que dominam, sentem orgulho ao perceberem que os colegas estão dispostos a aceitar o aprendizado e as sugestões dos mais antigos, e consideram que prestam um serviço de assessoria ao grupo**, conforme relatos a seguir.

Então eu disse eu voltarei só se um dia, se tiver um convite da onde eu me aposentei, né aconteceu é o [...] é que o diretor hoje, quando eu me aposentei o [...] veio pra minha vaga, daí ele ligou pra mim, [...] eu preciso de uma mão tua porque tô perdido, tô sem amparo, se vem me dá socorro, já tinha me inscrito na bolsa, porque já tinham me chamado, me chamaram na biologia em outros lugares, eu digo não muito obrigado não quero. Aí o [...] o fez o convite e eu aceite eu voltei em 2008. [...] eu do o caminho e a ideia e eu ensino o caminho essa é a minha função. (B5)

Essas coisas sou que faço também essa organização, aí serve pra todo mundo, aí até o porteiro vem buscar. Ah! a senhora fez um negócio bom. Eu sou democrática, sabe, não gosto de guardando as coisas só pra mim, na gaveta, se não puder vir, por favor alguém tome conta do boteco (risos). Existe assim uma camaradagem, uma parceria aqui nas pessoas, sabe. (B6)

b) Continua realizando as mesmas atividades de antes da aposentadoria

Os indicativos que compõe este núcleo de significação são: Executa o trabalho de um servidor da ativa – Continua a realizar as mesmas atividades de servidor da ativa (antes de aposentar) – Sente que tem responsabilidade excessiva – Considera o trabalho como um dever – Sente que o trabalho é desgastante emocionalmente.

Esses indicativos são bastante comuns e imbricados para aqueles bolsistas que continuaram com seus afazeres depois de aposentados, e lotados no mesmo local onde trabalhavam antes de aposentarem-se. Alguns foram mantidos em seus postos de trabalho e permanecem até hoje, onde realizam e auxiliam em atividades relevantes para a unidade que em estão situados.

Existem bolsistas que estão lotados em outras seções e departamentos, ou seja, aqueles que executam diferentes atividades daquelas que faziam antes de aposentarem-se, e também realizam tarefas importantes e de responsabilidade nesses locais. De uma maneira geral, ao compararem o desempenho de suas atribuições, esses entrevistados consideram-se como se ainda estivessem **ocupando um cargo de servidor da ativa**, ou seja, a sua performance de trabalho equipara-se ao pessoal da ativa.

[...] às vezes aqui a gente acaba fazendo mais que o pessoal de carreira, tem gente de carreira e meio folgado. (B6)

[...] mas na verdade não é isso, nos continuamos fazendo o serviço, enquanto muitos então no oba-oba, porque você não vê, a gente continua fazendo o serviço, e o que entrou, não entraram pra fazer o teu serviço, você continua fazendo o serviço. (B9).

Alguns participantes percebem que desempenham atividades que demandam certo grau de responsabilidade mais elevada. Esta situação ocorre para o grupo de bolsistas que possuem qualificação diferenciada, prestam atendimento às unidades que requerem competência e prática para a realização de serviços técnicos e administrativos, ainda mantêm o atendimento à comunidade acadêmica na seção/local de trabalho. Diferentemente para aqueles bolsistas que realizam tarefas mais restritas a nível operacional.

[...] por isso eu chamei o chefe e disse que não ai apreender a fazer isso, só desse jeito, pois vão deixando você vai assumindo as coisas e vão deixando, a universidade é assim, quanto mais você assume, a gente gosta, gosta de trabalhar. (B12)

Verificou-se que na percepção de duas bolsistas, **o trabalho é visto mais como um dever a ser prestado à sociedade, do que um direito**. Pois, ao reconhecerem que ocupam um cargo público que é pago pela sociedade na qual possuem direitos e benefícios inerentes ao cargo, e que se difere da maioria da população brasileira, isso as faz terem uma noção de que o trabalho a ser devolvido para coletividade deve ser feito com qualidade e com seriedade. Embora, citem que esse posicionamento deveria existir em todo o funcionalismo público, contatou-se, pelas falas, **que realizam suas atribuições e atendimento aos alunos e professores com satisfação e presteza**. Conforme evidencia Oliveira, Piccini, Fontoura e Schweig (2004) e Tolfo e Piccini (2007), o trabalho é um elemento para o desenvolvimento pessoal, devendo ser útil e contribuir para a sociedade. Se um trabalho não traz benefícios ao indivíduo e não favorece a sociedade, então, não tem sentido.

[...] eu acho que você tem responsabilidade enquanto servidor público, enquanto tá alguém tá aqui do lado do balcão, se tenho aprendizado, eu tenho conhecimento, uma questão até humanitária, eu gostaria que sempre que quando você procurar o serviço público eu recebesse um atendimento adequado, eu confesso eu sou chata, eu gosto, o público ou particular, eu sou bem feliz quanto sou bem atendida, quando eu saio de lá satisfeita. (B10)

c) Autopercepção de sua qualificação e compromisso com o trabalho

Os indicativos que compõem este núcleo de significação são: Aprende fazendo (por intuição) - Capacidade de realizar as tarefas que lhe são atribuídas – Considera o trabalho fácil – Mudança para outro de local de trabalho – Não tem medo de desafios – Pontualidade – Possui conhecimento prático – Possui conhecimento técnico – Possui rede de relacionamento – Possui disponibilidade – Possui iniciativa – Possui qualificação – Proatividade – Produtividade – Prontidão.

O aprender fazendo diz respeito ao repertório de conhecimento e práticas adquiridas ao longo da trajetória profissional, quando questionados como foi o aprendizado no início de sua carreira na universidade, muitos relataram que foram iniciados pelos seus superiores ou por alguns colegas, mas que o processo de aquisição e forma, e de como fazer as atividades e atribuições, foi sendo construída e moldada conforme a experiência individual, com diferentes situações, ou seja, alguns entrevistados comentaram que foram "**aprendendo por intuição**", o **saber-fazer foi desenvolvido por meio de observação, de acertos, erros e do engajamento e habilidade pessoal**. Como observou um participante “não existe um manual nesta universidade” (B5).

Fazia uma coisa e passei pra outra, essas bolsas inclusive na antiga nem exista, de um tempo pra cá é que foi criado essas bolsas, quando eu me aposentei que é foi criado [...] daí que a gente foi aprendendo a trabalhar nisso ai. Não existe um manual nesta universidade, não existe infelizmente [...]. Você se aposenta leva seu conhecimento junto, o que ficou pra trás se precisar de alguma coisa, alguém precisa te ligar, até onde tá algo, onde está arquivada. (B5)

Percebe-se que esse processo de aprendizagem dos entrevistados foi ocorrendo no dia-dia no fluxo de serviços e rotinas de trabalho resultando em habilidades, domínio, bagagem e nas relações no ambiente da universidade, conduzindo para **conhecimento prático e conhecimento técnico**.

Neste estudo, foram entrevistados três bolsistas que atuam na bolsa utilizando de seus domínios técnicos para desempenhar suas atividades. A primeira, participante possui graduação e ingressou no cargo condizente com a formação profissional, trabalhou, aposentou e retornou as atividades por meio do programa exercendo as atribuições inerentes ao cargo.

A segunda, participante possui escolaridade superior, mas não ingressou na carreira na sua área de formação, mas a graduação em línguas estrangeiras contribuiu para promover sua performance durante a vida laboral e, como bolsista utiliza desta competência para revisar

textos, ofícios e demais documentos que são emitidos em outros idiomas no setor onde está lotada atualmente.

O terceiro participante, suas habilidades foram sendo elaborado pelo interesse, gosto, curiosidade e pelo espírito empreendedor, pois participou na criação do serviço, colaborando para tornar-se um *expert* na área e uma referência na universidade, como também as outras instituições que buscam informações e apoio nas questões pertinentes à legislação de ensino superior. Essa bagagem, agregada ao longo dos anos de seu trabalho lhe trouxe uma credibilidade que facilitou também a ter uma ocupação após aposentadoria, ao ser contrato no setor privado e ministrando cursos sobre o tema. O seu retorno na universidade como bolsista do programa, foi um convite realizado pela direção da unidade, **ao reconhecer e valorizar o potencial de conhecimentos técnicos que este servidor detém, pois a sua cooperação subsidia significativamente a demanda de processos da seção e proporciona a partilha de informações com os demais membros da equipe.**

Ao relatarem sobre as principais atividades realizam no ambiente onde estão inseridos demonstraram **não haver dificuldades para condução das atribuições pertinentes a função, considerando o trabalho fácil**. Talvez essa facilidade, seja a capacidade de utilizar o comportamento pessoal integrado aos conhecimentos conquistados, a prática e experiência vivida, favorecendo o desempenho com mais satisfação e motivação. Mesmo para aqueles bolsistas em a sua vivência anterior não há uma relação tão próxima com a atual, citaram que quando se deparam com uma situação nova no trabalho, procuram ficar atentos às instruções e ou buscam meios que possibilitem a corresponderem as necessidades da unidade.

O trabalho fácil e ao mesmo tempo tranquilo foi identificado na pesquisa, para o grupo de bolsistas que estão vinculados nas atividades de apoio e serviços em geral, conforme relatado abaixo:

E daí, vou no banco fazer serviço aqui pra sala, tirar xerox, cuidar da sala até esse horário às 19h pra receber o pessoal, telefonemas, tem também a sala que a gente cuida, fecha armário, janela, bota cada um no seu lugar, porque o pessoal sai deixa tudo esparramado, não é serviço pesado, são serviços de você passar o tempo, entendeu. (B8)

Eu faço café, faço chá, pros professores, pra direção, quando tem reunião, também [...]. Arrumo as mesas quando tem aniversário, essas coisas, participo, como junto. (B4).

Observou-se também que a **rede de relacionamento dos seniores** formada por meio dos contatos com pessoas ao longo da vida laboral, constitui um **importante facilitador na execução e intermediação** de atividades realizadas por alguns bolsistas, associadas a sua

experiência e autoimagem, levam vantagem ao conduzirem mais rapidamente determinada situação ou tarefa por possuírem contatos importantes.

[...] aqui eu que escrevo pro [...] porque o professor diz assim, use seu poder de persuasão (risos). Porque só você que consegue agendar com reitor (risos), porque eu sou amiga de todos do pessoal lá, ter boas relações é tudo. (B6)

Em relação à **disponibilidade e iniciativa**, percebeu-se que os bolsistas ao mencionarem um pouco de sua rotina, atendem as demandas relativas as tarefas ao trabalho e outras atribuições que surgem esporadicamente demonstrando-se interessados e com disposição. Alguns relataram que fazem muitas coisas que não precisariam ser realizadas, mas quando alguém se ausenta do trabalho, não se importam de ajudar na tarefa para manter o serviço. Três citaram que quando tem alguma atividade diferente, e que requer a execução de terceiros, e estes demoram a vir realizar, os mesmos, se dispõe a adiantar ou assumem o trabalho. Também destacaram que, quando necessita algum objeto ou suprimento para a unidade que não esteja disponível na instituição, se dispõe a obter. O quarto entrevistado, comentou que na seção, foi o único que se dispôs a trocar de horário com a colega servidora da ativa no período que estava em licença maternidade. Outra bolsista expôs que muitas vezes, quando há problema com transporte na universidade, já utilizou seu carro para levar e buscar documentos para dar continuidade nos procedimentos da unidade.

Outro ponto que chamou atenção foi em relação ao **cumprimento de horário em seus locais de trabalho**, constatou-se que, a maioria dos entrevistados, assessorava na **abertura de muitas seções**, ou seja, são os primeiros a chegaram ao local, iniciam as atividades, o atendimento, checam as instalações e alguns chegam a fazer chá ou café para o pessoal da seção. Outros bolsistas fazem o horário oposto, a unidade conta com a cooperação dos seniores para fazer o procedimento de verificação de checagem dos equipamentos para o fechamento do local.

A **produtividade** também merece destaque, ao possuírem conhecimento, experiência e qualificação, em determinadas atividades, estes fatores favorecem a elevar o rendimento e agilizar certos procedimentos. Quatro bolsistas evidenciaram que com a **colaboração deles**, foi possível a **unidade colocar em dia o trabalho que estava atrasado ou parado e, até mesmo reestruturar serviços já existentes**.

Quanto eu voltei em 2008, o serviço tava todo atrasado por falta de mão de obra qualificada, porque aqui tem que se qualificar para você entrar aqui, né. Em 2 meses eu registrei 6.800 diplomas, em 2 meses tá. Em 2008 se me não me engano, nos registramos praticamente 20.000 diplomas, ai nos conseguimos deixar em dia tudo, vieram 3 seniores, eu a dona [...] e a [...]. (B3).

Observou-se que alguns participantes demonstram ser bastante receptivos à mobilidade de trabalho, ou seja, às **mudanças de local de trabalho e de atividades**. Estes bolsistas não se importam com a estabilidade na ocupação e no ambiente laborativo, aproveitam as situações que surgem, seja por motivos pessoal ou institucional, como oportunidade para incluir a passagem em outras unidades, possibilitando a buscar novos conhecimentos, portanto, pode-se considerar que esses depoentes **não tem medo de desafios**.

De uma forma geral, esses indicativos apresentados pelos bolsistas seniores, se aproximam da pesquisa realizada pela por Neri (2009) e a FGV (2013), ao destacarem diversas competências e características positivas em relação aos profissionais mais velhos, tais como: credibilidade, bagagem, visão estratégica, liderança, boa comunicação, flexibilidade, bom relacionamento, tolerância, assiduidade, cuidado, fidelidade à empresa, conhecimento útil para o dia a dia da empresa, produtividade, organização, capacidade de aprenderem novas habilidades, cooperação, pontualidade e o comprometimento.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo, compreender o significado do trabalho para servidores aposentados integrantes do Programa Bolsa Técnicos Sênior, da Universidade Federal do Paraná, a partir dos seguintes enfoques: quais os motivos que os levam a participar do programa, a percepção dos participantes em relação ao programa e como são desenvolvidas as atividades dessas pessoas.

Participaram deste estudo, 12 servidores aposentados integrantes do programa, sendo 8 mulheres e 4 homens, na faixa etária entre 59 a 73 anos. A maioria trabalha no programa entre 19 a 21 anos e os demais de 2 a 7 anos. Com base nos relatos das entrevistas, foi possível tecer algumas considerações.

Constatou-se que o trabalho após a aposentadoria, para a maioria dos seniores, continua sendo bastante relevante nas suas vidas. Revelam que a vivência no trabalho foi marcada pelo aprendizado, que ocorreu ao longo do exercício da profissão na instituição, e atribuem a esse trabalho ao progresso pessoal e financeiro que conseguiram alcançar ao longo da vida. Assim, a atividade laboral, além de ser bastante valorizada possui características de centralidade para essas pessoas, pois não conseguem se desvincular das ocupações profissionais após a aposentadoria. A identidade de trabalhador e a centralidade do trabalho se mantêm fortalecidas pela manutenção do vínculo e do comprometimento com a instituição. Além disso, trabalhar na universidade possibilita obter status, prestígio e influência perante a sociedade, favorecendo segurança e conforto ao aposentado.

Observou-se também, que a dinâmica do trabalho exercida pelos seniores no programa, é visto como um elemento motivacional importante no universo produtivo de suas vidas, colaborando para que se sintam pertencentes à instituição e reconhecidos pelos colegas e outros membros que convivem, e ainda tem uma dimensão de sustentação da sua identidade profissional e social.

Gostar de trabalhar foi apontado como o primeiro motivo para o retorno ao trabalho na instituição por meio do programa sênior. Em seguida, apareceu a justificativa para manter-se ativo. O fator financeiro, embora seja importante para complementação da aposentadoria, não apareceu associado às principais razões para buscar a atividade laboral. Para os participantes do programa, o trabalho tem uma expressiva dimensão subjetiva, relacionada ao desenvolvimento das potencialidades humanas e psicossociais, pois, atua como fonte de autorrealização, de manutenção de autoestima positiva e bem-estar. O vínculo com o trabalho

na universidade possibilita sentirem-se úteis e produtivos, ao mesmo tempo, cria condições para manterem-se atualizados.

O ambiente social do trabalho propicia aos bolsistas, a manutenção da convivência com as pessoas que constituem a comunidade universitária (colegas, professores, alunos e o público externo), assim, permite a continuidade da interação com várias gerações. Essa interação contribui para afastá-los do sentimento de isolamento e, em alguns casos, da depressão e da exclusão, por estarem fora do mercado de trabalho, como foi relatado por alguns entrevistados.

Na percepção de todos os participantes da pesquisa, o Programa Bolsa Técnico Sênior da UFPR foi considerado muito bom. Entretanto, os participantes identificaram pontos favoráveis e desfavoráveis no que concerne ao desenvolvimento do programa.

Como pontos favoráveis foram citados: voltar a trabalhar, inclusão social e autonomia. A reinserção do aposentado, por meio do programa sênior, oportuniza o retorno à instituição e ao mundo do trabalho reativando os laços com seu grupo social e reafirmando sua capacidade laborativa. A autonomia refere-se às condições que o programa proporciona aos bolsistas de continuarem com as atividades que faziam antes de se aposentarem ou ainda de diversificarem essas atividades com adequação das tarefas e dos locais de trabalho de acordo com o perfil da pessoa e o respeito às limitações físicas e psicológicas.

Quanto aos pontos desfavoráveis, foram relatados: ajuste de salário, carga horária menor, carência contratual e mão de obra barata. Na avaliação da maioria dos bolsistas, o valor da bolsa deveria ser reajustado com uma diferenciação na remuneração de acordo com nível de atribuições e responsabilidade; a carga horária deveria ser de quatro horas, uma vez que, os servidores da ativa fazem horário flexibilizado de seis horas, logo, para o sênior deveria haver redução no horário; a carência contratual envolve os benefícios não contemplados pelo programa, como vale alimentação, vale transporte e férias remuneradas; e por fim, a mão de obra barata, na visão dos seniores, a contratação dos serviços deles é mais econômico para a instituição.

A convivência entre bolsistas, chefias, colegas, professores e alunos ocorre de maneira tranquila e amistosa não apresentando problema de relacionamento para a maioria dos participantes no ambiente de trabalho, exceto para duas seniores. O convívio entre pessoas mais velhas e mais novas é considerado positivo, embora expressem que a forma de trabalho e de agir sejam distintos nas diferentes fases da vida. Para alguns bolsistas, o contato com a geração mais nova traz vitalidade para a universidade, em termos de conhecimento e modernização, colaborando também para reciclagem dos seniores.

No que se refere à percepção dos bolsistas na condição de aposentados na instituição verificou-se que, os seniores consideram-se mais atuantes e comprometidos com a universidade em comparação aos novos servidores. Para alguns participantes do programa, existe pouco reconhecimento e valorização por parte dos gestores da instituição no tocante às atividades e produtividade dos bolsistas. Outros percebem que são mais valorizados e respeitados pelo grupo de pessoas mais antigas da universidade, em função da bagagem de conhecimentos e históricos que os seniores representam em determinados locais da instituição. Todavia, a maioria dos seniores julga que o trabalho que executam tem relevância para a instituição, e contribuem para a manutenção e o atendimento de serviços à comunidade universitária.

O estudo revelou que, na percepção de alguns bolsistas, existe um preconceito em relação à permanência do aposentado e ao trabalho que desenvolvem na universidade. No entanto, considerando que as pessoas estão vivendo mais tempo e com a perspectiva das novas regras para a aposentadoria, o posicionamento da universidade como das demais organizações e de seus membros deverá mudar, pois, gradativamente, o quadro de servidores será composto por indivíduos mais velhos.

Quanto ao compartilhamento de conhecimento entre os bolsistas seniores e o pessoal da ativa, constatou-se que, de uma maneira geral, essa prática é pouco representativa no ambiente de trabalho. Identificou-se que os bolsistas mais antigos, ficaram por muito tempo sozinhos em algumas unidades, sem ter para quem repassar as informações. E, verificou-se que alguns bolsistas, foram convidados a permanecerem ou a voltarem ao local de trabalho, pelo conhecimento e a experiência acumulada. Contudo, em ambos os casos, os seniores reconhecem que o espaço de trabalho, possibilita ao aposentado a troca de informações e orientações quando solicitados, assim como, ajuda a manter a memória e a cultura institucional. Neste contexto, observa-se ainda, que há carência na instituição de uma dinâmica que privilegie e assegure a transmissão da experiência e das informações que o servidor(a) possui antes de seu desligamento da vida profissional.

Com relação às atividades realizadas pelos bolsistas, os depoimentos indicaram que a maioria considera possuir atribuições relevantes e de responsabilidade, visualizando seu trabalho como um servidor da ativa. Pois, alguns continuaram em seus postos de trabalho após a aposentadoria, e outros voltaram a trabalhar em ocupações específicas pelas suas qualificações. Por outro lado, existe um grupo de bolsistas, que prestam a colaboração em atividades mais operacionais, em que a qualificação não é um fator tão significativo.

No que tange a aprendizagem do trabalho, averiguou-se que para a maioria dos seniores o processo foi constituído ao longo da trajetória profissional e nas relações no ambiente da universidade, convergindo em competência prática e técnica. Esse aporte de conhecimentos favorece o desempenho de suas atividades com mais facilidade e motivação. Por outro lado, também é um fator que pode propiciar o enrijecimento e a manutenção de práticas que poderiam ser mudadas ou adaptadas às formas mais flexíveis de gestão do trabalho.

Ao relatarem um pouco da sua rotina de trabalho, certificou-se que os bolsistas são interessados e têm disposição para manter o serviço em suas unidades. O cumprimento de horário chama atenção, pois muitos assessoram na abertura e no fechamento de muitas seções. A produtividade merece destaque, observou-se que com a cooperação dos seniores, muitas atividades foram colocadas em dia e atualizadas. Notou-se que alguns bolsistas, não têm medo de desafios e expressaram que a mudança de local de trabalho e de atividades é considerada como oportunidade de buscar novos conhecimentos. A rede de relacionamento entre as pessoas, formada durante a carreira pelos seniores, também é um fator relevante, pois, caracteriza-se como um facilitador, ao conduzir e intermediar determinadas situações mais rapidamente.

Em síntese, o programa para seniores da UFPR, mostrou-se bastante positivo, por estar em consonância com a legislação do Estatuto do Idoso (2003) e com as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) (2005) de “envelhecimento ativo”, ao ofertar o programa para que seus servidores possam continuar no ambiente da universidade em atividade laborativa por mais tempo, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida à medida que envelhecem, e garantindo uma renda adicional. Para os aposentados, evidenciou-se que facilita ter uma ocupação formal, assegura a conservar os vínculos sociais e mantêm, assim, o sentimento de utilidade, demonstrando que com a bagagem e experiência adquirida ao longo da vida no trabalho, ainda é possível ser: competente, assíduo, produtivo, comprometido e ter bom relacionamento com a comunidade.

Sob a ótica da Psicologia Social Comunitária (PSC), esta pesquisa proporcionou o apreender o significado do trabalho e o conhecimento das atividades que os sêniores do programa desenvolvem, produziu informações suficientes para a avaliação do programa a partir do ponto de vista e da vivência dos participantes, ressaltando a importância fundamental da participação ativa das pessoas na resolução dos problemas que encontram nas relações sociais em todas as dimensões de suas vidas. Assim, em relação à contribuição para as metodologias de avaliação de programas, sob a perspectiva dos princípios da PSC, a presente

dissertação suscitou várias reflexões. Entre elas, a de que precisamos ouvir os participantes dos programas e junto com eles elaborar caminhos para as soluções de questões que os afetam no cotidiano de suas vidas no trabalho.

A avaliação que produz resultados no desenvolvimento dos programas, no sentido de mudar práticas voltadas para melhorar as condições de vida dos trabalhadores, precisa necessariamente comprometer as pessoas no processo de mudança. Segundo os princípios da PSC, isto só ocorre, quando além de ouvir as pessoas que vivenciam os programas de implementações das políticas públicas, envolve também a prática de avaliação. As pessoas, para quem as políticas e planos são formulados, precisam estar ativamente implicadas em todas as suas instâncias, desde a financeira até a gestão.

Outrossim, esta pesquisa revelou fragilidades, ao indicar que a instituição ainda precisa direcionar esforços para que haja mais valorização e reconhecimento em relação ao status e o trabalho realizado pelos bolsistas, pois segundo Armstrong-Stassen (2008), não basta criar empregos para os mais velhos precisar haver valoração, respeito, apreciação da experiência e do conhecimento da geração mais velha, pela empresa e pelos seus membros. A efetivação de um Programa de Preparação da Aposentadoria (PPA), também é relevante em atenção a Política de Atenção à Saúde do Servidor (2010), e observando o apontamento da pesquisa. Vale salientar, que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFPR, iniciou de forma moderada, palestras sobre o tema. Os indicativos relevantes apontados no estudo poderão ser utilizados futuramente, para promover ajustes para melhor adequação do programa às necessidades dos seniores. Considerando que, para a avaliação produzir mudanças, e resolver problemas que interesse às pessoas que participam dos programas, e ofereça melhoria das condições de trabalho dos idosos é fundamental a inserção ativa dos participantes.

A presente pesquisa notificou que o tema longevidade e trabalho no contexto organizacional das instituições públicas ainda é muito incipiente e necessita de esclarecimentos e de conscientização sobre as mudanças demográficas da população brasileira, em direção ao envelhecimento. Esta situação refletirá na gestão de carreira dos servidores públicos e de seu impacto no espaço de trabalho e, demandará de estudos e de políticas públicas que visem alocar ambientes laborativos saudáveis e inclusivos para essas pessoas, a fim de garantir a qualidade de vida no trabalho por mais tempo.

Como sugestão para pesquisas futuras, é relevante a realização de outras análises sobre esta temática, que possibilite ampliar o conhecimento do trabalho dos aposentados na universidade, e incluir participação dos gestores e servidores da ativa. Outra proposta é desenvolver um estudo com os docentes, integrantes do programa Professor Sênior.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, Wanda Maria Junqueira, Ozella, Sergio. (2006). Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos. *Psicologia Ciência e Profissão*, 2006, 26 (2), 222-245. Recuperado de:
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v26n2/v26n2a06.pdf>
- Aguiar, Wanda Maria Junqueira de, Soares, Júlio Ribeiro & Machado, Virgínia Campos Machado. (2015). Núcleos de significação: uma proposta histórico-dialética de apreensão das significações. *Cadernos de Pesquisa*, v.45 n.155 p.56-75 jan./mar. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v45n155/1980-5314-cp-45-155-00056.pdf>
- Albuquerque, Francisco José Batista, Puente-Palaios, Katia Elizabeth. (2004). Grupos e equipes de trabalho nas organizações. In: Zanelli, José Carlos, Borges-Andrade, Jairo Eduardo, Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Alvarenga, Líria Núbia, Kiyan, Luciana, Bitencourt, Bianca, & Wanderley, Kátia da Silva. (2009). Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 43(4), 796-802. Recuperado de:
<https://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342009000400009>
- Andery, Alberto Abib. (1995). Psicologia na comunidade. In: Lane, Silvia T. M. & Codo, Wanderley (Orgs.). *Psicologia social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense.
- Antunes, Ricardo. (2005). *Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 10.ed. São Paulo: Cortez, 2005.
- Araújo, Silvia Maria de, Bridi, Maria Aparecida da Cruz & Motim, Benilde Lenzi. (2011). *Sociologia: um olhar crítico*. São Paulo: Contexto, 2011.
- Armstrong-Stassen, Marjorie (2008). Organisational practices and the postretirement employment experience of older workers. *Human Resource Management Journal*, Vol 18, no 1, 2008, pages 36–53.
doi:<http://dx.doi.org.ez22.periodicos.capes.gov.br/10.1111/j.1748-8583.2007.00057.x>
- Baranow, Ulf G & Siqueira, Marcia Terezina Andreatta Dalladone (2007). *Universidade Federal do Paraná: histórias e estórias 1912-2007*. Curitiba: Ed. UFPR.
- Barros, Vanessa Andrade. (2009). O trabalho na contemporaneidade: delimitações em um mundo de exclusão. In: Kyrillos Neto, Oliveira, R. T., Silva, R. O. (Orgs.). *Subjetividade(s) e sociedade: contribuições da psicologia*. Belo Horizonte: Conselho Regional de Psicologia – Minas Gerais.
- Bartol, K. & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64-76. Recuperado de: Doi:10.1177/107179190200900105.

- Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt, Pinho, Ana Paula Moreno, & Costa, Clériston Alves. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901995000600004>
- Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt. Cognição nas organizações de trabalho. (2004). In: Zanelli, José Carlos, Borges-Andrade, Jairo Eduardo, Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed. p. 177-206.
- Baumann, Zygmunt. (2005). Identidade. Rio de Janeiro: Zahar.
- Beauvoir, Simone. (1990). *A velhice*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Berger, P. L. & Luckman, T. (2003). *A construção social da realidade*. Petrópolis: Vozes.
- Bitencourt, Betina Magalhães, Galon, Shalima, Batista, Mariana Klein & Piccinini, Valmiria Carolina. (2011). Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. *Revista de Ciências da Administração*, Florianópolis, 13 (31), 30-57, dez. 2011. Recuperado de: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2011v13n31p30>.
- Borges, Livia de Oliveira & Alves Filho, Antônio Alves. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6(2), 177-194. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v6n2/7272.pdf>.
- Borini, Maria Lúcia Olivetti, & Cintra, Fernanda Aparecida. (2002). Representações sociais da participação em atividades de lazer em grupos de terceira idade. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 55(5), 568-574. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.5935/0034-7167.20020075>.
- Bressan, Maria Alice Lopes Coelho (2011). *A significação do trabalho e a aposentadoria: o caso dos servidores da Universidade Federal de Viçosa*. Dissertação (Mestrado). Viçosa, MG, UFV.
- Bressan, Maria Alice Lopes Coelho, Mafra, Simone Caldas Tavares, França, Lucia Helena de Freitas Pinho, Melo, Mônica Santos de Souza & Loreto, Maria das Dores Saraiva de (2012). Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. *Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica*, Viçosa, 23 (1), 226-250. Recuperado de: <http://www.seer.ufv.br/seer/oikos/index.php/httpwwwseerufvbrseeroikos/article/view/76/112>.
- Bressan, Maria Alice Lopes Coelho, Mafra, Simone Caldas Tavares, França, Lucia Helena de Freitas Pinho, Melo, Mônica Santos de Souza, & Loretto, Maria das Dôres Saraiva de. (2013). Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais?. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 16(2), 259-272. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/S1809-98232013000200006>
- Bruns, Maria Alves de Toledo, & Abreu, Antonio Suarez. (1997). O envelhecimento: Encantos e desencantos da aposentadoria. *Revista da ABOP*, 1(1), 5-33. Recuperado de:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-88891997000100002&lng=pt&tlang=pt.

Bulla, Leonia Capaverde; Kaefer, Carin Otilia. (2003). Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. *Revista Virtual Textos & Contextos*. Rio Grande do Sul, nº 2, dez. 1-8. Recuperado de:
<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/957/737>

Cahill , Kevin E., Giandrea, Michael D. , Quinn , Joseph F. (2015). Retirement Patterns and the Macroeconomy, 1992–2010: The Prevalence and Determinants of Bridge Jobs, Phased Retirement, and Reentry Among Three Recent Cohorts of Older Americans. *The Gerontologist* (2015) 55 (3):384-403. Recuperado de:
<Http://dx.doi.org.ez22.periodicos.capes.gov.br/10.1093/geront/gnt146>

Caldas, Miguel P. & Wood Junior, Thomaz (1997). *Identidade organizacional*. In: _____. Transformação e a realidade organizacional: uma perspectiva brasileira. São Paulo: Atlas. pp. 113-134.

Camarano, Ana Amélia. (2001). *O idoso brasileiro no mercado de trabalho*. Rio de Janeiro: Ipea, 2001. Texto para discussão, n 831. Recuperado de:
http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0830.pdf.

Camarano, Ana Amélia. (2002). *Envelhecimento da população brasileira: uma contribuição demográfica*. Rio de Janeiro: Ipea, 2002.Texto para discussão nº 858.

Camarano, Ana Amélia. (2015). *Envelhecimento da população brasileira: continuação de uma tendência*. Recuperado de:
http://www.coletiva.org/site/index.php?option=com_k2&view=item&id=58:envelhecimento-da-popula%C3%A7%C3%A3o-brasileira-continua%C3%A7%C3%A3o-de-uma-tend%C3%A3o-AAncia&tmpl=component&print=1

Camarano, Ana Amélia & Pasinato, Maria Tereza. (2004) O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. In: Camarano. Ana Amélia. *Os Novos Idosos Brasileiros: Muito Além dos 60?* Rio de Janeiro: IPEA.

Camargo, Maria Albertina Carino de. (1998). Política de recursos humanos da UFPR. In: Camargo, Maria Albertina Carino de; Sanchez, Martha Gomensoro de Sanchez (Orgs.). *Política de recursos humanos na Universidade Federal do Paraná*. Curitiba: Ed. UFPR.

Carlos, Sergio Antonio Carlos, Jacques, Maria da Graça Correa , Larratéa, Jacques, Sandra Vieira & Herédia, Olga (1999). Identidade, Aposentadoria e Terceira Idade. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, Porto Alegre, v. 1, p. 77-89. Recuperado de:
<http://www.seer.ufrgs.br/index.php/revenvelhecer/article/view/4653/2569>

Carrera-Fernandez, José & Menezes, Wilson F. (2001). O idoso no mercado de trabalho: uma análise a partir da Região Metropolitana de Salvador. *Revista Econômica do Nordeste*, Fortaleza, v. 32, n. 1 p.52-67, jan.-mar. 2001. Recuperado de:
http://www.bnb.gov.br/projwebren/Exec/artigoRenPDF.aspx?cd_artigo_ren=253

- Carvalho, Alessandra Silva. (2009). *Gestão de pessoas e envelhecimento: sentido do trabalho para o idoso*. Anais do 33. Encontro da ANPAD, São Paulo, 2009, setembro. Recuperado de:
www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2009/GPR/2009_GPR3213.pdf.
- Carvalho, Cristina Helena Almeida de. (2014). Política para a educação superior no governo Lula: expansão e financiamento. *Revista do Instituto de Estudos Brasileiros*, (58), 209-244. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.11606/issn.2316-901X.v0i58p209-244>
- Castells, Manuel. (2008). *A sociedade em rede*. 11.ed. São Paulo: Paz e Terra.
- Celich, Kátia Lilian Sedrez & Baldissera, Micheli. Trabalho após a aposentadoria: influência na qualidade de vida do idoso. *A Terceira Idade*, São Paulo, v. 21, n. 49, p. 39-52, nov. Recuperado de:
[file:///D:/Users/ADM/Downloads/MUDANCAS%20ADEQUADAS%20AOS%20USUARIOS%20IDOSOS%20\(2\).pdf](file:///D:/Users/ADM/Downloads/MUDANCAS%20ADEQUADAS%20AOS%20USUARIOS%20IDOSOS%20(2).pdf).
- Ciampa, Antonio da Costa. (2012). Identidade. In: Lane, Silvia T. Maurer. & Codo, Wanderley. (org). *Psicologia social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense. pp. 59-75
- Ciampa, Antonio da Costa. (1987). A estória do Severino e a história da Severina: Um ensaio de psicologia social. São Paulo: Brasiliense,
- Chanlat, Jean-Francois. (1996). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. 3.ed. São Paulo: Atlas.
- Chizzotti, Antonio. (2008). *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. 9. ed. São Paulo: Cortez.
- Comissão das Comunidades Européias. (2000). *Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão. Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida*. Bruxelas, 30.10.2000 SEC(2000) 1832. Recuperado de:
<https://infoeuropa.eurocid.pt/files/database/000033001-00034000/000033814.pdf>. 2015
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal.
- Correa, Mariele Rodrigues. (2009). *Cartografias do envelhecimento na contemporaneidade: velhice e terceira idade*. São Paulo: Cultura Acadêmica.
- Costa, Geni de Araújo. (2001). Corporeidade, atividade física e envelhecimento: desvelando, possibilidades e aprendizagens significativas. In: Kachar, Vitória (Org.). *Longevidade: um novo desafio para a educação*. São Paulo: Cortez. pp. 81-109.
- Coutrim, Rosa Maria da Exaltação. (2006). Idosos trabalhadores: perdas e ganhos nas relações intergeracionais. *Sociedade e Estado*, 21(2), 367-390. Recuperado de:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922006000200004&lng=pt&tlang=pt.
- Creswell, John W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed.

- Cunha, Rosemyriam; Camargo, Denise de & Bulgacov, Yara Lucia M. (2006). Interjogo da imaginação e emoção. In: Camargo, D.; Bulgacov, Y.L.M. (org.). *Identidade & Emoção*. Curitiba, travessa dos editoras . pp.87-105.
- Debert, Guita Grin. (1999). *A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento*. São Paulo: Universidade de São Paulo/Fapesp.
- Debert, Guita Grin. (2012). *A reinvenção da velhice*. São Paulo: Edusp/Fapesp.
- Dejours, Christophe. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez: Obore.
- Dias, Reinaldo. (2008). *Sociologia das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Donzelle, Patrícia L.(2009). Uma visão sobre a OIT. Recuperado de:
<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1500/Uma-visao-sobre-a-Organizacao-Internacional-do-Trabalho>.
- Duarte, Camila Vianna, & Melo-Silva, Lucy Leal. (2009). Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 45-54. Recuperado de:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000100007&lng=pt&tlang=pt.
- Dubar, Claude. (2005). *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo: Martins Fontes.
- Felippe, Lúcio Ricardo Hiurko; Sandmann, Hermelina Maria; Merhy, Maria Eliza & Fernandez, Soledad; Bulgacov & Yara Lucia Mazziotti (1999). Programa de preparação para a aposentadoria: uma política de desenvolvimento humano. *InterAÇÃO*, Curitiba, v. 3, p. 79 a 94, jan./dez. Recuperado de:
<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/psicologia/article/view/7662/5465>.
- Figueiredo, Nara Cristina Macedo de. (2005). *Interfaces do trabalho voluntário na aposentadoria*. Dissertação (Mestrado). Porto Alegre, UFRGS.
- Follador, R. (2013). *Uma receita de previdência e finanças para seu projeto de vida* . [VitalSource Bookshelf Online]. Recuperado de:
[https://online\[minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522479788/.](https://online[minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522479788/.)
- Fonseca, Marcio Stern da. (2009). *Um estudo sobre o significado do trabalho para servidores públicos na faixa etária para servidores públicos na faixa etária dos 50 anos de idade*. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro. Recuperado de:
http://www.coppead.ufrj.br/upload/publicacoes/Marcio_Fonseca.pdf
- França; Lucia Helena de Freitas Pinho. (2002). *Repensando aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades*. Rio de Janeiro: CRDE UnATI. Recuperado de: <http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pdf/repensando.pdf>

- França, Lucia Helena de Freitas Pinho & Stepansky, Daizy Valmorbida. (2005). Educação permanente para trabalhadores idosos – o retorno à rede social. *Boletim Técnico SENAC*, Rio de Janeiro, 31(2), 46-55. Recuperado de: <http://www.senac.br/bts/312/boltec312e.htm>.
- França; Lucia Helena de Freitas Pinho & Soares, Dulce Helena Penna. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia Ciência e Profissão*, 29 (4), 738-751. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v29n4/v29n4a07.pdf>.
- França, Lucia Helena de Freita Pinho, Menezes, Gustavo Silva & Siqueira, Andreia da Rocha Siqueira. (2012). Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, Rio de Janeiro, 2012; 15(4):733-745. Recuperado de: file:///D:/Users/ADM/Downloads/27413-141400-1-PB.pdf
- Freitas, Maria de Fátima Quintal de Freitas. (2014). Psicologia social comunitária como politização da vida cotidiana: desafios à prática em comunidade. In: Stella, Cláudia (Org.). *Psicologia comunitária: contribuições teóricas, encontros e experiências*. São Paulo: Vozes.
- Fundação Perseu Abramo. Sesc. (2007). Pesquisa: Idosos no Brasil - Vivências, desafios e expectativas na 3ª idade. Recuperado de: http://www.sescsp.org.br/online/artigo/compartilhar/7102_pesquisa+idosos+no+brasil+vi+vencias+desafios+e+expectativas+na+3+idade.
- FGV – Fundação Getúlio Vargas. (2013). *Envelhecimento da força de trabalho no Brasil - PwC: Como as empresas estão se preparando para conviver, com equipes, que, em 2040, serão compostas principalmente por profissionais com mais 45?* Rio de Janeiro: Sesi-SP, Fiesp, Amcham BH. Recuperado de: <https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/pesq-env-pwc-fgv-13e.pdf>
- Giatti, Luana & Barreto Sandhi M. (2003). Saúde, trabalho e envelhecimento no Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 19(3): 759-771, june 2003. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2003000300008&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2003000300008>.
- Giddens, A. (2005). Sociologia. 6. ed. Porto Alegre: Artmed.
- Giddens, A. (2012). Trabalho e vida econômica. In. *Sociologia*. 6. ed. Porto Alegre: Penso. p. 625-661.
- Gil, Antonio Carlos. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas.
- Gontarski, Giseli & Rasia, José Miguel Rasia. (2012). Experiência de envelhecimento: trabalho e aposentadoria. *Mediações - Revista de Ciências Sociais*. v. 17 n. 2, p. 141-156, jul./dez. Recuperado de: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/14341/11949>

- Goulart Júnior, Edward , Mergulhão, Lucila Russi Mergulhão, Canêo, Luiz Carlos, Najm, Marielly Bueno & Lunardelli, Maria Cristina Frollini. (2009). Considerações sobre a terceira idade e o mercado de trabalho: questionamentos e possibilidades. *RBCEH*, Passo Fundo, v. 6, n. 3, p. 429-437, set./dez. Recuperado de: file:///D:/Users/ADM/Downloads/250-4891-2-PB%20(3).pdf.
- Graeff, L. (2002). Representações sociais da aposentadoria. Textos sobre Envelhecimento (UFRJ), Rio de Janeiro, v. 4, n. 7, p. 19-34, dez. Recuperado de: revista.unati.uerj.br/scielo.php?script=sci_arttext...59282002000100003.
- Guareschi, Pedrinho A. (2001). Pressupostos psicossociais da exclusão: competividade e culpabilização. In: Sawaia, Bader (Org.). *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes. p. 140-153.
- Hays Recruiting experts worldwide. (2011). *Empresas contratam profissionais já aposentados para ocupar cargos técnicos, aponta pesquisa*. São Paulo. Recuperado de: https://www.hays.com.br/cs/groups/hays_common/@br/@content/documents/digitalasset/hays_518361.pdf
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2008). *Projeção da população do Brasil por sexo e idade 1980-2050. Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica*. Rio de Janeiro, n.24, 2008. Recuperado de: <https://mail.googleom/mail/u/1/#search/flavia/14c2472f6c670db0?>
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.(2010). *Projeção da população do Brasil por sexo e idade 1980-2050. Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica*. Rio de Janeiro, n.24. Recuperado de: <[https://mail.googleom/mail/u/1/#search/flavia/14c2472f6c670db0?](https://mail.googleom/mail/u/1/#search/flavia/14c2472f6c670db0?projector=1) projector=1>.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2012). *Projeção da população de idosa por sexo 1980-2050*. Retirado de: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projacao_da_populacao/piramide/piramide.shtml.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2015). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2015 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais*. - Rio de Janeiro : IBGE. Recuperado de: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>.
- IPEA - Instituto Nacional de Pesquisas Econômicas Aplicadas. (2012). *Tendências demográficas mostradas pela PNAD 2011*. Rio de Janeiro: Ipea. Comunicados do Ipea, n. 157.
- IPEA - Instituto Nacional de Pesquisas Econômicas Aplicadas. (2006). *Brasil: o estado de uma nação - Mercado de trabalho, emprego e informalidade* (resumo). Recuperado de: http://www.ipea.gov.br/bd/pdf/2006/Resumo_MercadodeTrabalho.pdf.
- Jacques, Maria da Graça (2005). Identidade. In: *Psicologia social contemporânea*. 9.ed. Petropólis: Vozes.

Kanaane, Roberto. (1999) *O comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas.

Khoury, Hilma Tereza Tôrres; Ferreira, Adalcimira de Jesus Cista, Souza, Revan Araújo de, Matos, Albia Pinheiro de & Barbagelata-Góes, Sergio (2010). Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. *Revista Kairós Gerontologia*, 13 (1), São Paulo, junho, 147-65. Recuperado de: file:///C:/Users/PC/Downloads/4867-11555-1-SM.pdf.

Kramer, Gustavo Garcez, Faria, José Henrique de. (2007). Vínculos Organizacionais. RAP Rio de Janeiro 41(1):83-104, Jan. /Fev. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/06.pdf>.

Lane, Silvia T. Maurer. & Codo, Wanderley. (org.). (1993). *Psicologia social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense.

Lane, Silvia T. Maurer. (1985). *O que é psicologia social*. 3. ed. São Paulo: Brasiliense.

Leandro-França, Cristineide & Murta, Sheila Giardini. Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. *Psicologia Argumento*, Curitiba, v. 32, n. 76, p. 33-43, jan./mar. Recuperado de: file:///D:/Users/ADM/Downloads/pa-14560%20(1).pdf

Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L8842.htm.

Lei nº. 10.741, de 1º de outubro de 2003. (2003). *Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências*. Brasília, DF. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm.

Leite, Celso Barroso. (1993). *O século da aposentadoria*. São Paulo: Ed. LTR.

Lorenzini, Lucila Rose, Catalão, Marisa Camposana; Higa, Isumi; Rosa, Paulo Alves & Ueti, Teruyo Marlenei. (2013). São Caetano do Sul Amiga do Idoso: programas e ações com base no envelhecimento ativo. In: *Velhices: experiências e desafios nas políticas do envelhecimento ativo* / organizado por Tereza Etsuko da Costa Rosa, Áurea Eleotério Soares Barroso e Marília Cristina Prado Louvison. São Paulo: Instituto de Saúde, 2013. 384 p. (Temas em Saúde Coletiva, 14). p. 72-84.

Hall, Stuart. (2006). *A identidade cultural na pós-modernidade*. 11. ed. Rio de Janeiro: DP & A.

Machado, Hilka Vier. (2003). A Identidade e o Contexto Organizacional: A Identidade e o Contexto Organizacional: Perspectivas de Análise. *RAC, Edição Especial*. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v7nspe/v7nespa04.pdf>

Magnabosco-Martins, Claudia Regina, Vizeu-Camargo, Brigido & Biasus, Felipe. (2009). Representações sociais do idoso e da velhice de diferentes faixas etárias. *Universitas Psychologica*. Bogotá, Colombia, v. 8, no. 3 pp. 831-847 sep-dic. Recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/627/388>

Martín-Baró, I. (1983). *Acción e ideología: psicología social desde Centroamérica*. San Salvador: UCA Ed.

Martins, Sueli Terezinha Ferreira. (2003). Processo grupal e a questão do poder em Martín-Baró. *Psicologia & Sociedade*, 15(1), 201-217. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822003000100011>

Marx, Karl. (1999). *Para a crítica da economia política, do capital, o rendimento e suas fontes*. São Paulo: Nova Cultural.

Marra, Adriana Ventola. (2013). *Identidade, trabalho e construção social da aposentadoria para ex-executivos*. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais. Recuperado de: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUOS-98MFT3?show=full>

Mendes, Márcia R.S.S. Barbosa, Gusmão, Josiane Lima de & Faro, Ana Cristina Mancussi e Faro, Rita de Cássia Burgos de O. Leite. (2005). A situação social do idoso no Brasil: uma breve consideração. *Acta Paulista de Enfermagem*, 2005;18(4):422-6. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/ape/v18n4/a11v18n4.pdf>.

Menezes, Gustavo Silva. (2011). *Aposentar ou continuar trabalhando? fatores relevantes na decisão da aposentadoria por servidores públicos federais*. Dissertação (Psicologia Social) - Universidade Salgado de Oliveira, Niterói.

Minayo, Maria Cecilia de Souza (org.) (2013). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 33. ed. Petropolis (RJ): Vozes.

Monteiro, Dulcinéia R. (2009). Aposentadoria: ponto de mutação. In: Barros Junior, Juarez Correa. *Empreendedorismo, trabalho e igualdade de vida na terceira idade*. São Paulo: Edicon, pp. 205-220.

Montero, Maritza. (2008). *Introducción a la psicología comunitaria: Desarrollo, conceptos y procesos*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Moreira Jr., Cesar Sandoval, & Japur, Marisa. (2003). Grupo de sala de espera: sentidos do envelhecimento humano. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 13(25), 85-96. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2003000200008&lng=en&tlang=pt.

Moreira, J. de O.; & Vieira, R. F. (2014). Permanência no emprego: velhice saudável ou negação do envelhecimento? *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 9(1), São João del-Rei, janeiro/junho. Recuperado de: http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/Volume9_n1/Moreira%20%26%20Vieira.pdf

Moreira, Antonia Silva Paredes & Oliveira, Denize Cristina de. (2000). *Estudos interdisciplinares de representação social*. 2. ed. Goiânia, AB.

- Morim, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, Jul./Set. 2001 São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Motta, A. B. (2000). Relações de família dos mais idosos. *Anais do 24. Encontro Anual da ANPOCS*. Petrópolis, RJ. 2000.
- Motta, A. B. (2006). Visão antropológica do envelhecimento. In: *Tratado de gerontologia*. 2.ed. Rio de Janeiro: Guanabara, pp. 79-82.
- Muniz, Tatiana da Silva & Barros, Albani. (2014). O trabalhador idoso no mercado de trabalho do capitalismo contemporâneo. *Ciências humanas e sociais*. Maceió, v. 2, n.1, p. 103-116, maio. Recuperado de: file:///D:/Users/ADM/Downloads/1079-4846-1-PB.pdf
- Neri, Aguinaldo Aparecido. (2009). O Envelhecimento no Universo do Trabalho – Desafios e Oportunidades Depois dos 50 Anos. In: Barros Junior, Juarez Correa. *Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade*. São Paulo: Edicon, pp. 49-66.
- Neri, Anita Liberalesso. (2001). *Maturidade e velhice: trajetórias individuais e socioculturais*. Campinas (SP): Papirus.
- Neri, Anita Liberalesso & Freire, Sueli Aparecida. (2000). *E por falar em boa velhice*. Campinas (SP): Papirus.
- Neri, Anita Liberalesso. (1993). *Qualidade de vida e Idade madura*. Campinas: Papirus.
- Novo, Luciana Florentino & Folha, Fernando Antônio Silva (2010). Importância da preparação à aposentadoria: a fala de servidores aposentados da UFPEL. *Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur, 10. 2010. Mar del Plata, Argentina*. Recuperado de: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/96987/IMPORT%C3%82NCIA%20DA%20PREPARA%C3%87AO%20%C3%80%20%C3%80%20APOSENTADORIA%20A%20FALAC%20DE%20SERVIDOR.pdf?sequence=1>
- Oliveira, Antônio Tadeu Ribeiro de & Oneill, Monica Vieira Caetano. (2013). Cenário sociodemográfico em 2022/2030 e distribuição territorial da população, uso e ocupação do solo. In: Fundação Oswaldo Cruz. *A saúde no Brasil em 2030 - prospecção estratégica do sistema de saúde brasileiro: população e perfil sanitário*. [online]. Rio de Janeiro: Fiocruz/Ipea/Ministério da Saúde/Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, 2013. Vol. 2. pp. 41-93. Recuperado de: SciELO Books .
- Oliveira, Orlandina, & Ariza, Marina. (2001). Gênero, trabalho e exclusão social. In: Oliveira, Maria Coleta (Org.). *Demografia da exclusão social: temas e abordagens*. Campinas: Ed. Unicamp. p. 77-99.
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., Fontoura, D. S., & Schweig, C. (2004). Buscando o sentido do trabalho. *Anais do 28. Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Curitiba, PR.

OMS - Organização Mundial da Saúde. (2005). *Envelhecimento ativo: uma política de saúde*. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde. Recuperado de: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf

Pacheco, Jaime Lisandro. (2002). *Educação, trabalho e envelhecimento: estudo das historias de vida de trabalhadores assalariados focalizando as relações com a escola, com o trabalho e com os possíveis sintomas depressivos, após a aposentadoria*. Tese (Doutorado). Universidade Estadual de Campinas.

Peixoto, Clarice Ehlers. (2004). *Família e envelhecimento*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Pereira, Delci Elena Corbari. (2002). *Qualidade de vida na terceira idade e a sua relação co o trabalho, no grupo de terceira idade “Amor e Carinho” de Santa Terezinha de Itaipu – PR*. Recuperado de: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/83996/192454.pdf?sequence=1>.

Peres, Marcos Augusto de Castro. (2005). O envelhecimento do trabalhador no contexto dos novos paradigmas organizacionais e os indicadores de exclusão por idade no trabalho. *Revista Linhas (Udesc)*, v.6, n. 2, 1-23. Recuperado de: <http://revistas.udesc.br/index.php/linhas/article/view/1273/1084>.

Pichon-Rivière, E. (2000). *Teoria do vínculo*. São Paulo: Martins Fontes.

Polettinni, Márcia Regina Negrisoli Fernandez. (2010). Idoso: proteção e discriminação no trabalho. In: *Estudos de direitos fundamentais*. São Paulo: Verbatim. pp. 3137-3150.

Portaria GM/MS nº 2.528 de 19 de outubro de 2006. Aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa. Brasília. Recuperado de: http://www.saude.mg.gov.br/index.php?option=com_gmg&controller=document&id=536.

Portaria nº 1.261, de 05 de maio de 2010. Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores. Recuperado de: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=7838>.

Queiroz, Vívian dos Santos & Ramalho, Hilton Martins de Brito. (2009). A escolha ocupacional dos idosos no mercado de trabalho: evidências para o Brasil. *Economia, Select*, Brasília, v.10, n.4, p..817–848. Recuperado de: http://www.anpec.org.br/revista/vol10/vol10n4p817_848.pdf.

Queroz, Zally Pinto Vasconcellos de & Prado, Adriana Romeiro Almeida. (2010). Mudanças adequadas aos usuários idosos: humanização do atendimento na instituição hospitalar. A Terceira Idade, São Paulo, v. 21, n. 49, p. 7-25, nov. Recuperado de: [file:///D:/Users/ADM/Downloads/MUDANCAS%20ADEQUADAS%20AOS%20USUAARIOS%20IDOSOS%20\(3\).pdf](file:///D:/Users/ADM/Downloads/MUDANCAS%20ADEQUADAS%20AOS%20USUAARIOS%20IDOSOS%20(3).pdf)

Rodrigues, Nara Costa & Rauth, Jussara. (2006). Os desafios do envelhecimento no Brasil. In: *Tratado de gerontologia*. 2.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.

- Romanini, Debora Puquevicz; Xavier, Antonio Augusto de Paula & Kovaleski, João Luiz. (2004). Aposentadoria: período de transformação e preparação. *Anais do 24. Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENGEP)*, Florianópolis, 2004. Florianópolis, SC: UFSC.
- Rozendo, Adriano da Silva. (2010). *Construção social do envelhecimento e experiências da velhice*. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual Paulista. Recuperado de: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/97550/rozendo_as_me_assis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rubin, F. (2015). *Aposentadorias previdenciárias no Regime Geral da Previdência social: Questões Centrais de Direito material e de Direito material e de Direito Processual*. [VitalSource Bookshelf Online]. Recuperado de: <https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597001365/>
- Santos, Ademar Sousa dos (2011). A reforma administrativa do estado brasileiro nos anos 90 e a proposta de descentralização educacional. *Práxis Educacional*, Vitória da Conquista v. 7, n. 11 p. 53-72 jul./dez.
- Santos, Maria de Fátima de Souza. (1990). *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU.
- Santos, Maria de Fátima de Souza. (2000). Representação social e identidade In: Moreira, A. S. P. & Oliveira, D. C. *Estudos interdisciplinares de representação social*. 2. ed. Goiânia: AB.
- Santos, Ruth Brito. (2005). De volta à cena: um estudo com idosos que trabalham. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual do Ceará. Recuperado de: http://uece.br/ppgsociologia/dmddocuments/ruth_brito_dos_santos%5B1%5D.pdf
- Santos, Silvana Sidney Costa. (2010). Concepções teórico-filosóficas sobre envelhecimento, velhice, idoso e enfermagem gerontogeriátrica. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, nov-dez; 63(6): 1035-9. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v63n6/25.pdf>
- Scharfstein, Eloisa Adler (1999). A construção da identidade social de uma pessoa idosa através do discurso. *Textos Envelhecimento*. Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, 1999. Recuperado de: http://revista.unati.uerj.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-59281999000200002&lng=pt&nrm=iso
- Schmidt, Debora Berger & Magnabosco-Martins, Claudia R. (2010) Aposentar-se de que? Percepções de trabalhadores próximos da aposentadoria. *ECOS - Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 1(1) 55-70. Recuperado de: <file:///D:/Users/ADM/Downloads/695-3230-1-PB.pdf>.
- Seling, Ana Gabrielle & Valore, Luciana Albanese. (2010). Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídios para orientação profissional. *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*, 13(1), 73-87. Recuperado de: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25739/27472>.

- Shinyashiki, Gilberto. (2002). O processo de socialização organizacional. In: *As pessoas na organização*. São Paulo 15. ed. Ed. Gente. pp.165-184.
- Silva, Narbal, Zanelli, José Carlos. (2004). Cultura organizacional. In: Zanelli, José Carlos, Borges-Andrade, Jairo Eduardo, Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed. p. 407-442.
- Siqueira, Marcia Terezina Andreatta Dalladone. (2013). *UFPR: centenário*. Curitiba: Ed. UFPR.
- Soares, Nanci, Poltronieri, Cristiane de Fátima, Costa, Joice Sousa. (2014). Repercussões do envelhecimento populacional para as políticas sociais. *Argumentum*, Vitória (ES), v. 6, n.1, p. 133-152, jan./jun. Recuperado de: <http://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/7474>
- Soares, Dulce Helena Penna, Sarriera, Jorge Castellá. (2012). O tempo livre na aposentadoria: uma experiência no Aposenta-Ação. In: Santos, Sueli Souza dos & Carlos, Sergio Antonio. *Envelhecendo com apetite pela vida*. Rio de Janeiro: Vozes, pp.109-129.
- Sobreira Netto, Francisco & Pereira Netto, Juliana Presotto. (2012). Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPA: responsabilidade social das organizações. pp.1-5. Recuperado de: http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/254_254_SeGET_-_PPA_e_RS_-_final.pdf.
- Souza, R. F., Matias, H. A. & Brêtas, A. C. P. (2010). Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15 (6), 2836-43. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/630/63017464021.pdf>
- Tajfel, H. (1983). Grupos humanos e categorias sociais: estudos em psicologia social. Lisboa: Livros Horizonte.
- Tamayo, Alvaro, Borges-Andrade, Jairo Eduardo, Codo, Wanderley (org). (1996). *Trabalho, organizações e cultura*. Rio de Janeiro: ANPEPPM.
- Tolfo, Suzana da Rosa, & Piccinini, Valmíria. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 38-46. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- UFPR - Universidade Federal do Paraná. (1998). *Gestão 1994-1998: Desenvolvimento de recursos humanos. Relatório 1994-1997*. Curitiba: Imprensa Universitária.
- UFPR - Universidade Federal do Paraná. (2011). *Relatório de gestão do exercício de 2011 – 2ª versão*. Recuperado de: http://www.proplan.ufpr.br/portal/rel_gestao/relatorio_gestao_ufpr_2011.pdf
- UFPR - Universidade Federal do Paraná. (2012). *Relatório de gestão do exercício de 2012*. Recuperado de: http://www.proplan.ufpr.br/portal/rel_gestao/relatorio_gestao_ufpr_2012.pdf

UFPR - Universidade Federal do Paraná. (2013). *Relatório de gestão do exercício de 2013*.

Recuperado de:

http://www.proplan.ufpr.br/portal/rel_gestao/relatorio_gestao_ufpr_2013.pdf

UFPR - Universidade Federal do Paraná. (2014). *Relatório de Gestão do Exercício 2014*.

Curitiba. Recuperado de:

http://www.proplan.ufpr.br/portal/rel_gestao/relatorio_gestao_ufpr_2014.pdf

UFPR - Universidade Federal do Paraná. (2015). *Relatório de Atividades UFPR 2015*.

Curitiba. Recuperado de: http://www.proplan.ufpr.br/portal/rel_atv/relatorio_de_atividades_2015.pdf.

UFPR - Universidade Federal do Paraná. (2013). Pró-Reitoria de Gestão Pessoas (PROGEPE). *Edital n. 01/13 – CPP /PROGEPE - Programa Disseminação de Conhecimento Técnico Sénior*. Curitiba, 2013. Recuperado de:
http://www.progepe.ufpr.br/progepe/documentos/edital/edital_01_13_cpp_progepe.pdf.

UFPR - Universidade Federal do Paraná. (2014). Conselho de Planejamento e Administração. Resolução n. 15/14 – COPLAD. *Fixa normas para o Programa Disseminação de Conhecimento Técnico – Sénior, no âmbito da Universidade Federal do Paraná*. Curitiba.

Vanzella, E. & Lima Neto, E. A., Silva, C. C. (2011). A terceira idade e o mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Ciências da Saúde*. 14(4):97-100. Recuperado de:
 Doi:10.4034/RBCS.2010.14.04.13

Varela, Maria das Graças de Araújo Varela (2013). *Significado do trabalho e aposentadoria: um estudo entre os docentes de uma instituição federal de ensino*. Natal (RN). Dissertação (Mestrado) – Universidade Potiguar, Natal, RN.

Vicente, Maximiliano Martin. (2009). História e comunicação na ordem internacional. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica. Recuperado de:
<http://books.scielo.org/id/b3rzk/pdf/vicente-9788598605968-08.pdf>

Victorelli, L. (2007). Aposentadoria: aprender a parar. *Jornal da USP on line*. Recuperado de: http://www.usp.br/jorusp/arquivo/1999/jusp471/mancheet/rep_res/rep_int/pesqui4.html.

Vygotski, L.S. (1993). Pensamiento y Lenguaje. In: *Obras Escogidas II*. Madrid. Visor Distribuciones, S.A.

Wajnman, Simone; Oliveira, Ana Maria H. C. de & Oliveira, Elzira Lúcia de. (2004). Os idosos no mercado de trabalho: tendências e consequências. In. *Os Novos Idosos Brasileiros: Muito Além dos 60?* Organizado por Ana Amélia Camarano. Rio de Janeiro: IPEA. Recuperado de:
file:///D:/Users/ADM/Downloads/os_novos_idosos_brasileiros_alem_dos_60%20CAMARANO.pdf.

Weber, Max. (2002). *A ética protestante e o espírito do capitalismo: texto integral*. São Paulo: Martin Claret.

Yenilmez, Ince Meltem. (2014). Economic and social consequences of population aging the dilemmas and opportunities in the twenty-first century. *Applied Research Quality Life*, (2015). 10: 735. Recuperado de: doi:10.1007/s11482-014-9334-2.

Zanelli, José Carlos & SILVA, Narbal (1996). *Programa de preparação para aposentadoria*. Florianópolis: Insular.

Zanelli, José Carlos. (2012). Processos Psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 329-340. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300007&lng=pt&tlang=pt.

APÊNDICE A - AUTORIZAÇÃO DA PROGEPE/UFPR



Ministério da Educação
Universidade Federal do Paraná

Curitiba, 27 outubro de 2015

Aos Cuidados:
Comitê de Ética em pesquisa Hospital IPO
Dr. Evaldo Macedo

Pesquisador Responsável: Angela Pereira de Farias Mengatto
Instituição Proponente: Universidade Tuiuti do Paraná
Título: As práticas dos aposentados do Programa Bolsa Sênior de uma instituição federal de ensino superior: uma perspectiva para promoção do envelhecimento ativo

Declaração de autorização de coleta de informações

Declaro para os devidos fins que a servidora técnico-administrativa Angela Pereira de Farias Mengatto, Siape 01182668, Sigepe 117723, terá acesso às informações do Programa Disseminação de Conhecimento Técnico - Sênior da Universidade Federal do Paraná, para fins de pesquisa de mestrado intitulado “As práticas dos aposentados do Programa Bolsa Sênior de uma instituição federal de ensino superior: uma perspectiva para promoção do envelhecimento ativo”.

O mestrado é na área de Psicologia Social Comunitária na Universidade Tuiuti do Paraná. A pesquisa tem como foco conhecer os fatores que motivam as pessoas a participarem do programa e a representação do aposentado no ambiente organizacional.

Atenciosamente,

MARYSSA MARTINS BORN
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas
MAT. 6043750

APÊNDICE B - TCLE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Eu, Angela Pereira de Farias Mengatto, pesquisadora do programa de Mestrado de Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná, sob a orientação da professora Denise de Camargo, estou convidando você servidor(a) da Universidade Federal do Paraná, a participar de um estudo intitulado **As práticas dos aposentados do Programa Bolsa Sênior da Universidade Federal do Paraná**.

PROPÓSITO DO ESTUDO: A pesquisa tem como objetivo conhecer as práticas desenvolvidas pelos aposentados, a representação do aposentado no ambiente organizacional e quais os benefícios proporcionados para a qualidade de vida dos indivíduos integrantes do Programa Bolsa Sênior.

PROCEDIMENTOS: Caso você participe desta pesquisa, será necessário participar de uma entrevista semi-estruturada com questões abertas e fechadas. Na primeira parte são questões relacionadas à identificação sociodemográfica (gênero, idade, escolaridade; formação e histórico profissional). A segunda parte com questões relativas ao programa e as atividades de trabalho desenvolvidas e outras questões que se fizerem necessárias no decorrer da entrevista.

A entrevista será gravada, respeitando-se completamente o seu anonimato. Tão logo a entrevista seja transcrita e encerrada a pesquisa o conteúdo será desgravado ou destruído.

Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a).

PARTICIPAÇÃO VOLUNTÁRIA: Sua participação nesse estudo é voluntária e se você não quiser mais fazer parte da pesquisa poderá desistir a qualquer momento, não trazendo nenhum prejuízo a sua pessoa.

BENEFÍCIO DO ESTUDO: Os benefícios esperados com essa pesquisa são fornecer subsídios para o aprimoramento do Programa Bolsa Sênior da UFPR. Assim como contribuir para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

DECLARAÇÃO DE RISCOS PARA O(A) PARTICIPANTE: A sua participação no estudo pode causar algum desconforto, mas nenhum risco adicional.

CUSTOS: Não haverá nenhum custo a você relacionado aos procedimentos previstos no estudo. As despesas necessárias para a realização da pesquisa são de responsabilidade da pesquisadora.

PAGAMENTO PELA PARTICIPAÇÃO: Sua participação é voluntária, portanto você não será pago por sua participação neste estudo.

CONTATO PARA PERGUNTAS: Quaisquer dúvidas relativas ao estudo poderão ser esclarecidas pela pesquisadora responsável (Angela Pereira de Farias Mengatto) pelo telefone: 041-9195-4917 / 3361-4917 ou na Biblioteca de Educação Profissional e Tecnológica da UFPR, na rua Alcides Vieira Arcoverde, 1225 - Centro Politécnico, Curitiba - Paraná. Se você tiver dúvidas sobre seus direitos como um participante de pesquisa, você pode contatar Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) do IPO, pelo telefone: (41) 3394-5791. O CEP trata-se de um grupo de indivíduos com conhecimento científicos que realizam a revisão ética inicial e continuada do estudo de pesquisa para mantê-lo seguro e proteger seus direitos.

Eu, _____, li esse termo de consentimento e comprehendi a natureza e objetivo do estudo do qual concordei em participar. A explicação que recebi menciona os possíveis riscos e benefícios. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento sem justificar minha decisão com a pesquisadora e a instituição. Eu receberei uma cópia assinada e datada deste documento de consentimento informado.

Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

Curitiba, _____ / _____ / 2016.

Assinatura do participante da pesquisa

Angela Pereira de Farias Mengatto
Pesquisadora

Dra. Denise de Camargo
CRP 8/00450
Profa. Orientadora

APENDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Você está sendo convidado (a) a participar como voluntário (a) de uma pesquisa de mestrado do Curso de Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná, cujo objetivo é conhecer As práticas dos aposentados do Programa Bolsa Sênior da Universidade Federal Do Paraná.

Informamos que será assegurado o sigilo quanto a sua identificação pessoal. Caso alguma informação prestada seja citada no texto da pesquisa, será utilizada uma codificação para garantir sua privacidade. Qualquer dúvida pergunte a pesquisadora com quem você está conversando neste momento.

PERFIL DOS PARTICIPANTES

Sexo: () Feminino () Masculino Idade: _____
 Casado: () Sim () Não Possui filhos: () sim () Não - Se sim quantos? _____
 Escolaridade: () ensino fundamental () ensino médio () graduação
 () especialização () mestrado () doutorado
 Formação profissional: _____
 Cargo exercido antes de aposentar: _____
 Aposentou por tempo de serviço: () Sim () Não
 Aposentou proporcional: () Sim () Não
 Há quanto tempo está aposentado? _____
 Tempo de serviço na UFPR: _____
 Trabalhou fora da UFPR? () Sim () Não, se sim, quanto tempo? _____

QUESTÕES RELATIVAS AOS MOTIVOS DO RETORNO

1) Quais são os fatores que fazem os aposentados a voltarem a trabalhar?

- () Financeiro (complementar a renda)
- () Gostar de trabalhar
- () Manter-se ativo
- () Ocupar o tempo
- () Outro

2) Para você continuar a trabalhar contribui para obter qualidade de vida após aposentadoria?

QUESTÕES RELATIVAS AO PROGRAMA BOLSA TÉCNICO SÊNIOR

- 1) Há quanto tempo participa do programa?
- 2) Você acha que a carga horária de 6 horas estabelecido no programa é adequada para os aposentados?
- 3) O valor mensal pago da bolsa é satisfatório?
- 4) Você trabalha no mesmo local onde você trabalhava antes de se aposentar?
- 5) Fale sobre os aspectos positivos do programa.

- 6) Você acha que o programa tem aspectos negativos? Se sim, o que poderia ser melhorado?
- 7) Você acha que a UFPR, o programa e os colegas valorizam os aposentados, com suas experiências, conhecimentos e atividades realizadas no trabalho?
- 8) Você se relaciona com outros participantes do programa Bolsa Sênior?
- 9) Fale sobre seu relacionamento com a equipe de trabalho, chefia e com os demais membros da universitária.
- 10) Fale sobre o local as condições do ambiente onde você de trabalha. Tais como (mobiliário, equipamentos, espaço, etc)

QUESTÕES RELATIVAS ÀS ATIVIDADES E PRÁTICA REALIZADAS PELOS BOLSISTAS

- 1) As atividades que você realiza (desenvolve) são as mesmas que fazia antes de se aposentar?
- 2) As atividades que você realiza como bolsista, possibilita você a desenvolver suas habilidades e competências; compartilhar conhecimentos?
- 3) Quanto você chegou no local de trabalho alguém ensinou / treinou as suas tarefas. Como foi seu aprendizado neste ambiente.
- 4) Você fez algum(s) curso(s) depois de aposentado oferecido pela instituição ou particular?
- 5) Fale/descreva sua rotina diária de atividades no trabalho.

APENDICE D - ANÁLISE DAS ENTREVISTAS: PRÉ-INDICADOR – INDICADOR E NÚCLEOS DE SIGNIFICAÇÃO

Exemplo 1: Análise da entrevista - Bolsista B3

PRE-INDICADORES	INDICADORES	NUCLEOS DE SIGNIFICAÇÃO
eu tô aqui como bolsa sênior porque eu quero - por amor a arte	Gosta do trabalho	Centralidade no trabalho
O que pagam na bolsa sênior é isso uma piada, é insignificante	salário baixo	Avaliação do programa
certos locais onde vc tá trabalhando, vc ganhar a mesma coisa que a mulher que faz o cafzinho - acho que devia ter uma escala de valores	O salário não compatível com a responsabilidade	Avaliação do programa
não to discriminando, a responsabilidade e se eu informar errado vai abrir um processo contra nos, então você tem que estar muito seguro, muito ciente, consciente do você ta falando	Responsabilidade excessiva	Continua realizando as mesmas atividades de antes da aposentadoria
Eu faço parte disso daqui, eu tenho 47 anos de casa - então ajudei estruturar tudo isso daqui, conheço desde o primeiro livro até o ultimo que ate hoje, participei tudo isso ...	Valoriza - estima a instituição Sentimento de pertencimento Experiência Conhecimento	Sentimento de pertencimento
Não foi o financeiro nem pensar - um convite da onde eu me aposentei	Reconhecimento - sente que seu trabalho é importante	Reconhecimento
Horário: Sim, é adequada	Horário compatível	Avaliação do programa
custo de vida passa ser mais caro	Idade requer mais recursos financeiros	Avaliação do programa
tem pessoas que assim que param no tempo e começam e quando ele vê, ele ta perdido tanto financeiramente, parte mental, física	O trabalho faz sentir-se bem traz qualidade de vida	Bem estar
falta de mão de obra qualificada	mão de obra qualificada - aprender - conhecimento	Autopercepção de sua qualificação e compromisso com o trabalho
aqui a gente atende telefone, a gente atende balcão, se tem diploma no gabinete que ele tem assinar, a gente vai buscar, leva diploma lá, a gente faz trabalho de contínuo, de oficce boy, faz e não tem diferença aqui ninguém a gente vai atende, aquele que ta mais disponível é o que vai fazer o serviço.	Atividades que realiza -	Autopercepção de sua qualificação e compromisso com o trabalho
Eu que vivi uma época assim áurea da universidade	Construção/desenvolvimento da universidade Sentimento de nostalgia	Sentimento de pertencimento
Hoje há um desrespeito, falta de profissionalismo, falta de hierarquia, as pessoas estão aqui pra ficar estudando aqui	desconhecimento - falta de interesse desvalorização dos mais novos pela instituição	Avaliação do programa
uma das coisas que eu aprendi na minha vida é não ser cobrado	Proatividade - iniciativa	Autopercepção de sua qualificação e compromisso com o trabalho
além de todas as funções eu também assessoro a direção	Conhecimento -	Compartilha conhecimento

- vai as reuniões	assessoria - atitude	
pessoas não tem interesse, a agora vc pega um jovem que entrou e não quer nem saber	Desvalorização pela instituição Desinteresse dos servidores novos	Avaliação do programa
o trabalho te leva a vc teu raciocínio teu subconsciente ativo, estar atualizado	Atualização Manter ativo	Centralidade no trabalho
Tranquilo, excelente, excepcional, porque há um respeito, aqui nos respeitamos um ao outro.	Convivência com o grupo amistosa	Relacionamento interpessoal
Não sente diferença entre aposentado	não sente preconceito	Reconhecimento
eu dô o caminho e a ideia e eu ensino o caminho essa é minha função	Ensina os colegas (assessoria)	Compartilha conhecimento
eu vou representar no lugar do diretor	Conhecimento - Assessoria -	Assessoria Conhecimento
Precário, pelo significado da divisão dentro da federal - são tudo máquina ultrapassada - um órgão arrecadador as faculdades pagam - federal ta passando uma fase triste em termos estruturais, de materiais.	Ambiente físico e estruturais precárias	Ambiente físico e estruturais precárias
na UFPR não - na unidade, gente é valorizado, tudo que tem são situações que acontece aqui eles me chamam	Sente-se valorizado e reconhecido na unidade.	Reconhecimento
dar um campo, uma sequencia, não ficar ocioso em casa	Fator positivo do programa Manter-se ativo	Avaliação do programa
pessoa passou dos 40 anos está ultrapassado,	Preconceito com idade Excluído	Socialização
me sentir o ralo do mundo	Sente-se excluído	Socialização
não vou deixar a peteca cair	Voltar a trabalhar	Socialização
parte negativa o salário, vencimento	Salário baixo	Avaliação do programa
Sou o primeiro a chegar todo o dia, no máximo 7h da manhã	Pontualidade	Autopercepção de sua qualificação e compromisso com o trabalho
nos conseguimos deixar em dia tudo, vieram 3 seniores para cá. Nos registramos praticamente 20.000 diplomas.	Produtividade - capacidade	Autopercepção de sua qualificação e compromisso com o trabalho
eu preciso de uma mão tua porque to perdido	Assessoria - conhecimento	Assessoria - conhecimento
nessa fase idade que eu estou hoje em dia, vc começa gastar com remédio, com dentista, etc, etc, o seu custo de vida passa ser mais caro	Idade requer mais recursos financeiros	Financeiro
você não ta parado, vc não vegetando em casa	Qualidade de vida	Bem estar
contato com pessoas, contato com situações do dia a dia, se não passou, vc vai aprender, então vc esta armazenando,	Socialização aprendizado atualização	Aprender coisas novas Socialização
eu do caminho e a ideia e eu ensino o caminho essa é minha função, então sou muito respeitado	Sente-se valorizado	Reconhecimento
não existe formação acadêmica, foi aprendendo, foi acrescentando passando por situações, eu adoro legislação de ensino	conhecimento prático Aprendizagem por intuição e persistência	Autopercepção de sua qualificação e compromisso com o trabalho
lido com leis, tudo qualquer dúvida, pepino, minha função e essa, então dou assessoria pra faculdades, tem situações que eles não sabem resolver internamente, então eu vou lá explico como é, pode o que a lei permite o que a lei não permite	Conhecimento prático - assessoria	Autopercepção de sua qualificação e compromisso com o trabalho
Registro de diplomas: Inicia-se pelo protocolo e abertura de processo. Daí eu chego de manhã eu pego e registro	Atividades que realiza	Autopercepção de sua qualificação e

aqui, eu tenho que ver aqui carimbo, de normal, apostila, averbação, diversos (porque não é da universidade) carimbo número, ai vc tem que ter essa estampa pra vc ver pra onde vc joga onde vc coloca o carimbo, pra não colocar em cima dos outros. Daí vem pra cá e daí vem pra registro, e dou control P, e dou grifo final, e daí eu dou um OK. Daí eu quero fazer um consultar amanhã ou depois, eu vou na consulta, digito o nome, e já vai me aparecer ele lá o registro dele, tudo certinho, 2714, 507 o livro, pagina, no dia 09/05/2016. No meu tempo era todo na mão, não tinha nada, hoje tá assim moderno, depois disso aqui, vai pro Nilton assinar, ele assina e depois é xerocado um por um, ai depois de xerocado um por um vc tem que sentar e conferir Xerox com diploma pra ver se tá certo, conferido frente e verso, ai o diploma vai em pra cá monta-se livros. Monta-se esses livros, os livros vão de 001 a 500, cada 500 fecha-se um livro, daí tem bater um ofício que vai pra a instituição, a fotocopia fica conosco, nos temos o registro eletrônico e temos o manual, se der uma pane ali nos temos o socorro ali. Isso desde 1962 confere o diploma com todos os dados da pessoas, confere tudo, aqui o ato oficial que regulamenta o curso, que tem o carimbo da instituição que são coisas obrigatórias, depois que passa, primeira ele chega da entrada no balcão. Do balcão é o protocolo - abre um protocolo um processo - confere todos os dados (nome, data nascimento, local) RG, tem estar tudo com ponto, se não tiver ponto, vai para o sistema - histórico escolar vai conferir as disciplinas as notas, tem que ler todos esses dados, tem que estar tudo explicadinho.		compromisso com o trabalho
---	--	----------------------------

Exemplo 2: Análise da entrevista - Bolsista B7

PRE-INDICADORES	INDICADORES	NUCLEOS DE SIGNIFICAÇÃO
o financeiro também ajudou bastante, mas o principal é voltar a trabalhar pra mim é ocupar a cabeça	Ter ocupação – manter-se ativo	Centralidade no trabalho
parecia que não tava preenchendo aquele tempo	Sentia-se ociosa	Centralidade no trabalho
eu me sentia tão mal	Sentia-se Excluída	Socialização
comecei a trabalhar aí eu me senti tão bem - parecia que você tem valor	Sente-se Valorizada Qualidade de vida	Sentir bem Qualidade de vida
muita coisa não entendia aqui, porque é bem diferente do trabalho que eu fazia.	Aprender novas atividades Novos desafios	Aprender coisas novas
criar um vínculo também com as pessoas	Lugar de socialização	Socialização
sabe você conhece novas pessoas, e como foi bom, sabe, você novos servidores que estão junto trabalhando	Integração com novas gerações Convivência com outras pessoas	Socialização
umas 4 ou 5h	Carga horária menor	Avaliação do Programa
a gente não ganha alimentação	Contrato precário	Avaliação do Programa
acho que poderia ser um pouquinho melhor	Salário defasado	Avaliação do Programa
primeira coisa é o gostar, depois vem o dinheiro que ajuda bastante	Gostar de trabalhar	Centralidade no trabalho
Aqui são mais como secretária - atendo os professores do eles precisam no geral, alunos todos da parte da anatomia, eu faço documentos, ofícios, mando emails, verifico emails, é mais ai eu distribuo pra locais. Eu dou suporte a secretaria	Atividades que realiza Sente que atividades são importantes	Percebe que suas atividades são importantes para unidade/instituição
porque eu não sabia nada aqui	Aprender novas	Aprender coisas novas

	atividades Novos desafios	Novos desafios
pessoal da bolsa sênior ajuda muito a universidade, aqueles que trabalham, que se dedicam	Sente que seu trabalho é importante para a instituição	Percebe que suas atividades são importantes para unidade/instituição
é uma mão de obra mais barata	Considera que o trabalho é uma Mão de obra barata	Avaliação do Programa
melhorou bastante, você se sente fazendo parte da sociedade, a impressão que antes dava parece que eu não tava fazendo parte, não que me excluíam, mas eu mesmo me sentia	Sente-se fazendo parte da sociedade	Socialização
eu tenho que voltar a fazer alguma coisa eu digo assim alguma coisa que eu goste	Gosto pelo trabalho	Centralidade no trabalho
É pouco, pelas atividades, tem que vir todos os dias na secretaria é uma responsabilidade,	Salário defasado	Avaliação do Programa
eles me tratam muito bem, me respeitam	Responsabilidade excessivas	Continua realizando as mesmas atividades de antes da aposentadoria
deviam dar mais atenção pra os aposentados, tem muitos que são né, que se aposentados ficam encostados	Sente-se valorizado o sentimento de fazer parte do grupo de trabalho	Sentimento de pertencimento
Tem, voltar a trabalhar né, de se integrar com as pessoas, conhecer novas pessoas, né, isso é muito positivo, sabe e ganhar também né, e receber também	Desvalorização da instituição pelos aposentados	Avaliação do Programa
quando você pega você como se fosse umas férias, mas não é, você não é remunerado	Fator positivo do programa Inclusão social	Avaliação do Programa
eu tenho um dinheiro a mais, então eu posso fazer alguma coisa a mais	Contrato precário	Avaliação do Programa
e ajudo também no caso a secretaria também né, quando preciso das coisas também, organizo, quando tira férias eu fico no lugar dela e assim vou fazendo, sabe gosto do faço, sinto que cumpro com dever	Fator positivo do programa Financeiro	Avaliação do Programa
pessoal que da ativa, eles não discriminam isso daí, isso é muito importante	Responsabilidade enquanto servidor	Considera o trabalho como um dever
de manha sou a primeira - faço café também tenho que fazer meu café, e pro pessoal, e agora um chazinho - verifico tudo e aí vejo se já tem alguma coisa pendente também, vejo os como ta a situação dos emails, da secretaria da anatomia de toda a anatomia, o que preciso e necessário já vou fazendo - atendo também os professores que eles pedem, que tem vários anfiteatros que dá aula, e verifico quando tem algum erro alguma falha, e atendo os alunos também, na parte de alunos, tipo segunda chamada, questão de aulas, sabe, professores, isso também eu faço, e ajudo também no caso a secretaria também né, quando precisa das coisas também, organizo, quando tira férias eu fico no lugar dela e assim vou fazendo	Não se sente discriminada	Relacionamento interpessoal Integração
	Pontualidade – Produtividade Aprender coisas novas Novos desafios Atividades desempenhadas	Autopercepção de sua qualificação e compromisso com o trabalho Aprender coisas novas

