

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE DOURADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
ENSINO EM SAÚDE
MESTRADO PROFISSIONAL

Camila Veiga de Lara

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA AOS SERVIDORES DE
UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Dourados - MS

2017

Camila Veiga de Lara

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA AOS SERVIDORES DE
UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Dissertação do curso de Mestrado Profissional apresentado ao Programa de Pós-graduação Stricto Sensu Ensino em Saúde da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Dourados como exigência final para obtenção do título de Mestre em Ensino em Saúde.

Orientador: Prof. Dr. Odival Faccenda

**Coorientadora: Prof^ª. Dr^ª. Marcia Regina Martins
Alvarenga**

Dourados – MS

2017

FICHA CATALOGRÁFICA

L325p Lara, Camila Veiga de
Programa de educação para aposentadoria aos servidores
de uma universidade pública/Camila Veiga de Lara,
Dourados, MS: 2017.
108p. ; 30cm.

Orientador: Prof. Dr. Odival Faccenda.

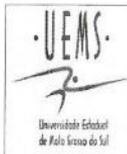
Coorientador: Marcia Regina Martins Alvarenga.

Produto Final – Universidade Estadual de Mato Grosso
do Sul. Unidade Universitária de Dourados. Mestrado
Profissional Ensino em Saúde, 2017.

ISBN: 978-85-99540-81-7

1.Aposentadoria 2.Servidores públicos 3. Planejamento.
Título.

CDD 23.ed. 342.06881



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE DOURADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM ENSINO
EM SAÚDE, MESTRADO PROFISSIONAL (PPGES)



CAMILA VEIGA DE LARA

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Produto Final do Curso de Mestrado Profissional apresentado ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ensino em Saúde, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, como requisito final para a obtenção do Título de Mestre em Ensino em Saúde.

Aprovada em: 22/08/2017

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Odival Faccenda (orientador/presidente) – UEMS

Prof. Dra. Márcia Regina Martins Alvarenga (examinadora titular) – UEMS

Prof. Dra. Sandra Fogaça Rosa Ribeiro (examinadora titular externa) – UFGD

Prof. Dra. Vivian Rahmeier Fietz (examinadora titular) – UEMS



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE DOURADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM ENSINO
EM SAÚDE, MESTRADO PROFISSIONAL (PPGES)



ATA DE VALIDAÇÃO DA PRODUÇÃO TÉCNICA

Aos vinte e dois dias do mês de agosto do ano de dois mil e dezessete, realizou-se a Validação da Produção Técnica intitulada: *Programa de educação para aposentadoria aos servidores de uma universidade pública*, de autoria da mestranda Camila Veiga de Lara, discente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ensino em Saúde, Mestrado Profissional da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. A comissão julgadora foi constituída pelos seguintes componentes: Prof. Dr. Odival Faccenda (orientador/presidente), Profa. Dra. Márcia Regina Martins Alvarenga (examinadora titular), Profa. Dra. Sandra Fogaça Rosa Ribeiro (examinadora titular externa) e Profa. Dra. Vivian Rahmeier Fietz (examinadora titular). Concluídos os trabalhos de apresentação e arguição, a comissão julgadora considerou a mestranda: APROVADA. E, para constar, foi lavrada a presente Ata, que será assinada pelos membros da Comissão Julgadora.

Dourados, 22 de agosto de 2017.

Prof. Dr. Odival Faccenda (orientador/presidente) – UEMS

Profa. Dra. Márcia Regina Martins Alvarenga (examinadora titular) – UEMS

Profa. Dra. Sandra Fogaça Rosa Ribeiro (examinadora titular externa) – UFGD

Profa. Dra. Vivian Rahmeier Fietz (examinadora titular) – UEMS

Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)
Cidade Universitária de Dourados – C.P. postal: 351 – CEP 79804-970 – Dourados – MS
Tel. (67) 3902-2640 – Home Page <http://www.uems.br>



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE DOURADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM ENSINO
EM SAÚDE, MESTRADO PROFISSIONAL (PPGES)



ATA DE DEFESA DA DISSERTAÇÃO

Aos vinte e dois dias do mês de agosto do ano de dois mil e dezessete, realizou-se a apresentação da defesa do Produto Final intitulado: *Programa de educação para aposentadoria*, de autoria da mestranda Camila Veiga de Lara, discente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ensino em Saúde, Mestrado Profissional da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. A comissão julgadora foi constituída pelos seguintes componentes: Prof. Dr. Odival Faccenda (orientador/presidente), Profa. Dra. Márcia Regina Martins Alvarenga (examinadora titular), Profa. Dra. Sandra Fogaça Rosa Ribeiro (examinadora titular externa) e Profa. Dra. Vivian Rahmeier Fietz (examinadora titular). Concluídos os trabalhos de apresentação e arguição, a comissão julgadora considerou a mestranda: APROVADA. E, para constar, foi lavrada a presente Ata, que será assinada pelos membros da Comissão Julgadora.

Dourados, 22 de agosto de 2017.

Prof. Dr. Odival Faccenda (orientador/presidente) – UEMS

Profa. Dra. Márcia Regina Martins Alvarenga (examinadora titular) – UEMS

Profa. Dra. Sandra Fogaça Rosa Ribeiro (examinadora titular externa) – UFGD

Profa. Dra. Vivian Rahmeier Fietz (examinadora titular) – UEMS

AGRADECIMENTOS

Ao meu bondoso Deus agradeço pelo dom da vida, por estar ao meu lado em todos os momentos, por permitir que eu aprendesse e evoluísse neste processo doloroso e valioso.

Aos meus amados pais, Magaly e José Assis, que sempre presaram e muito se esforçaram para que tivéssemos uma educação de qualidade, e nessa trajetória, como em todas as outras da minha vida, foram fundamentais e sempre presentes. Me incentivaram, apoiaram, e acolheram novamente em “nossa casa” em um momento de fragilidade. Obrigada por todo amor, obrigada por tanto amor.

Ao meu marido Diego, obrigada pelo “empurrão” que me deu coragem para tentar a seleção do Mestrado, por se alegrar com todas as minhas conquistas e vive-las como suas, por entender minha ausência quase que absoluta, no nosso segundo ano de casamento, por assumir as tarefas de casa e me dizer exaustivamente que tudo daria certo, por suportar os dias escuros e fazer brilhar ainda mais os dias bons.

A minha avó Natalia, meus irmãos Gustavo e Junior, cunhadas Susi e Talitha, tios, Ailton, Marcia, Carlos e Nely, primos Jamili, Gabrieli, Inaê e Neto, obrigada pelo ouvido amigo, pelos abraços calorosos, beijos amorosos, e por acreditarem em mim, mesmo quando eu mesma não acreditava.

A minha sobrinha Livia, luz dos meus dias, obrigada pela compreensão na ausência e pela alegria na presença. Você é maravilhosa, uma benção em nossas vidas!

Aos meus orientadores Odival Faccenda e Marcia Alvarenga, que aceitaram o desafio de andar por caminhos desconhecidos comigo. Obrigada pelo apoio, incentivo e também pelas cobranças. Obrigada pela oportunidade de me tornar mestra.

Aos meus amigos e colegas de turma, obrigada por transformarem a minha vida com a beleza das suas. Vou leva-los em meu coração para sempre. Obrigada por tornarem essa jornada mais leve e divertida.

A minha analista Pricila Pesqueria, muito obrigada por todos os anos de acolhimento e suporte emocional, por me ajudar a entender e respeitar meus fantasmas, me incentivar a bancar meus desejos, enfim por me ajudar a viver. Aos meus médicos, Dr. Elson, obrigada por me acompanhar durante meses, e por descobrir que as dores que carregava, não eram provocadas

somente por estresse e excesso de estudos; Dr. Teodoro, obrigada por me ouvir e afastar do trabalho quando eu não mais podia dar conta do sofrimento; Dr. Juvenal, obrigada pela paciência em discutir possibilidades e me explicar meus tratamentos. Dr. Agustin, meu anjo de cabelos brancos, obrigada por devolver minha vida. Meus fisioterapeutas, Gustavo, Fernanda, Joana e Luana, obrigada por seus ouvidos atenciosos, suas mãos abençoadas e por se dedicarem ao meu tratamento e reabilitação. Aos meus menininhos, Tônico, Zeca e Pitu, meu muito obrigada por simplesmente existirem e alegrarem meus dias, sendo parte fundamental do meu processo de cura.

Aos professores, muito obrigada por terem compartilhado conhecimento e por terem me feito descobrir que eu poderia sim, aliás deveria questionar tudo e todos, ao invés de aceitar passivamente tudo que é dito ou escrito.

Por fim, obrigado Mestrado, sempre tive medo de ti, mas nunca imaginei que seria tão difícil. Essa jornada mudou minha vida para sempre! Me transformou em uma nova pessoa, por sorte uma pessoa melhor, para mim mesma e para os outros.

“Quem come do fruto do conhecimento, é sempre expulso de algum paraíso” (Melanie Klein).

RESUMO

Aposentar-se está ligado a uma série de tabus e constitui fator de intranquilidade para o ser humano. O aumento da expectativa de vida da população brasileira e o conseqüente crescimento da população idosa e do número de aposentados têm exigido dos profissionais de saúde e dos gestores públicos, a elaboração de leis e o desenvolvimento de estratégias que propiciem uma aposentadoria bem-sucedida e um envelhecimento ativo e com qualidade. Este estudo, teve como objetivo identificar e relacionar os fatores sociodemográficos que podem estar associados ao processo de aposentadoria, relacionando-os com a demais variáveis analisadas afim de entender como interferem no processo de planejamento da aposentadoria, elaborando assim um Programa de Educação para aposentadoria para os servidores da Universidade Federal da Grande Dourados, o que é uma importante medida de prevenção e promoção à saúde dos trabalhadores. O primeiro capítulo foi destinado a explanação sobre o conceito de trabalho e a importância da preparação para aposentadoria, envelhecimento e garantia de direitos além da contextualização da cidade de Dourados e da Universidade Federal da Grande Dourados. No segundo capítulo são apresentados o procedimento metodológico, local do estudo, instrumentos utilizados na pesquisa e o procedimento de análise e coleta de dados. O terceiro capítulo abarca a apresentação dos resultados por escalas, enquanto que no quarto se faz a discussão dos achados. O quinto e último capítulo é composto pelo Programa e Educação para Aposentadoria. De natureza quantitativa, descritiva e exploratória, realizado na Universidade Federal da Grande Dourados, entre os meses de novembro de 2015 a maio de 2016 utilizou-se de questionários, um sociodemográfico e outro de Motivos para se Aposentar - QMA, além de três escalas, Percepção de Futuro da Aposentadoria - EPFA, Processo de Planejamento da Aposentadoria - EPPA, e Centralidade do trabalho - CT. Dos 89 servidores ativos que participaram do estudo, 57 (64%) tinham idade inferior ou igual a 55 anos, com média de idade 53,7 anos; destes, 59 (66,3%) eram do sexo feminino; com predomínio de origem de outros estados 53 (65,1%). Há um equilíbrio proporcional na amostra que foi composta por duas categorias funcionais, 46 (51,7%) Docentes e 43 (47,8%) Técnicos Administrativos. Na EPFA teve destaque o fator perdas na aposentadoria com média de 3,89, demonstrando que os participantes não percebem que terão perdas na aposentadoria. Na escala EPPA teve destaque o fator planejamento psicossocial – preparação com 2,49 pontos, abaixo da média, demonstrando que os servidores não estão se preparando para aposentadoria. Apontaram como nem falso nem verdadeiro a centralidade do trabalho em suas vidas e pretendem se aposentar por motivos de controle. O programa de educação para aposentadoria que será realizado em 8 encontros tem como objetivo oferecer atividades grupais, a fim de prevenir problemas que a aposentadoria não planejada pode trazer, possibilitando autoconhecimento, motivando a adoção de comportamentos saudáveis, promovendo bem estar e qualidade de vida.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Servidores públicos; Planejamento.

ABSTRACT

Retirement is linked to a series of taboos and constitutes a factor of anxiety for the human being. The increase of the Brazilian population life expectancy and the consequent growth of the elderly population and the number of retirees have demanded from health professionals and public managers the elaboration of laws and the development of strategies that promotes a successful retirement and an active and quality aging. This study aimed to identify and relate the sociodemographic factors that may be associated with the retirement process, associating them to the other analyzed variables in order to understand how they interfere in the process of retirement planning and elaborating a Retirement Education Program for the employees of the Federal University of Great Dourados, which is an important prevention measure on promoting workers' health. The first chapter was devoted to an explanation of the work concept and the importance of a preparation for retirement, aging and guarantee of rights, besides the contextualization of Dourados City and the Federal University of Great Dourados. The second chapter presents the methodological procedure, the place of the study, the instruments used in the research and the procedure for data collection and analysis. The third chapter covers the results presentation by scales, while in the fourth chapter the discussion of the findings is made. The fifth and final chapter is composed by the Program and Education for Retirement. A quantitative, descriptive and exploratory study was fulfilled at the Federal University of Great Dourados, from November 2015 to May 2016, a sociodemographic questionnaire and another for Reasons to Retire - QMA were used, besides three scales: The Perception of the Future of Retirement - EPFA; Planning Process of Retirement - EPPA, and Work Centrality - CT. Of the 89 active employees who participate in the study, 57 (64%) were 55 years old or less, with a mean age of 53.7 years; of these, 59 (66.3%) were female with predominance from other states 53 (65.1%). There is a proportional balance in the sample that was composed of two functional categories, 46 (51.7%) Teachers and 43 (47.8%) Administrative Technicians. In the EPFA scale, the highlight was the loss factor on retirement with an average of 3.89, showing that the participants do not realize that they will have losses in retirement. The main point in the EPPA scale, was the psychosocial planning preparation factor of 2.49 points below average, demonstrating that the servers are not preparing for retirement. The participants have pointed out as neither false or true the centrality of work in their lives and intend to retire for reasons of control. The education program for retirement that will be realized in 8 meetings aimed to offer group activities in order to prevent problems that unplanned retirement can bring, allowing self-knowledge, motivating healthy behaviors, promoting well-being and quality of life.

KEY-WORDS: Retirement; Public Managers; Planning.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria.....	59
Figura 2- Processo de Planejamento Financeiro para Aposentadoria	63
Figura 3 - Escala de Planejamento de Saúde para Aposentadoria.....	64
Figura 4- Escala de Planejamento de Estilo de Vida para Aposentadoria.....	65
Figura 5- Escala de Planejamento Psicossocial para Aposentadoria.....	67

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Frequência absoluta e relativa dos servidores por categoria das variáveis de controle.....	39
Tabela 2 - Limites mínimos e máximos, médias e desvio-padrão para os fatores da escala percepção de futuro da aposentadoria.....	40
Tabela 3 - Média dos fatores da escala de percepção de futuro da aposentadoria por categoria das variáveis controle e importância estatística.....	41
Tabela 4- Limites mínimos, máximos, médias e desvios-padrão para os fatores da escala de processo de planejamento para aposentadoria.....	43
Tabela 5- Média dos fatores da escala processo de planejamento financeiro para aposentadoria, por categoria das variáveis controle e importância estatística.....	45
Tabela 6 - Média dos fatores da escala processo de planejamento de saúde para aposentadoria, por categoria das variáveis controle e importância estatística.....	47
Tabela 7- Média dos fatores da escala processo de planejamento de estilo de vida para aposentadoria, por categoria das variáveis controle e importância estatística.....	49
Tabela 8- Média dos fatores da escala processo de planejamento psicossocial para aposentadoria, por categoria das variáveis controle e importância estatística.....	50
Tabela 9- Valores mínimos, máximos, médias e desvios-padrão para os fatores da Escala de Centralidade do Trabalho.....	52
Tabela 10- Limites mínimo e máximos, médias e desvios-padrão para os fatores do Questionário de Motivos para se Aposentar.....	53
Tabela 11- Média da escala de centralidade para o trabalho e dos fatores do questionário motivos para se aposentar, por categoria das variáveis controle e importância estatística.....	54

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
CAPÍTULO 1	21
1.1- TRABALHO E PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	21
1.2-ENVELHECIMENTO E GARANTIA DE DIREITOS	25
1.3-CONTEXTUALIZAÇÃO	27
1.3.1- A cidade de Dourados, a Universidade Federal da Grande Dourados e o Hospital Universitário.....	27
1.3.2 Plano de cargo e carreira dos profissionais Técnico administrativos em Educação e Docentes.....	30
1.4 OBJETIVOS	32
1.4.1 Geral	32
1.4.2 Específicos	32
CAPÍTULO 2	33
PROCEDIMENTO METODOLÓGICO	33
2.1- LOCAL DO ESTUDO	33
2.2 -INSTRUMENTOS UTILIZADOS NA COLETA DE DADOS.....	33
2.3- PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS	37
CAPÍTULO 3	40
RESULTADOS	40
3.1- CARACTERÍSTICAS DOS PARTICIPANTES	40
3.2- PERCEPÇÃO DE FUTURO DA APOSENTADORIA.....	41
3.2.1- Percepção de Saúde.....	42
3.2.2 -Desligamento do trabalho	42
3.2.3- Relacionamentos interpessoais	44
3.2.4- Perdas na Aposentadoria.....	44
3.2.5- Percepções Financeiras.....	44
3.3- PROCESSO DE PLANEJAMENTO PARA APOSENTADORIA.....	45
3.3.1 Planejamento financeiro	45
3.3.2 Planejamento de saúde.....	48
3.3.3 Planejamento de Estilo de vida	50
3.3.4 Planejamento Psicossocial	52
3.4 CENTRALIDADE DO TRABALHO	54
3.5 MOTIVOS PARA SE APOSENTAR.....	54

CAPÍTULO 4	57
DISCUSSÃO	57
4.1- CARACTERÍSTICAS DOS SERVIDORES DA AMOSTRA	59
4.2 -PERCEPÇÃO DE FUTURO DA APOSENTADORIA.....	60
4.2.1- Percepção de Saúde	62
4.2.2- Desligamento do Trabalho	62
4.2.3- Relacionamentos Interpessoais	63
4.2.4- Perdas na Aposentadoria	64
4.2.5- Percepções Financeiras	64
4.3- PROCESSO DE PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA.....	64
4.3.1 -Planejamento Financeiro	65
4.3.2- Planejamento de Saúde	66
4.3.3- Planejamento de Estilo de Vida	66
4.3.4- Planejamento Psicossocial	68
4.4- CENTRALIDADE DO TRABALHO	69
4.5- MOTIVOS PARA SE APOSENTAR.....	71
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	73
REFERÊNCIAS.....	75
APÊNDICES.....	82
APÊNDICE A: O Programa De Educação Para Aposentadoria	82
O PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA	84
1 - Pressupostos	84
2- Apresentação do projeto	87
3- Objetivos	88
4- Público alvo	88
5.- Parceiros e unidades vinculadas	89
6- Cronograma.....	89
7- Suporte.....	89
8 - PROGRAMAÇÃO DOS ENCONTROS.....	90
8.1 - Primeiro encontro – Abertura do Programa.....	90
8.2- Segundo encontro – Discussão dos resultados da Escala de Percepção de Futuro da aposentadoria e Questionário Sociodemográfico.	90
8.3- Terceiro encontro – continuação da discussão dos resultados da pesquisa – Escala de Processo de Planejamento para Aposentadoria.	91
8.4- Quarto encontro - Discussão da Escala de Centralidade do trabalho e questionário de Motivos Para se Aposentar.	92

8.5- Quinto Encontro - Palestra Informativa.....	92
8.6- Sexto Encontro – Palestra Saúde e resgate de talentos	93
8.7-Sétimo Encontro – Reflexões sobre a trajetória sócio profissional.....	94
8.8- Oitavo Encontro – Fechamento	94
APÊNDICE B: Questionário sócio demográfico	96
APÊNDICE C: Carta convite.....	97
APÊNDICE D: Termo de consentimento livre e esclarecido	98
ANEXOS	100
ANEXO 1 – Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa	100
ANEXO 2 - Escala de percepção de futuro da aposentadoria	103
ANEXO 3 - Escala de processo de planejamento para a aposentadoria	105
ANEXO 4 - Escala de centralidade do trabalho	107
ANEXO 5 - Questionário de motivos para se aposentar	108

INTRODUÇÃO

Considerando que entre os anos 2000 e 2015, a expectativa de vida aumentou cinco anos globalmente, evolução mais rápida desde a década de 1960 (WHO, 2016), e que o aumento da expectativa de vida no Brasil, que tem um indicador intermediário, de 75 anos, o que está acima da média global, e, segundo dados do IBGE, a população idosa totaliza 23,5 milhões de pessoas, discutir e refletir sobre a aposentadoria e seus impactos, para indivíduos e sociedade, bem como a importância da preparação para viver esse processo torna-se imprescindível, pois muitas são as suas contradições, especialmente num país repleto de desigualdades sociais.

Este estudo entende a aposentadoria como um longo processo, que tem início muito antes da transição, e por isso é dividida em dois momentos, pré e pós aposentadoria. A primeira fase compreende atitudes, tomada de decisão e planejamento, enquanto que a segunda abrange adaptação e satisfação (BEEHR e BORLING, 2012; RAFALSKI, 2015).

Para falar sobre aposentadoria é preciso antes falar sobre trabalho, pois,

é através do ato de trabalhar que a espécie humana se constrói humana [...] o trabalho é um elemento comum a todos os integrantes de uma sociedade e, assim entendido, comporta uma dimensão psicopolítica estruturante: ele alavanca e suporta a passagem do sujeito provendo da esfera doméstica à esfera pública (KARAN, pg. 141-2, 2008).

Enquanto o trabalho é considerado um rito de iniciação à vida adulta (KARAN, 2008) a aposentadoria é tida como um marco social de entrada na velhice (BOSI, 1994). Grande parte da adaptação neste processo irá depender do envolvimento de cada indivíduo com o trabalho, da sua história de vida e de como deseja viver seus anos, bem como suas expectativas e limitações.

A palavra aposentadoria “ato ou efeito de aposentar-se” consta do dicionário Houaiss como “estar instalado em aposento, estar hospedado, albergado” (2001, p. 258), definições que refletem as representações sociais que vinculam a aposentadoria a vivências de inutilidade, improdutividade e recolhimento.

Trabalhar tem lugar central na vida do homem e na vida em sociedade e pode ser entendido como atuação humana no ambiente a partir de um objetivo, e geralmente está associado às atividades de caráter remuneratório (ZANELI, SILVA e SOARES, 2010), mas não se limita a relação salarial, pois requer engajamento do corpo, mobilização da inteligência, capacidade de refletir, interpretar e reagir.

Trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real, é aquilo que o sujeito acrescenta de si mesmo as prescrições para atingir os objetivos que lhe são designados. Para dar conta de seu trabalho, o sujeito precisa aceitar ser habitado pelo trabalho até nos seus sonhos, por isso trabalhar não se limita ao tempo físico em que se está no trabalho e ultrapassa qualquer limite dispensado ao tempo de trabalho, mobiliza a personalidade por completo (DEJOURS, 2004).

É um dos grandes alicerces da formação do sujeito, contribuindo para a formação da identidade e da subjetividade, já que aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados, e é compreendido como elemento essencial para o equilíbrio, desenvolvimento e saúde do ser humano (DEJOURS, DESSORS, DESRIAUX, 1993).

Trabalhar promove a inserção em redes de relações e trocas, assim não é só uma atividade ou uma forma de ganhar a vida, mas uma forma de inserção social. Não é unicamente produzir, é também, e sempre, viver junto, implica em relacionar-se, ter espaço para dialogar, promover trocas materiais e subjetivas (DEJOURS, 2004). “O trabalho, portanto, é meio para produção de sentidos no que concerne ao social, é via de produção de subjetividade, mas dependente de acordos éticos para concessão de espaços de confiança aos desejos dos sujeitos envolvidos na organização” (SANTOS JÚNIOR, 2009, p.70).

Trabalhar permite ao indivíduo realizar-se enquanto sujeito, sendo fonte de prazer, no entanto, também pode ser fonte de sofrimento. O trabalhador sofre e adocece quando o trabalho não tem sentido, quando é privado da possibilidade de adaptar suas tarefas e a organização do trabalho as suas necessidades físicas e psicológicas.

O trabalho se dá através do binômio contribuição/retribuição, em troca de todo envolvimento as pessoas que trabalham esperam retribuição e essa retribuição é um ingrediente essencial da saúde mental, isso por que a maioria dos indivíduos tem falhas em sua identidade herdadas da infância, sendo assim, Dejours afirma que:

para a maioria de nós a identidade não se constrói apenas a partir do eu, mas a partir da confirmação do olhar do outro [...] a identidade é a armadura da saúde mental. Toda descompensação psicopatológica é centrada por uma crise de identidade (2007, p. 20).

Às crianças cotidianamente a seguinte pergunta é feita: “O que você quer ser quando crescer?”, e o adulto espera que a resposta venha atrelada a uma escolha profissional. A dinâmica da construção da identidade se dá em dois campos, o primeiro íntimo ou erótico, é o amor, o segundo, é o campo social, que passa sempre pelo trabalho, pelo reconhecimento de seu fazer, sendo assim, o trabalho constitui uma segunda chance para construção da identidade e da saúde mental. (DEJOURS, 2007). “Trabalho é lócus de descarga psíquica, por meio de

processos sublimatórios no campo social; lócus de construção da identidade e caminho de reconhecimento por meio do fazer” (MORRONE, 2001 apud SANTOS JÚNIOR, 2009).

O ato de trabalhar gera um suporte estruturante que dá continuidade aos processos de construção identitária, convergindo sempre entre a ordem singular e a ordem coletiva (Karan, 2008). Em consonância com os autores citados Heloani aponta, “[...] nossa identidade depende da alteridade, isto é, do outro, pois é ele quem nos dá a noção do que somos” (2008, p. 162), então quando o trabalhador se aposenta, sua identidade precisa ser revista, reelaborada, ressignificada (SANTOS 1990 apud MARANGONI e MANGABEIRA, 2014).

De modo geral, as pessoas tendem a direcionar sua vida em torno do trabalho, e ao envelhecer, se dão conta de que seus interesses e relações estão atreladas ao trabalhar. Provavelmente, o afastamento do trabalho, provocado pela aposentadoria, seja a perda social mais importante na vida do sujeito. Considerando a importância que o trabalho tem, pode-se conjecturar os desdobramentos de seu desligamento. O processo de aposentadoria, está ligado a uma série de tabus e constitui fator de intranquilidade e ansiedade por deflagrar a transição para o desconhecido (ZANELLI, 2012).

A aposentadoria, também é entendida como um fenômeno multidimensional, que apresenta aspectos ambivalentes, podendo ser simultaneamente entendida como conquista de tempo livre, se observada na perspectiva da família e do lazer, mas sob a ótica do trabalho, pode ser percebida como momento de marginalização social (FRANÇA, 2010). Efetivamente, parte dos que se aposentam representam a aposentadoria como um prêmio, momento de justo descanso, resultado de um longo período de trabalho produtivo, e oportunidade de realização de novos projetos, porém outra parcela considera a aposentadoria como um momento de improdutividade, inatividade e isolamento social (AMARILHO e CARLOS, 2005).

Reconhecida como um evento marcante, que faz parte da vida de todo trabalhador, é um marco que antecede o envelhecimento. Enfrentar o estigma de, após aposentado, ser considerado “velho”, levando em conta toda a carga negativa que esta palavra carrega em nossa sociedade, é uma das tarefas mais árduas da aposentadoria.

Como outros processos de transição requer a aquisição de competências que auxiliem o indivíduo a enfrentar suas dificuldades, por ser um acontecimento que exige adequações no estilo de vida, nas relações sociais, familiares e de trabalho. Para isso a preparação para viver essa etapa e o investimento pessoal em atividades fora do trabalho tornam-se importantes e necessários para a ressignificação de projetos de vida (BOTH e CARLOS, 2005).

Por ser uma vivência acompanhada de contradições, a falta de preparo e planejamento podem provocar uma série de conflitos, além de transtornos mentais e comportamentais, como

depressão e ansiedade (MARANGONI E MANGABEIRA, 2014). Segundo o conceito psicodinâmico, o sofrimento não é doença, sofrer é sentir, não estar indiferente (DEJOURS, DESSORS, DESRIAUX, 1993), assim, consideramos impossível o indivíduo passar pelo processo de aposentadoria sem algum sofrimento. No entanto, faz-se necessário que lhes sejam ofertados mecanismos de enfrentamento, como os Programas de Preparação para Aposentadoria – PPA, pois segundo Dejours “a transformação do sofrimento em iniciativa e em mobilização criativa depende fundamentalmente do uso da palavra e de um espaço de discussão onde perplexidades e opiniões são públicas” (1996, p.170).

A preparação para a aposentadoria é definida como sendo os esforços investidos por indivíduos, enquanto ainda empregados, para assegurar o seu bem-estar na aposentadoria (MURATORE e EARL, 2010). Planejar-se com antecedência é um requisito para uma aposentadoria bem-sucedida, (FRANÇA, BARBOSA e MURTA, 2014) e uma vida harmônica entre o sujeito e sua realidade. A implantação de Programas de Educação para Aposentadoria - EPA, permite que o trabalhador possa se preparar para o período pós-carreira, mediante a construção de novos projetos de vida, no âmbito pessoal e profissional (MARANGONI e MANGABEIRA, 2014), promovendo um melhor ajustamento a esta nova etapa da vida.

Os EPA têm contribuído notadamente para o bem-estar dos futuros aposentados, oportunizando a reflexão sobre os aspectos positivos e negativos da transição, ao mesmo tempo em que propõem a adoção de práticas e estilo de vida saudável. As instituições que implantam os Programas também se beneficiam, pois executam sua função de responsabilidade social, conduzem os processos de aposentadoria de forma mais ética e humanizada, fortalecem sua imagem externa e internamente, além de manter em equilíbrio o clima organizacional, contribuindo para a instalação de sentimentos de segurança, respeito e transparência entre a equipe dirigente e os servidores (FRANÇA E SOARES 2009; ZANELLI, SILVA, SOARES, 2010).

Pesquisas sobre preparação para aposentadoria são importantes na sensibilização sobre a necessidade de planejamento, além de ajudar a delinear estratégias de incentivo a preparação antecipada (NOONE, STEPHANS e ALPASS, 2010).

Sendo assim, considerando a importância do trabalho e consequentemente da aposentadoria sobre a vida do trabalhador, e a necessidade de planejamento para o bem viver deste processo é que realizou-se entre os meses de outubro de 2015 a maio de 2016 a aplicação de instrumentos de medida que avaliaram a percepção de futuro, o processo de planejamento da aposentadoria, a centralidade do trabalho e os motivos para se aposentar em servidores da

Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD, a fim de subsidiar a elaboração de um programa de Educação para Aposentadoria.

A pesquisadora, também Psicóloga da Seção de Saúde e Assistência ao Servidor da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP/UFGD, responsável pelo atendimento aos servidores e pelos projetos de Promoção à Saúde, ciente dos benefícios promovidos pelo planejamento para o desligamento do trabalho, sua relevância institucional e social considera que o desenvolvimento de um Programa de Preparação para Aposentadoria vem ao encontro do seu fazer profissional, e atende ainda a proposta do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu Ensino em Saúde da Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul, que tem como foco a aplicação de conhecimento no desenvolvimento de produtos e processos educacionais, implementados em situações reais de ensino.

Por entender o planejamento para aposentadoria como um processo permanente de aprendizagem e desenvolvimento, alguns estudiosos consideram o termo “Educação para Aposentadoria” mais adequado em contraposição ao termo “Preparação para Aposentadoria” (MURTA, LEANDRO-FRANÇA e SEIDL, 2014).

Enquanto a Preparação para a Aposentadoria é usualmente destinada a trabalhadores que se encontram entre dois a cinco anos do momento da aposentadoria, a Educação para Aposentadoria enfatiza o início precoce, a continuidade e a abrangência de ações para investimentos em projetos de vida, muito antes e após a aposentadoria. Nessa perspectiva, entende-se o planejamento para a aposentadoria como um processo permanente de aprendizagem e desenvolvimento, integrado ao longo da história de vínculo profissional, do início da carreira até a aposentadoria, e mesmo após esta transição de vida.

O estudo segue essa lógica, pois pesquisou servidores que estão há até 10 anos da aposentadoria e o Programa de Educação a ser proposto abará os servidores desde o dia da posse no serviço público, onde receberão informações a respeito da aposentadoria, direitos e deveres até após o efetivo ato de desligamento através dos encontros de acompanhamento. Mesmo que a preparação para a aposentadoria deva ser assumida como uma responsabilidade individual, os setores da sociedade devem atuar como agentes facilitadores, fornecendo estímulo e apoio ao trabalhador para o planejamento de seu futuro.

O papel do Psicólogo ou mediador do programa não será o de depositar conteúdos, ou ensinar a forma certa de planejar-se e aposentar-se, mas será o de mediar à construção de conhecimentos, compreendendo as demandas dos servidores, fomentando protagonismo e interação.

CAPÍTULO 1

1.1- TRABALHO E PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

O homem já nasce com seu destino traçado – ser trabalhador (PEREIRA e GUEDES, 2012), e a cultura capitalista ocidental não o prepara para envelhecer e muito menos para se afastar do mundo reconhecido socialmente, que é o mundo do trabalho. Tendo sido educado para trabalhar, e não para o lazer e o descanso, abandonar o papel profissional não constitui uma tarefa fácil.

Diferentemente das culturas orientais que valorizam a sabedoria dos idosos os brasileiros estão inseridos em um modo de produção que discrimina e exclui os mais velhos, e idolatra a produção, fazendo com que muitas vezes a aposentadoria seja vivenciada como a perda do próprio sentido da vida, uma espécie de morte social. (SANTOS *apud* RODRIGUES et al., 2005). “Quando se vive o primado da mercadoria sobre o homem, a idade engendra desvalorização” (BOSI, 1994, p.78)

Marx define trabalho como um processo em que participam homem e natureza em intercambio, afim de criar valores de usos para atender as necessidades humanas, no entanto, na “sociedade capitalista, tomou forma de trabalho alienado, tornando-se apenas um meio de sobrevivência e não a realização do reino da liberdade” (HELOANI, 2008 p. 158). O indivíduo não se reconhece mais no processo de trabalhar, não tem oportunidade de reelaborar sua identidade, então, onde poderia encontrar prazer e realização, encontra sofrimento e dor. Ainda assim, desvencilhar-se do trabalho é extremamente difícil e penoso, pois este gera sentimentos de poder, reconhecimento, status, produtividade. Em contrapartida, a aposentadoria gera sentimentos de inferioridade, baixa autoestima, culpa e exclusão, aceitar a aposentadoria é ir contra tudo que foi aprendido e internalizado (PEREIRA E GUEDES, 2012).

Desta forma, o equilíbrio dado aos vários papéis assumidos ao longo da vida, o suporte emocional e familiar, a cultura em que se está inserido, e as atitudes diante da vida e de suas oportunidades, influenciarão a forma de vivenciar a aposentadoria, processo que exigirá a ressignificação da identidade pessoal, através da interiorização de novos papéis (RODRIGUES et al., 2005).

Como um fenômeno vivenciado de forma heterogênea, de um lado estão os que a vivenciam como crise, pois sofrem com o possível rompimento dos laços de amizade, da

convivência diária, da rotina estabelecida, e da identidade profissional construída, do outro, estão os que a vivenciam como liberdade, pelas oportunidades de mudança, de uma vida com mais autonomia e prazer (LEANDRO-FRANÇA, 2014).

A aposentadoria é cercada de expectativas e ansiedades devido o fim do ciclo de trabalho, mas a preparação pode reduzir estes sentimentos, resignificar representações negativas derivadas desse período, ajudando ainda a vislumbrar possibilidades de que os grupos sociais provenientes do trabalho possam ser substituídos por outros, como os formados em atividades de artesanato, trabalho voluntário ou esportes (BITENCOURT, et al., 2011).

A aposentadoria será mais difícil para aqueles que investiram unicamente em seu papel profissional, já que os papéis sociais desempenhados pelo indivíduo, são a face visível de sua identidade, e segundo a Psicodinâmica do Trabalho, o reconhecimento proporcionado pelo trabalhar é ingrediente fundamental para a saúde mental (DEJOURS, 2007), portanto, aquele que tem o trabalho como seu principal papel social, e sua mais relevante fonte de reconhecimento, terá mais dificuldades na vivência da aposentadoria, pela conseqüente perda de referência que o trabalho representa. Se o sujeito tem outros meios de realização além do trabalho, terá outras atividades de investimento sobre as quais se apoiar para redefinir sua identidade social e recriar seus laços sociais.

As melhores percepções sobre o futuro na aposentadoria relacionam-se com melhores condições contextuais de vida, além da influência da centralidade do trabalho e do uso de tempo (RAFALSKI, 2015). O equilíbrio entre as atividades produtivas, sociais, familiares e de lazer resultam em promoção de saúde e na conseqüente manutenção da mobilidade e independência, tão importante para os adultos mais velhos (FRANÇA E CARNEIRO, 2009).

A adaptação de clássicos estudos de Atchley (1999), Hornstein & Wapner (1985) sobre padrões de ajustamento na aposentadoria, originou a seguinte relação: Poderão apresentar mais dificuldades no ajustamento à aposentadoria – Pessoas que têm o trabalho como categoria central ou única da identidade; Aposentadoria forçada ou compulsória; Pessoas que não atingiram suas metas profissionais, ou mais inflexíveis com relação a mudanças. Terão mais facilidades no ajustamento a aposentadoria – Pessoas que investiam e viam sentido em outros aspectos da vida, além do trabalho, antes de se aposentarem; Aqueles para quem o trabalho ocupava um lugar superior na hierarquia pessoal, mas cujas metas profissionais haviam sido alcançadas (PEREIRA e GUEDES, 2012).

O primeiro dos cinco passos que representam o processo de transição entre “ser trabalhador” e “ser aposentado” é a formação de percepções sobre o futuro, que se segue das

fases de decisão e planejamento, pois o indivíduo primeiro precisa decidir se aposentar, para então começar a se planejar (RAFALSKI, 2015).

Em sendo um processo, duradouro e diversificado, a aposentadoria não deve ser tratada como uma decisão dicotômica: aposentar-se ou não, e o planejamento e preparação precisam ser levados a sério para que neste processo o indivíduo obtenha expectativas realistas (IBRAHIM e WAHAT, 2015). Sem orientação teórica e técnica, sem oportunidade de reflexão e diálogo, as pessoas podem planejar e preparar aposentadoria, com base na intuição, oportunidade, conveniência ou tradição, o que está propenso a erros (MATTHEW e FISHER, 2013).

A transição poderá ser facilitada, se a pessoa puder vivenciar a preparação enquanto ainda estiver em atividade, para evitar um rompimento brusco e repentino, que pode potencializar o início de conflitos (ZANELLI, 2012). Durante a preparação o trabalhador, poderá avaliar as suas condições financeiras, de saúde e o modo como organiza sua vida, podendo assim estabelecer diretrizes que o orientem na ausência do trabalho, criando possibilidades de agir diante da falta de práticas que delinearão o seu cotidiano por longos anos (BOTH e CARLOS, 2005). A inserção da família no processo de preparação, é outro fator relevante, uma vez que os impactos da aposentadoria, ressoam também no círculo de convivência, e em especial nos familiares (MARANGONI e MANGABEIRA, 2014).

A preparação para aposentadoria não precisa ser necessariamente organizada sob a forma de um programa, mas é essencial que as organizações, disponibilizem aos seus servidores orientações e espaços de convivência e aconselhamento. A abertura de um canal de diálogo que favoreça a fala, é um bom caminho para atender a demanda de saúde dos servidores, já que o desligamento do mundo do trabalho é um momento que necessita de preparação, de aceitação e, principalmente, de planejamento para que o pós-carreira seja vivido de forma ativa e participativa (ZANELLI, 2012).

Os programas de preparação para o pós-carreira tiveram origem nos Estados Unidos, a partir da década de 1950, e se limitavam a prestar informações sobre o sistema de aposentadoria e pensões. No Brasil, um dos primeiros programas de Preparação para Aposentadoria foi realizado em 1993, no Serviço Social do Comércio- SESC/São Paulo, e os temas envelhecimento, recursos socioculturais e serviços da comunidade foram abordados (MUNIZ *apud* PEREIRA e GUEDES, 2012).

Universidades brasileiras já desenvolvem programas como a Universidade Federal do Paraná que possui o “Programa de Preparação para Aposentadoria” (BULGACOV, 1999), o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rio Grande do Norte, possui o programa

“Novo Tempo” (PEREIRA e GUEDES, 2012) e a Universidade de Brasília o programa “Viva Mais!” (MURTA et al. 2014).

Embora, a aposentadoria ainda esteja mais relacionada a preparação financeira, é importante e necessário, que a jornada de preparação inclua temas como trabalho, carreira, saúde, relacionamento interpessoal, lazer e espiritualidade, cada domínio é dependente dos outros e todos estão conectados como um todo (IBRAHIM e WAHAT, 2015).

É consenso na literatura, que os Programas de Educação para Aposentadoria representam uma importante medida de prevenção e promoção à saúde dos trabalhadores (MURTA, LEANDRO-FRANÇA e SEIDL, 2014). O conceito de Promoção de Saúde, que anteriormente tinha como foco doenças e condições sanitárias, tornou-se mais abrangente a partir da I Conferência Internacional de Promoção de Saúde, realizada em Ottawa, em 1986:

Promoção de Saúde é o nome dado ao processo de capacitação da comunidade para atuar na melhoria de sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle deste processo. Para atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social, os indivíduos e grupos devem saber identificar aspirações, satisfazer necessidades, e modificar favoravelmente o meio ambiente. (1986, p.1)

A Organização Mundial da Saúde - OMS, define saúde como sendo um estado de bem-estar físico, psíquico e social (SCLIAR, 2007), a Psicodinâmica do Trabalho acredita que saúde é um ideal desejável, um ponto de referência ou de partida, servindo como base para ações e condutas individuais para tentar conquistá-la, e propõe o conceito de normalidade, em que as doenças estão estabilizadas e o sofrimento compensado, diferentemente da saúde a normalidade não é isenta de sofrimento (DEJOURS, DESSORS, DESRIAUX, 1993). Destaca-se ainda o conceito de saúde como sendo um estado de razoável harmonia entre o sujeito e a sua própria realidade (SEGRE e FERRAZ, 1997).

Especificamente sobre o conceito de saúde mental considera-se ainda que,

não é a ausência de angústia, nem o conforto constante e uniforme. A saúde é a existência de esperança, das metas, dos objetivos, que podem ser elaborados. É quando há o desejo. O que faz as pessoas viverem é o desejo e não só as satisfações. O verdadeiro perigo é quando o desejo não é mais possível. Surge, então, o espectro da depressão. (DEJOURS, DESSORS, DESRIAUX, 1993, p.101).

A patologia surge quando, os mecanismos de defesa, individuais ou coletivos, não mais funcionam, quando se rompe o equilíbrio e não é mais possível contornar o sofrimento (SZNELWAR e UCHIDA, 2004).

A promoção de saúde e o empoderamento dos servidores dar-se-á apoiada na certeza de que a saída do trabalho não significa a “aposentadoria da possibilidade de desejar”

(MUCIDA, p. 12, 2012), mas a possibilidade de fazer novas escolhas, valorizando da história de vida e trabalho de cada um, uma vez que “não podemos nos desvencilhar do nosso passado, da nossa história, como nos desvencilhamos dos nossos objetos que não tem mais valia” (MUCIDA, p. 82, 2012). A trajetória de vida, forja a identidade e a segurança, enquanto que a mudança de rumo causa medo e ao mesmo tempo, encantamento.

1.2-ENVELHECIMENTO E GARANTIA DE DIREITOS

Apesar do estudo não tratar diretamente do tema envelhecimento, quando se discute aposentadoria inevitavelmente se fala sobre envelhecer. No imaginário popular a aposentadoria está diretamente ligada ao envelhecimento e este tema, como nos lembra Messy (1993) diz respeito a todos nós.

O aumento da expectativa de vida da população mundial exige dos profissionais de saúde e dos gestores públicos, a elaboração de leis e o desenvolvimento de métodos que propiciem e estimulem estilo de vida saudável, aposentadoria bem-sucedida e envelhecimento ativo e com qualidade. Políticas nacionais e internacionais têm norteado estratégias de prevenção de transtornos e promoção à saúde mental de adultos mais velhos e idosos.

Ao longo dos últimos 30 anos, um grande número de pesquisas empíricas e modelos teóricos proliferaram sobre o tema aposentadoria, principalmente nos países desenvolvidos, devido ao seu contingente de idosos (FRANÇA e SOARES, 2009).

Situações de adoecimento, conflitos familiares, separações, alcoolismo, distúrbios alimentares e transtornos afetivos diversos, sendo o mais comum deles a depressão, que é avaliada por especialistas como um grave problema de saúde pública, são comuns entre aposentados (PEREIRA e GUEDES, 2012). Idosos são considerados população de risco à depressão e ao suicídio, tendo em vista as vulnerabilidades decorrentes do envelhecimento como: isolamento social, perda de entes queridos, enfermidades físicas, perda de prestígio pessoal, ausência de projetos de vida e aposentadoria (CAVALCANTE e MINAYO, 2012).

Estima que em cinco décadas a população idosa se quadruplicará nos países em desenvolvimento, daí a importância de planos de ação que promovam um envelhecimento saudável e ativo. (LEANDRO-FRANÇA, 2014).

Em âmbito nacional, as principais normas direcionadas ao envelhecimento ativo da população estão previstas em três documentos: A Política Nacional do Idoso, Lei nº 8.842, que tem como objetivo assegurar os direitos da pessoa idosa, fornecendo condições para promover sua autonomia, integração e inclusão na sociedade (BRASIL, 1994); O Estatuto do Idoso, Lei

nº 10.741, que se destina a regular os direitos da pessoa idosa e institui penalidades para quem desrespeitar a lei e para aqueles que cometerem violência contra os idosos (BRASIL, 2003); Por último, a Política Nacional de Saúde do Idoso, Portaria nº 2.528 do Ministério da Saúde, tem como foco promover uma velhice saudável, por meio de orientações sobre a importância de adquirir hábitos saudáveis e modificar comportamentos nocivos à saúde (BRASIL, 2006).

Em relação ao afastamento das atividades laborais, a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso estabelecem que o poder público deve desenvolver e estimular programas de preparação para aposentadoria, em órgãos públicos e privados.

A Política Nacional do Idoso, no capítulo que trata das Ações Governamentais, em relação a área de trabalho e previdência social, diz que é competência dos órgãos e entidades públicos “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (Lei nº 8.842, 1994).

O Estatuto do Idoso, no capítulo que trata da profissionalização e do trabalho, diz que “o poder público criará e estimulará programas de preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania” (Lei nº 10.741, 2003).

O compromisso Nacional para o Envelhecimento Ativo foi estabelecido por meio do Decreto nº 8.114, de 30 de setembro de 2013, com objetivo de conjugar esforços da União, dos Estados, do Distrito Federal, e dos Municípios, em colaboração com a sociedade civil, para valorização, promoção e defesa dos direitos da pessoa idosa. Estabelece que as ações implementadas terão como fundamentos, a emancipação e protagonismo; a promoção e defesa de direitos; e a informação e formação. Estabelece ainda que a adesão do ente federado ao Compromisso Nacional para o Envelhecimento Ativo implica responsabilidade de priorizar políticas e ações destinadas a garantir os direitos da pessoa idosa (BRASIL, 2013).

Por último, no ano de 2015, os Estados Membros da Organização dos Estados Americanos – OEA, aprovaram a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas, que reafirma o compromisso em assegurar a plena vigência dos direitos das pessoas idosas, tendo em conta suas necessidades e especificidades. Obriga os Estados participantes a adotar medidas, com intuito de garantir às pessoas idosas tratamento diferenciado e preferencial em todos os âmbitos;

Especificamente no âmbito do Serviço Público Federal, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão por meio do Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor

(DESAP), em conjunto com as áreas de recursos humanos de todos os órgãos do Poder Executivo Federal vem construindo a Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS), que é uma política de gestão de pessoas, com o objetivo de fornecer parâmetros para nortear projetos e ações de atenção à saúde do servidor público federal.

Na normatização da PASS constam os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental na Administração Pública Federal, instituídos por meio da Portaria nº 1.261, da Secretaria de Recursos Humanos, documento que prevê a implantação de Programas de Preparação para Aposentadoria como forma de evitar danos à saúde mental do servidor e diminuir o sofrimento psíquico em razão de seu afastamento do trabalho (BRASIL, 2010). O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), criado pelo Decreto nº 6.833, normatiza aspectos da PASS, tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores (BRASIL, 2009).

A Portaria Normativa nº 3 instituiu as diretrizes gerais de Promoção de Saúde do Servidor Público Federal, priorizando ações coletivas que modifiquem comportamentos individuais, culturais e organizacionais. Propõe ações voltadas à educação em saúde, a prevenção dos riscos, agravos e danos à saúde do servidor, ao estímulo a fatores de proteção da saúde e ao controle de determinadas doenças. Recomenda ainda, que as ações priorizem, entre outras, a saúde do idoso o envelhecimento ativo, educação e preparação para aposentadoria (BRASIL, 2013).

Sendo assim, ao implantar um Programa de Preparação para Aposentadoria, órgãos públicos federais, profissionais e gestores estão cumprindo recomendações de uma política que vem se consolidando em prol do bem-estar e da garantia de direitos.

1.3-CONTEXTUALIZAÇÃO

1.3.1- A cidade de Dourados, a Universidade Federal da Grande Dourados e o Hospital Universitário.

Dourados foi criada em 20 de dezembro de 1935, com áreas desmembradas do município de Ponta Porã, é considerada cidade polo de desenvolvimento econômico, e desde a década de 70 vem recebendo projetos de indução e dinamização do desenvolvimento regional. Atualmente tem sua economia baseada principalmente no cultivo de gêneros agropecuários e na criação de bovinos e suínos. Apresenta-se como uma das cidades mais estruturadas no Estado de Mato Grosso do Sul em termos de bens e serviços (ALMEIDA E SOUZA, 2010).

Um outro aspecto singular da Região da Grande Dourados consiste no fato de grande parte dos municípios que a compõem estarem situados na fronteira com a República do Paraguai, o que lhe confere características econômicas, sociais, políticas e culturais que exigem atenção especial do ponto de vista científico e acadêmico, considerando-se que os espaços fronteiriços são áreas privilegiadas para estudos sistematizados que contemplem a diversidade cultural. Há que se registrar, ainda, a presença da população indígena Guarani (Kaiowá/Ñandeva), que constitui a maior população indígena do Estado, com aproximadamente 25 mil indivíduos, e representa, historicamente, importante papel na construção da identidade (BRASIL 2005 apud ALMEIDA E SOUZA, p. 5, 2010).

O Centro Pedagógico de Dourados – CPD, campus da então Universidade Estadual do Mato Grosso - UEMT, foi inaugurado em dezembro de 1970 e começou a funcionar em Dourados em 1971, com os cursos de História, Letras, Agronomia e Pedagogia. Os centros pedagógicos passaram a ser denominados centros universitários e com a criação do estado de Mato Grosso do Sul em 1979 a universidade foi federalizada passando a ser nomeada Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS. Em 1980, foram implantados os cursos de Geografia, Ciências Contábeis e Matemática, na década de 90, o curso de Ciências Biológicas, Análise de Sistemas e, o Mestrado em Agronomia e História, já nos anos 2000, foram implantados os cursos de Medicina, Direito, Administração, os mestrados em Entomologia e Conservação da Biodiversidade e Geografia, além do primeiro Doutorado da região, em Agronomia (ALMEIDA E SOUZA, 2010).

A Universidade Federal da Grande Dourados - UFGD, instituição federal de ensino superior, vinculada ao Ministério da Educação, foi criada em 2005 por meio da Lei nº 11.153, de 29 de julho de 2005 (BRASIL, 2005), através do desmembramento do Campus de Dourados, da UFMS. A mesma lei determinou que os cargos ocupados e vagos no quadro de pessoal da UFMS, disponibilizados para funcionamento do Campus de Dourados e do Núcleo Experimental de Ciências Agrárias, ficariam automaticamente redistribuídos para a UFGD (UFGD, 2016). Herdou uma estrutura acadêmica de graduação rica e complexa. Em 2005, o Campus de Dourados possuía 12 cursos de graduação, ampliando de modo significativo as oportunidades de ensino em Mato Grosso do Sul, o número de cursos saltou para 28 a partir de 2009, e o número de vagas ofertadas passou de 590/ano em 2005 para 1.535/ano em 2012. Quanto à pós-graduação, a UFGD passou de 03 para 22 cursos de pós-graduação stricto sensu, em 2013, e com uma política de educação inclusiva também oferta vagas para comunidades indígenas e de assentamentos rurais, e para municípios polo da região através da Educação a Distância (UFGD, 2013). Buscando ofertar Ensino Superior gratuito e de qualidade, a UFGD cresce em seu processo de planejamento, gestão e decisão, através da participação dos diversos agentes, políticos, econômicos e sociais (UFGD, 2016). Tem como missão:

Gerar, construir, sistematizar, inovar e socializar conhecimentos, saberes e valores, por meio do ensino, pesquisa e extensão de excelência, formando profissionais e cidadãos capazes de transformar a sociedade no sentido de promover desenvolvimento sustentável com democracia e justiça social (UFGD, p.16, 2013).

Como visão de futuro, “ser uma instituição reconhecida nacional e internacionalmente pela excelência na produção do conhecimento e por sua filosofia humanista e democrática” (UFGD, p.16, 2013).

A transferência do Hospital Universitário, nomeado inicialmente Santa Casa de Dourados, que tinha como sua Mantenedora a Sociedade Douradense de Beneficência - SODOBEM, criada e mantida para angariar fundos e recursos para a criação e administração do hospital, ampliou o quadro de servidores da universidade. A partir de 2004 com administração Municipal, a Santa Casa de Dourados, passou a receber o nome de Hospital Universitário de Dourados e passou a ser administrado pela então criada Fundação Municipal de Saúde e Administração Hospitalar de Dourados, que manteve o atendimento com capacidade de 177 leitos de internação, serviços ambulatoriais e de exames, e atendimento pelo Sistema Único de Saúde - SUS (UFGD, 2011).

A implantação e o funcionamento do Hospital Universitário, sob a responsabilidade da Prefeitura do município de Dourados, teve como pressuposto lógico a sua transferência, inicialmente, à UFMS e, posteriormente, à UFGD, e então no final do ano de 2008, o Poder Executivo Municipal autorizou a doação da área à UFGD, em janeiro de 2009 a Universidade assumiu a administração do hospital, que a partir daí passou a denominar-se Hospital Universitário da UFGD - HU/UFGD (UFGD, 2011), órgão suplementar da Universidade, vinculado aos Ministérios da Saúde e da Educação, tem como missão,

promover a assistência à saúde de forma indissociável com o ensino, a pesquisa e a extensão, em regime ambulatorial e de internação, 100% SUS referenciado e com foco na média e alta complexidade multidisciplinar, com qualidade e humanização regulada e em rede com as demais organizações do SUS. (EBSERH, p.01, 2013);

Sua visão é “ser um hospital com sustentabilidade plena, reconhecido pelo grau de integração das atividades de assistência, ensino e pesquisa, acreditado e como polo de atração de profissionais especializados” (EBSERH, p.01, 2013).

Em 2010, a universidade realizou concurso público para provimento de 543 vagas em substituição à mão-de-obra, então contratada pela Fundação Municipal de Saúde, por servidores federais efetivos, reduzindo assim a rotatividade dos trabalhadores e trazendo estabilidade ao quadro funcional, com profissionais qualificados, agregando qualidade aos serviços prestados (UFGD, 2011). No ano de 2014, a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH)

assumiu a gestão do hospital, empregados públicos foram contratados por meio de concurso público, estes passaram a dividir o espaço de trabalho com os servidores da Universidade, contratados pelo regime jurídico único.

A UFGD, desde que foi criada, tem agido em função do bem-estar de seus servidores, adotando medidas de saúde e segurança do trabalho, até chegar à estruturação de um setor para atuar exclusivamente na área de saúde e assistência, considerando que o direito à saúde é garantia fundamental instituída pela Constituição Federal (BRASIL, 1988) e se estende a todos os âmbitos da vida dos cidadãos brasileiros, incluindo seu local e suas relações de trabalho.

A unidade SIASS da UFGD, implantada em outubro de 2012, é composta pelos mesmos trabalhadores que compõe a Divisão de Saúde, Assistência ao Servidor e Segurança do Trabalho (DIASS) que funciona no âmbito da Coordenadoria de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor (CODAS), da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP). A equipe é composta por duas Assistentes Sociais, duas Psicólogas, uma Médica do Trabalho, um Engenheiro e três Técnicos em Segurança do Trabalho, responsáveis por coordenar e integrar ações nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores.

1.3.2 Plano de cargo e carreira dos profissionais Técnico administrativos em Educação e Docentes

No âmbito das Instituições Federais de Ensino, a estrutura do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, instituído pela Lei 11.091 de 29 de julho de 2005, é um conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores, que acessam a instituição e ingressam na carreira por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos.

O PCCTAE organiza-se em cinco níveis de classificação, A, B, C, D e E, elaborados conforme conjuntos de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir de alguns requisitos, como escolaridade. Cada uma das classes divide-se em quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV), sendo que cada um desses níveis tem 16 padrões de vencimento básico.

Os Técnicos Administrativos em Educação – TAE, podem progredir, dentro de uma classe, em quatro níveis de classificação e dezesseis padrões de vencimento, mas não podem ascender de uma classe para a outra.

A progressão se dá por meio de capacitação profissional, que é a mudança de nível de capacitação, dentro do mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de Capacitação, compatível com o cargo ocupado, o

ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de dezoito meses; e por mérito profissional, que é a mudança para o padrão de vencimento (que vai do 1 ao 16, dentro de cada uma das classes) imediatamente subsequente, a cada 18 meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

Dentro da carreira o Incentivo à Qualificação é concedido ao TAE que possui educação formal superior a exigida para o cargo de que é titular. O benefício é pago em percentuais calculados sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor. Os percentuais são fixados em tabela, que podem variar de 5% a 75% (BRASIL, 2005).

A carreira Docente é regulamentada pela Lei nº 7.596/87 (BRASJIL,1987), alterada pela Lei nº 11.344/2006 (BRASIL, 2006), Lei nº 12.772/2012 (BRASIL, 2012), Lei nº 12.863/2013 (BRASIL, 2013), e Lei nº 13.325/2016 (BRASIL, 2016), que estruturam o Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal.

O ingresso na carreira se dá por meio de concurso público, organizado em prova escrita, prova didática e prova de títulos, somente podendo ocorrer no nível 1 da classe A. As classes da Carreira recebem as seguintes denominações de acordo com a titulação do ocupante do cargo: Classe A: Adjunto se Doutor, Assistente se Mestre, Auxiliar se Graduado ou Especialista; Classe B: Professor Assistente; Classe C: Professor Adjunto; Classe D: Professor Associado; Classe E: Professor Titular (BRASIL, 2013).

O desenvolvimento na Carreira ocorre mediante progressão funcional, que é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente (BRASIL, 2012). Ainda segundo a Lei nº 12.722 2012 (BRASIL, 2012), cabe aos conselhos competentes no âmbito de cada Instituição Federal de Ensino regulamentar os procedimentos de progressão e promoção. Na UFGD a avaliação dos processos é de responsabilidade da Comissão Permanente de Pessoal Docente, Comissão de Avaliação Docente, Comissão Examinadora para Promoção à Classe D e Comissão Especial para Promoção à Classe E (UFGD, 2014).

O regime de trabalho prioritário é o de dedicação exclusiva. O Docente contratado deve trabalhar quarenta horas semanais, em dois turnos diários, ficando impedido de exercer outra atividade remunerada, pública ou privada (UFGD, 2013).

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Geral

Elaborar o Programa de Educação para Aposentadoria para os servidores da Universidade Federal da Grande Dourados.

1.4.2 Específicos

Identificar fatores sociodemográficos dos servidores que podem estar associados ao processo de aposentadoria.

Relacionar os fatores sociodemográficos com as demais variáveis analisadas a fim de entender como interferem no processo de planejamento da aposentadoria.

Descrever a percepção dos servidores em relação à aposentadoria.

CAPÍTULO 2

PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

O presente estudo foi desenvolvido em duas etapas. A primeira foi de natureza descritiva, exploratória com abordagem quantitativa e realizada na UFGD entre os meses de novembro de 2015 a maio de 2016, após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, através do parecer número 1.300.749 em 28 de outubro de 2015 (Anexo 1), em atenção a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012). A segunda etapa foi a elaboração da proposta para desenvolver o Programa de Preparação para Aposentadoria para os servidores da Universidade Federal da Grande Dourados

2.1- LOCAL DO ESTUDO

Segundo dados da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP, a Universidade Federal da Grande Dourados, contava, em 2005, ano de sua criação, com 66 Técnicos Administrativos e 99 Docentes, perfazendo um total de 165 servidores. Em maio de 2015, mês de início da pesquisa, o quadro funcional era de 892 Técnicos Administrativos, sendo 387 lotados no Hospital Universitário e os demais nas unidades administrativas e de ensino, e mais 505 Docentes, perfazendo o total de 1.397 servidores.

O Hospital Universitário atende a 34 municípios do cone sul do estado do Mato Grosso do Sul, o que representa cerca de 800 mil pessoas, além da população indígena e de fronteira com o Paraguai, estimada em mais de 40.000 pessoas (HU-UFGD/EBSERH, 2014).

2.2 -INSTRUMENTOS UTILIZADOS NA COLETA DE DADOS

Para realização da pesquisa utilizou-se dois questionários e três escalas, que foram aplicados individualmente pela pesquisadora durante as entrevistas, seguindo a ordem em que estão apresentados neste tópico.

Questionário Sociodemográfico (Apêndice A) elaborado para levantar as características dos participantes da pesquisa, onde cada questão representa uma variável de controle. Neste tópico as variáveis são apresentadas com o refinamento utilizado para a tabulação dos dados:

Idade (0: 55 anos ou menos, 1: maior que 55 anos); Sexo (0: feminino, 1: masculino); Estado de origem (0: Mato Grosso do Sul, 1: outro Estado); Categoria funcional (0: Docente, 1: Técnico administrativo); Jornada de trabalho; Escolaridade (0: Curso superior ou menos, 1: Mais que curso superior); Estado civil (0: sem relação estável, 1: com relação estável); Quanto tempo nessa condição (0: 20 anos ou menos, 1: mais de 20 anos); Tem filhos (0: não, 1: sim); Netos (0: não, 1: sim); Renda familiar aproximada (0: menos de 12 mil reais, 1: 12 mil reais ou mais); Quantas pessoas moram na residência (0: menos de três, 1: três ou mais); Tempo total de experiência profissional (0: menos de 30 anos, 1: mais de 30 anos); Idade em que gostaria de se aposentar (0: menos de 60 anos, 1: 60 anos ou mais); Idade em que acredita que irá se aposentar (0: menos de 60 anos, 1: 60 anos ou mais); Renda esperada quando se aposentar (0: menor que a atual, 1: maior ou igual a atual); Pretende voltar a trabalhar após se aposentar (0: não, 1: sim); Possui amigos ou colegas de trabalho com a mesma idade ou idade próxima já aposentados (0: não, 1: sim); Possui parentes ou familiares com a mesma idade ou idade próxima já aposentados (0: não, 1: sim); Quantos anos espera viver após a aposentadoria (0: menos de 25 anos, 1: mais de 25 anos).

Na sequência será apresentado as variáveis respostas para conhecermos a percepção de futuro dos trabalhadores sobre aposentadoria, o processo de planejamento de aposentadoria, a centralidade do trabalho e o questionário de motivos de se aposentar. Estas variáveis tem como pressupostos teóricos descritos na sequência.

Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria – EPFA, (Anexo 2), foi desenvolvida e validada por Rafalski e Andrade (2014) para avaliar de forma compreensiva as percepções de futuro dos trabalhadores sobre a aposentadoria. Consideram a aposentadoria como um processo que tem como primeira etapa a formação de percepções sobre a futura transição (RAFALSKI, 2015).

De acordo com as definições previstas na Resolução número 002/2003 (CFP, 2003), que expõem os requisitos mínimos para a elaboração de instrumentos psicológicos, a EPFA se caracteriza como uma medida confiável para uso em contexto brasileiro, uma vez que apresenta evidências empíricas de validade discriminante e suas propriedades psicométricas correspondem ao esperado segundo prerrogativas da resolução (RAFALSKI, 2015).

A EPFA é composta por 25 itens, divididos em 5 fatores ou dimensões que avaliam Percepções de Saúde ($\alpha = 0,85$), Desligamento do Trabalho ($\alpha = 0,79$), Relacionamentos Interpessoais ($\alpha = 0,70$), Perdas na Aposentadoria ($\alpha = 0,70$) e Percepções Financeiras ($\alpha = 0,81$), seguindo a abordagem compreensiva do fenômeno da aposentadoria sugerida pelos

autores Wang e Shultz (2010). Possui escala de resposta tipo Likert de 5 pontos que vai de 1: discordo fortemente, a 5: concordo fortemente.

As percepções no contexto da aposentadoria influenciam futuros comportamentos de planejamento (NOONE, STEPHENS e ALPASS, 2009) e a decisão de se aposentar (RAFALSKI, 2015), além disso, os resultados são úteis para o estabelecimento de linhas de base e parâmetros comparativos para intervenções de preparação para aposentadoria (RAFALSKI, 2015)

Escala de Processo de Planejamento da Aposentadoria (Anexo 3), foi adaptada por Rafalski e Andrade (2014) para o português brasileiro do original neozelandês, *Process of Retirement Planning Scale (PRePS)*.

Noone, Stephens e Alpass (2010), desenvolveram um instrumento que possibilita avaliação da terceira fase da etapa pré-aposentadoria, o planejamento, com escala de resposta tipo Likert de 5 pontos que vai de 1: definitivamente falso para mim, a 5: definitivamente verdadeiro para mim, conta com 44 itens divididos em 4 escalas, que apresentaram alfas consistentes, entre 0,62 e 0,83. Planejamento de Saúde ($\alpha = 0,65$); Planejamento Financeiro ($\alpha = 0,79$); Planejamento de Estilo de Vida ($\alpha = 0,62$); e Planejamento Psicossocial ($\alpha = 0,83$).

Para o desenvolvimento da PRePS, None et al. (2010) aplicaram a teoria psicológica do processo de planejamento geral, de Friedman e Scholnick, desenvolvida na década de noventa, condensada em quatro etapas principais: representações de aposentadoria, metas para aposentadoria, a decisão de se preparar e a preparação. A fase inicial reflete componentes cognitivos do planejamento, enquanto que a fase final reflete comportamentos de planejamento (IBRAHIM e WAHAT, 2015). Avalia cognições circundantes, papéis comunitários e familiares futuros, metas para papéis futuros, decisões sobre a preparação para a mudança de função e os comportamentos preparatórios levados a cabo para cumprir metas psicossociais anteriores. De modo geral avalia níveis de preparação, a fim de capturar os pensamentos e comportamentos guiados por objetivos (NOONE et al., 2010). Assim, a aplicação deste instrumento auxilia a avaliação de quais estágios do planejamento da aposentadoria precisam de apoio e intervenção.

Escala de Centralidade do Trabalho – ECT, (Anexo 4), adaptada para o português por Rafalski e Andrade (2014) do original de Paullay, Alliger e Stone-Romero (1994), avalia quanto os indivíduos consideram o trabalho central em suas vidas. É uma escala uni fatorial com 12 itens ($\alpha = 0,83$), a ser respondida em escala Likert de 5 pontos, sendo 1: definitivamente falso para mim, a 5: definitivamente verdadeiro para mim.

A centralidade do trabalho é definida como as crenças que as pessoas têm em relação ao grau de importância que o trabalho desempenha em suas vidas (PAULLAY, ALLIGER,

STONE-ROMERO, 1994). É uma crença normativa focada no significado do trabalho em geral, que se desenvolve e existe independente de uma situação de trabalho particular (PAULLAY et al. 1994; KOSTEK, 2012; BRYAN, 2009; WALIA 2011).

Centralidade do trabalho é diferenciada por alguns autores de envolvimento com o trabalho, que seria a importância dada ao emprego atual. É moldada pela socialização do indivíduo, pois as pessoas aprendem a valorizar o trabalho a partir da convivência e dos valores apreendidos com a família, amigos, religião e a cultura em que estão imersas (PAULLAY, ALLIGER, STONE-ROMERO, 1994).

A apresentação da escala que é feita antes de sua aplicação diz o seguinte: “Queremos saber agora como você se sente com relação ao seu trabalho”, assim era esclarecido ao participante que o objetivo do instrumento era avaliar como o servidor se sente em relação ao trabalho que executa na universidade, para posteriormente prepará-lo para afastar-se e aposentar-se. Avaliando a importância do trabalho e o papel que ele ocupa na vida do sujeito, pode-se conjecturar, apontar e trabalhar na prevenção de possíveis dificuldades que ele teria para se desligar e fazer investimentos em novos papéis sociais.

O Questionário de Motivos para se aposentar – QMA, (Anexo 4), foi adaptado para o português por Rafalski e Andrade (2014) do original de Robinson, Demetre e Corney (2010) "*Reasons for Retirement Questionnaire*", e avalia o tipo de motivação para aposentadoria. Basearam-se em uma taxonomia de causas para aposentadoria desenvolvido por Kloep e Hendry (2006) que envolve 4 fatores: insatisfação com o trabalho, interesse fora do trabalho, saúde e pressão social para se aposentar.

Rafalski e Andrade (2014) englobaram os 4 fatores da taxonomia em dois tipos de motivação para aposentadoria, motivos de circunstância ($\alpha=0,70$) e motivos de controle ($\alpha=0,71$), divididos em 9 itens, em uma escala de resposta tipo Likert de 3 pontos, sendo 0: não se aplica a mim e 2: aplica-se totalmente a mim. Os motivos de circunstância referem-se a momentos da vida que forçam o sujeito a desejar ou necessitar da aposentadoria, enquanto que nos motivos de controle, o indivíduo assume o controle e decide pela aposentadoria ao invés de ser tomado por circunstância externas. Há fortes evidências na literatura de que as razões para se aposentar afetam o ajuste e gozo da aposentadoria (ROBINSON, DEMETRE, CORNEY, 2010).

2.3- PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta de dados foi realizada após análise e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, de acordo com o Parecer nº 1.300.749 de 28 de outubro de 2015, entre os meses de novembro de 2015 a maio de 2016.

A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas elaborou e encaminhou um levantamento com dados dos servidores lotados na Universidade e no Hospital Universitário. Duas tabelas foram geradas pela Seção de Registro Funcional, divididas entre Docentes e Técnicos Administrativos, com nome, data de nascimento, escolaridade, data de ingresso na UFGD e no serviço público, cargo, classe, nível, padrão, idade, tempo de ingresso na UFGD e no serviço público; uma terceira tabela foi elaborada pela Seção de Vacância, Aposentadoria e Pensões, com nome, data de nascimento, situação/vínculo e tempo de contribuição averbado. Os dados foram filtrados, cruzados e as informações utilizadas para seleção da amostra do estudo.

A população total da instituição pesquisada, quando da aprovação e início da pesquisa era de 1.397 servidores, e segundo a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, entre os servidores ativos, os que estariam aptos ou há até 10 anos da aposentadoria por idade, perfaziam um total de 262 servidores, compondo o universo da pesquisa, composto por servidores que atenderam aos critérios de inclusão que eram os seguintes: ser servidor da universidade, estar em exercício de suas atividades laborais e estar há até 10 anos para aposentar-se ou já ter atingido os critérios para aposentadoria, idade ou tempo de contribuição.

De posse da lista de servidores que atendiam aos critérios de inclusão consultamos o Sistema de Gestão de Pessoas da Universidade, a fim de levantar números de telefone para fazer contato com os servidores, mas percebemos que o sistema não estava alimentado/atualizado e passamos então a fazer contato via e-mail institucional e pela rede social *Facebook*, ferramenta que possibilitou contato com servidores que já faziam parte da rede de relacionamentos da pesquisadora.

Foi encaminhada carta convite a todos os servidores que faziam parte do universo da pesquisa (Apêndice B), com o seguinte título: Entrevista de preparação para Aposentadoria, seguido de saudação nominal, apresentação da pesquisadora, do programa de Mestrado Profissional Ensino em Saúde da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, e do objetivo de desenvolver um Programa de preparação para aposentadoria para os servidores. A carta esclarecia ainda que seria uma pesquisa rápida, com duração de aproximadamente 20 ou 30 minutos, podendo ser realizada no setor de trabalho do servidor ou na sala de atendimento da

Seção de Saúde e Assistência ao servidor da PROGESP, conforme disponibilidade do entrevistado. A aplicação deste questionário poderia ser realizada via internet, mas a possibilidade de obter um baixo número de respondentes e uma baixa qualidade de resposta, foram os principais motivos que levaram a escolha da aplicação presencial dos instrumentos.

Dentre os 262 servidores listados, 02 não foram contatados por estarem afastados por motivo de saúde, 02 por estarem cedidos para outros órgãos e 02 por que não possuíam e-mail institucional cadastrado. Entre os que foram convidados a participar, 127 não responderam, 31 responderam dizendo não fazer parte do recorte da pesquisa por não terem atingido o tempo mínimo de contribuição, 20 anos mulher, 25 anos homem. Entre os que responderam ao convite 08 servidores estavam dentro do recorte da pesquisa, mas não quiseram ou não puderam participar por indisponibilidade de agenda ou por estar fora da cidade para capacitação. Diante do baixo número de respostas, passamos a acionar os servidores que tinham telefone pessoal registrado pela Seção de Saúde e Assistência ao servidor ou que possuíam ramal telefônico no setor de trabalho. Com os que aceitaram participar, foi agendado dia, horário e local, conforme disponibilidade do entrevistado.

Na entrevista os participantes foram informados sobre o sigilo dos dados fornecidos, os objetivos da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice C), 90 entrevistas foram realizadas, e 89 servidores atenderam aos critérios de inclusão. Como pode ser observado a amostra se trata de um corte no tempo, e como o universo é limitado, para evitar que uma amostra muito pequena, foi feito um esforço para incluir o maior número possível de servidores que atendiam os critérios de inclusão.

Os dados foram lançados e tabulados no *software* Microsoft Excel®, sendo exportados e analisados através do pacote estatístico *Predictive Analytics Software* (PASW) versão 21. Foram realizadas análises exploratórias por meio de frequência absoluta e relativa das variáveis de controle, bem como mínimo, máximo, média e desvio padrão (Dp.) dos fatores das variáveis respostas. Além da descrição foram testadas as hipóteses de igualdade de médias entre dois grupos de cada variável controle em relação a todos os fatores das variáveis respostas, para verificar se os grupos concebem a aposentadoria igualmente ou diferem em alguns aspectos.

Para testar a hipótese de que o escore médio de cada fator das variáveis respostas é igual entre os dois grupos de cada uma das variáveis controle, utilizou-se o teste bilateral U de Mann-Whitney de amostras independentes. Optou-se por um teste não-paramétrico, pois, no caso das variáveis score dos fatores das variáveis respostas, as pressuposições de normalidade (teste Kolmogorov-Smirnov) e igualdade entre variâncias (teste de Levene) em muitos casos não foram atendidas (DAWSON; TRAPP, 2003).

Considerando que o tamanho da amostra, devido a limitação do universo, ficou pequena, e que as diferenças estatísticas são usadas para subsidiar a elaboração de uma proposta de preparação para aposentadoria, decidiu-se aumentar o valor da importância estatística para ter mais fatores impactando o processo. Assim todos os resultados foram analisados considerando o nível de importância $\alpha = 10\%$.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS

3.1- CARACTERÍSTICAS DOS PARTICIPANTES

Os dados sobre o perfil sócio demográfico apresentados na Tabela 1 mostram que dos 89 servidores ativos que participaram do estudo, 57 (64%) tinham idade inferior ou igual a 55 anos, com média de idade 53,7 anos e desvio padrão de 5,1 anos; destes, 59 (66,3%) eram do sexo feminino; com predomínio de origem de outros estados 53 (65,1%).

Há um equilíbrio proporcional na amostra que foi composta por duas categorias funcionais, 46 (51,7%) Docentes e 43 (47,8%) Técnicos Administrativos; destes 43 servidores são remanescentes do quadro da UFMS, sendo 22 Docentes e 21 Técnicos administrativos. Entre os servidores da amostra 10 trabalham no Hospital Universitário, sendo que nove são trabalhadores da área da saúde.

Quanto a escolaridade 11(12,4%) dos entrevistados concluíram o ensino médio, 15 (16,6%) o ensino superior e 63 (70,8%) possuem especialização, mestrado ou doutorado; os que possuem relacionamento estável eram maioria 68 (76,4%); sendo que 62 (69,7%) mantem este relacionamento a mais de 20 anos; 76 (85,4%) possuem filhos e 22 (24,7%) possuem netos; 50 (56,8%) recebem menos de 12.000,00 reais mensais de renda; cerca de metade 44 (49,4%) convivem com menos de três pessoas na residência.

Em relação a aposentadoria, 45 (51,7%) gostaria de se aposentar com mais de 60 anos de idade; a maioria 48 (54,5%) acreditam que irão se aposentar com 60 anos ou mais de idade e 46 (56,1%) esperam viver 25 anos ou mais após a aposentar-se. Dos entrevistados 85 (95,5%) acreditam que irão se aposentar com renda menor que a atual; sendo que menos da metade, 41 (46,1%) pretende voltar a trabalhar após aposentar-se; 63 (74%) possuem amigos ou colegas da mesma idade ou próxima já aposentados e 39 (43,8%) possuem parentes ou familiares da mesma idade já aposentados.

Tabela 1- Frequência absoluta e relativa dos servidores por categoria das variáveis de controle, Dourados, MS - 2016.

Variáveis de controle	Categorias	N	%
Idade (anos)	55 ou menos	57	64,0
	Maior que 55	32	36,0
Sexo	Feminino	59	66,3
	Masculino	30	33,7
Estado de origem	Mato Grosso do Sul - MS	30	34,9
	Outro Estado	56	65,1
Categoria funcional	Docente	46	51,7
	Técnico Administrativo	43	48,3
Escolaridade	Curso superior ou menos	26	29,2
	Mais que curso superior	63	70,8
Estado civil	Sem relacionamento estável	21	23,6
	Em relacionamento estável	68	76,4
Tempo na condição atual de Est. Civil	20 anos ou menos	27	30,3
	Mais de 20 anos	62	69,7
Possui filhos	Não	13	14,6
	Sim	76	85,4
Possui netos	Não	67	75,3
	Sim	22	24,7
Renda familiar aproximada	Menos de 12 mil reais	50	56,8
	12 mil reais ou mais	38	43,2
Número de pessoas na residência	Menos de 3	44	49,4
	3 ou mais	45	50,6
Experiência profissional	Menos de 30 anos	37	41,6
	30 anos ou mais	52	58,4
Idade em que gostaria de se aposentar	Menos de 60 anos	42	48,3
	60 anos ou mais	45	51,7
Idade em acredita que irá se aposentar	Menos de 60 anos	40	45,5
	60 anos ou mais	48	54,5
Acredita que se aposentará com renda	0: Menor que atual	85	95,5
	1: Maior ou igual a atual	4	4,5
Pretende voltar a trabalhar após se aposentar	Não	48	53,9
	Sim	41	46,1
Possui amigos ou colegas de trabalho da mesma idade ou próxima já aposentados	Não	22	25,9
	Sim	63	74,1
Possui parentes ou familiares da mesma idade ou próxima já aposentados	Não	50	56,2
	Sim	39	43,8
Expectativa de vida após a aposentadoria	Menos de 25 anos	36	43,9
	25 anos ou mais	46	56,1

3.2- PERCEPÇÃO DE FUTURO DA APOSENTADORIA

Na tabela 2 são apresentados os limites mínimo e máximo da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria, bem como a média e o desvio padrão. Os valores que representam as médias dos fatores para cada categoria das 19 variáveis de controle, bem como a importância estatística, estão apresentados na Tabela 3.

Tabela 2 - Limites mínimos e máximos, médias e desvio-padrão para os fatores da escala percepção de futuro da aposentadoria, Dourados, MS - 2016.

Fatores da escala	Mínimo	Máximo	Média	D.P.
Percepção de Futuro da Aposentadoria:				
F1: Percepção de Saúde	2,2	5,0	3,94	,46
F2: Desligamento do trabalho	1,6	4,8	2,82	,69
F3: Relacionamentos interpessoais	2,6	5,0	3,95	,47
F4: Perdas na aposentadoria (Invertido)	2,2	5,0	3,89	,53
F5: Percepções Financeiras	1,6	5,0	3,56	,63

3.2.1- Percepção de Saúde

A percepção de saúde entre os participantes obteve média de 3,94 pontos, o que significa percepções positivas em relação a saúde na aposentadoria. Neste fator não se constatou grande heterogeneidade de opinião, com desvio padrão de 0,46 pontos. Observou-se diferenças importantes sobre a percepção de saúde, entre os grupos que concordam menos em média que terão boa saúde no futuro. Eles são os que apresentam como características ter 60 anos ou mais, possuir parentes ou familiares da mesma idade ou idade próxima já aposentados e esperar viver menos de 25 anos após a aposentadoria. Para as demais variáveis de controle investigadas neste fator as diferenças no escore médio entre grupos não apresentaram nenhuma importância considerável.

3.2.2 -Desligamento do trabalho

Em relação ao fator 2, os participantes apresentaram média de 2,82 pontos, não concordando que terão facilidade de se desligar do trabalho e ingressar na aposentadoria. Neste fator foram mais heterogêneos que o normal, com desvio padrão de 0,69 pontos. Entre os grupos que concordam menos em média que terão facilidade de se desligar do trabalho estão os Docentes, os que tem maior escolaridade, relacionamento estável, possuem renda familiar mais alta, menos de 30 anos de experiência profissional, pretendem voltar ao trabalho após se aposentar e pertencem ao grupo com menor expectativa de vida. Para as demais variáveis de controle investigadas as diferenças no escore médio entre grupos não apresentaram nenhuma importância considerável.

Tabela 3 - Média dos fatores da escala de percepção de futuro da aposentadoria por categoria das variáveis controle e importância estatística, Dourados, MS – 2016.

Variáveis de controle	Categorias	F1	Sig.	F2	Sig.	F3	Sig.	F4	Sig.	F5	Sig.
Categoria	Docente	3,96		2,65	0,015	3,87		3,95		3,63	
	Técnico	3,92		3,00		4,03		3,18		3,49	
Idade (anos)	55 ou menos	3,96		2,81		3,94		3,93		3,45	0,013
	Maior que 55	3,89		2,84		3,97		3,81		3,76	
Sexo	Feminino	3,96		2,78		3,98		3,94		3,53	
	Masculino	3,90		2,91		3,89		3,77		3,63	
Estado de origem	MS	3,97		2,88		3,99		3,91		3,50	
	Outro Estado	3,90		2,83		3,93		3,86		3,58	
Escolaridade	Curso superior ou menos	3,91		3,00	0,065	4,02		3,72	0,039	3,65	
	Mais que curso superior	3,95		2,75		3,92		3,96		3,52	
Estado civil	Sem relacionamento estável	3,99		3,18	0,016	4,12	0,093	3,86		3,70	
	Em relacionamento estável	3,92		2,71		3,89		3,90		3,52	
Tempo na condição atual de Est. Civil	20 anos ou menos	3,99		2,99		3,97		3,91		3,67	
	Mais de 20 anos	3,92		2,75		3,94		3,88		3,52	
Possui filhos	Não	4,02		2,74		4,08		3,92		3,82	
	Sim	3,93		2,83		3,93		3,88		3,52	
Possui netos	Não	3,95		2,84		3,97		3,94	0,07	3,55	
	Sim	3,91		2,76		3,88		3,71		3,59	
Renda familiar aproximada	Menos de 12 mil	3,94		3,00	0,01	4,06	0,028	3,83		3,55	
	12 mil ou mais	3,94		2,61		3,81		3,95		3,58	
Número de pessoas na residência	Menos de 3	3,98		2,84		4,00		3,85		3,67	
	3 ou mais	3,90		2,80		3,89		3,92		3,46	
Experiência profissional	Menos de 30	3,94		2,65	0,039	4,02		3,93		3,48	
	30 ou mais	3,94		2,94		3,90		3,86		3,62	
Idade em que gostaria de se aposentar	Menos de 60	3,93		2,94		4,04		3,97		3,36	0,001
	60 ou mais	3,94		2,73		3,86		3,80		3,74	
Idade em que acredita que irá se aposentar	Menos de 60	4,02	0,041	2,89		4,07	0,086	3,93		3,44	0,014
	60 ou mais	3,89		2,76		3,86		3,87		3,68	
Acredita que se aposentará com renda	Menor que atual	3,94		2,83		3,95		3,85		3,56	
	Maior ou igual a atual	3,95		2,79		3,95		4,01		3,57	
Pretende voltar a trabalhar após se aposentar	Não	4,03		2,95	0,037	3,90		3,84		3,65	0,059
	Sim	3,83		2,67		4,00		3,95		3,45	
Tem amigos ou colegas da mesma idade ou próxima, já aposentados	Não	3,93		2,88		3,96		3,81		3,59	
	Sim	3,94		2,82		3,94		3,94		3,55	
Tem parentes ou familiares com a mesma idade ou próxima já aposentados	Não	3,98	0,089	2,76		3,90		3,85		3,53	
	Sim	3,88		2,90		4,01		3,94		3,61	
Expectativa de vida após aposentadoria	Menos de 25	3,86	0,07	2,68	0,05	3,87		3,87		3,66	
	25 ou mais	4,04		2,97		3,99		3,92		3,47	

3.2.3- Relacionamentos interpessoais

Quanto aos relacionamentos interpessoais os participantes apresentaram média mais alta 3,95 pontos, concordando que terão a mesma facilidade de hoje para manter e aprofundar os relacionamentos interpessoais. Não ocorreu grande heterogeneidade entre a opinião, desvio padrão de 0,47 pontos. Neste fator constatou-se diferenças importantes entre os grupos que em média concordam menos que terão a mesma facilidade de hoje para manter e aprofundar os relacionamentos interpessoais. Apresentam como características possuir relacionamento estável, maior renda familiar e acreditam que se aposentarão com mais de 60 anos. Nas demais variáveis de controle investigadas, as diferenças no escore médio entre grupos não apresentaram nenhuma importância considerável.

3.2.4- Perdas na Aposentadoria

Em relação a expectativa de perdas e dificuldades na vivência da aposentadoria, os participantes apresentaram média para os escores invertidos de 3,89 pontos, onde escores mais elevados mostram perceber menos perdas na aposentadoria. Neste sentido discordam em média que irão apresentar dificuldades na vivência da aposentadoria. A heterogeneidade entre a opinião foi normal, desvio padrão de 0,53 pontos. Detectou-se diferenças importantes, entre grupos que possuem curso superior ou menos e os que tem netos, pois percebem mais dificuldades no futuro para a vivência da aposentadoria. Para as demais variáveis de controle investigadas neste fator as diferenças no escore médio entre grupos não apresentaram nenhuma importância considerável.

3.2.5- Percepções Financeiras

A percepção média em relação a estabilidade financeira na aposentadoria foi de 3,56 pontos, com desvio padrão de 0,63 pontos. Constatou-se, diferenças importantes entre grupos que em média concordam menos que terão o mesmo sucesso e estabilidade financeira na aposentadoria, e entre eles estão os que apresentam como características possuir idade inferior a 55 anos, que gostariam de se aposentar com menos de 60 anos de idade, o grupo que acredita que irá se aposentar com menos de 60 anos de idade e os que pretendem voltar a trabalhar após se aposentar. Nas demais variáveis de controle investigadas as diferenças no escore médio entre grupos não apresentaram nenhuma importância considerável.

3.3- PROCESSO DE PLANEJAMENTO PARA APOSENTADORIA

Na tabela 4 são apresentados os limites mínimo e máximo da Escala de Processo de Planejamento para Aposentadoria, bem como a média e o desvio padrão. Os valores que representam as médias destes fatores para cada uma das 19 variáveis de controle, descritas na Tabela1, bem como a importância estatística, estão apresentados nas Tabelas 5, 6, 7 e 8.

Tabela 4- Limites mínimos, máximos, médias e desvios-padrão para os fatores da escala de processo de planejamento para aposentadoria, Dourados, MS - 2016.

Fatores das Escalas Processo de Planejamento para Aposentadoria	Mínimo	Máximo	Média	D.P.
Financeiro				
Representações	1,5	4,5	3,13	,76
Objetivos	1,0	5,0	3,55	,84
Decisões de tempo	2,0	5,0	3,60	,73
Decisões de eficácia	2,0	4,5	3,01	,76
Preparação	1,8	4,6	3,40	,61
Saúde				
Representações	2,0	5,0	3,53	,61
Objetivos	1,0	5,0	3,83	,73
Decisões	1,7	3,7	3,19	,36
Preparação	1,7	5,0	3,77	,64
Estilo de vida				
Representações	1,0	5,0	3,03	,90
Objetivos	1,0	5,0	3,34	,88
Decisões de tempo	1,0	5,0	2,76	,88
Decisões de eficácia	2,0	4,5	3,40	,63
Preparação	2,0	5,0	3,89	,46
Psicossocial				
Representações	1,4	4,4	3,05	,64
Objetivos	2,0	5,0	3,46	,84
Decisões	2,3	4,5	3,60	,53
Preparação	1,0	5,0	2,49	,91

3.3.1 Planejamento financeiro

Considerando o planejamento financeiro em relação as representações, observou-se que em média, 3,13 pontos, os participantes apontam como nem falso nem verdadeiro que pensam no planejamento financeiro futuro, porém, diferiram bastante em relação a este aspecto, com desvio padrão de 0,76 pontos, o que significa que não há concordância sobre esta questão.

Percebeu-se diferenças importantes entre os grupos formados pelas variáveis controle e entre os diferentes grupos, que em média concordam menos que pensam no planejamento financeiro futuro, destacamos os que apresentam como características ser docente, possuir escolaridade maior que o curso superior completo, ter netos, possuir renda familiar maior que 12 mil mensais, os que gostariam de se aposentar com menos de 60 anos de idade e o grupo dos que acredita que irá se aposentar com menos de 60 anos de idade. Nas demais variáveis controle investigadas neste fator as diferenças no escore médio entre grupos não apresentaram nenhuma importância considerável.

Quanto ao subfator decisão de tempo, que tem relação com as prioridades de vida do sujeito, observou-se uma média de 3,60 pontos, apontando a decisão de começar a economizar agora ao invés de adiar esta decisão. Observa-se que diferiram bastante em relação a este aspecto, com desvio padrão de 0,73 pontos. Destaca-se diferenças importantes entre dois grupos que concordam menos quanto a decisão de tempo, aqueles que não pretendem voltar a trabalhar após se aposentar e os que apresentam expectativa de vida maior que 25 anos. As demais variáveis não apresentaram diferenças importantes entre os grupos.

No subfator decisões de eficácia financeira, que tem relação com a influência que a opinião e o comportamento de familiares e colegas têm sobre o indivíduo, observou-se média de 3,01 pontos, apontando como nem falso, nem verdadeiro tomarem decisões de eficácia financeira. Diferiram bastante em relação as suas opiniões, apresentando um desvio padrão de 0,76 pontos. Observou-se diferenças importantes entre os grupos na seguinte variável de controle: o grupo com menor renda familiar teve uma concordância média maior em tomar decisão sobre eficácia financeira do que o grupo dos que possuem maior renda familiar. As demais variáveis de controle neste fator não apresentaram diferenças importantes entre os grupos.

Em relação aos objetivos, meta financeira que se quer atingir na aposentadoria, a média foi de 3,55 pontos com desvio padrão de 0,84 pontos, ficando entre nem falso nem verdadeiro e verdadeiro, mas com percepção média positiva. Destaca-se heterogeneidade muito alta em relação a este fator. Constatou-se diferença significativa entre a média das categorias da variável controle renda familiar, pois o grupo com menor renda familiar apresentou média superior em relação aos objetivos comparado aos com maior renda familiar, tendo mais clareza sobre a condição financeira que pretende ter na aposentadoria. As demais variáveis não apresentaram diferenças importante entre os grupos.

Tabela 5- Média dos fatores da escala processo de planejamento financeiro para aposentadoria, por categoria das variáveis controle e importância estatística, Dourados, MS – 2016

Variáveis de controle	Categorias	FF1	Sig.	FF2	Sig.	FF3	Sig.	FF4	Sig.	FF5	Sig.
Categoria	Docente	2,92	0,002	3,63		2,89		3,43		3,41	
	Técnico	3,35		3,56		3,13		3,67		3,38	
Idade (anos)	55 ou menos	3,20		3,51		2,98		3,54		3,24	0,001
	Maior que 55	3,00		3,75		3,05		3,56		3,68	
Sexo	Feminino	3,06		3,53		3,01		3,51		3,27	0,008
	Masculino	3,27		3,73		3,00		3,63		3,65	
Natural do Estado MS	Sim	3,30		3,47		3,13		3,60		3,35	
	Não	3,06		3,63		2,94		3,55		3,40	
Escolaridade	Curso superior ou menos	3,33	0,088	3,69		3,12		3,69		3,51	
	Mais que curso superior	3,05		3,56		2,96		3,49		3,35	
Estado civil	Sem relacionamento estável	3,33		3,43		2,81		3,67		3,21	
	Em relacionamento estável	3,07		3,65		3,07		3,51		3,45	
Tempo na condição atual de Est. Civil	20 anos ou menos	3,20		3,46		2,96		3,56		3,33	
	Mais de 20 anos	3,10		3,65		3,02		3,55		3,43	
Tem filhos	Não	3,31		3,69		2,92		3,38		3,38	
	Sim	3,10		3,58		3,02		3,58		3,40	
Tem netos	Não	3,20	0,092	3,59		3,02		3,48		3,58	
	Sim	2,91		3,61		2,95		3,77		3,39	
Renda familiar	Menos de 12 mil	3,37	0,002	3,63		3,16	0,024	3,74	0,055	3,33	
	12 mil ou mais	2,83		3,54		2,79		3,32		3,47	
Número de pessoas na residência	Menos de 3	3,26		3,58		2,90		3,55		3,38	
	3 ou mais	3,00		3,61		3,11		3,56		3,41	
Experiência profissional	Menos de 30	3,05		3,62		2,86		3,51		3,23	0,014
	30 ou mais	3,18		3,58		3,11		3,58		3,52	
Idade que gostaria de se aposentar	Menos de 60	3,31	0,033	3,61		3,13		3,69		3,32	
	60 ou mais	2,99		3,56		2,91		3,44		3,48	
Idade acredita que irá se aposentar	Menos de 60	3,35	0,005	3,59		3,13		3,65		3,31	
	60 ou mais	2,93		3,59		2,91		3,48		3,47	
Acredita se aposentar com renda	Menor que atual	3,15		3,60		3,01		3,57		3,36	
	Maior ou igual a atual	3,05		3,58		2,98		3,50		3,52	
Após se aposentar pretende voltar a trabalhar	Não	3,05		3,46	0,072	2,96		3,52		3,45	
	Sim	3,22		3,76		3,06		3,59		3,34	
Tem amigos ou colegas da mesma idade aposentados	Não	3,23		3,55		2,82		3,50		3,24	0,087
	Sim	3,13		3,63		3,07		3,59		3,46	
Tem parentes da mesma idade aposentados	Não	3,14		3,57		2,99		3,54		3,39	
	Sim	3,12		3,63		3,03		3,56		3,40	
Expectativa de vida após aposentadoria	Menos de 25	3,07		3,69	0,072	3,03		3,39		3,42	
	25 ou mais	3,18		3,46		3,01		3,70		3,38	

Quanto a preparação financeira, que avalia comportamentos que irão garantir estabilidade financeira futura, os participantes apresentaram média de 3,40 pontos. Ainda que a opinião do grupo esteja um pouco acima da média, não concordaram muito que terão renda suficiente para manter o padrão de vida. Apresentaram heterogeneidade normal, com desvio padrão de 0,61 pontos.

Detectou-se diferenças importantes na escala de preparação financeira, e, entre os grupos que em média concordam menos que terão renda suficiente para manter o padrão de vida após a aposentadoria, estão os que apresentam como características: menos de 55 anos de idade, ser do sexo feminino, possuir menos de 30 anos de experiência profissional e não ter

amigos ou colegas de trabalho da mesma idade ou idade próxima a sua já aposentados. Para as demais variáveis de controle investigadas neste fator as diferenças no escore médio entre grupos não apresentaram nenhuma importância considerável, Tabela 5.

3.3.2 Planejamento de saúde

Considerando as representações do planejamento de saúde, observou-se uma média de 3,53 pontos, ou seja, os participantes apontam como mais verdadeiro do que falso pensarem e cuidarem de sua saúde com vistas no futuro. Apresentaram heterogeneidade normal em relação a este aspecto, com desvio padrão de 0,61 pontos.

Detectou-se diferenças importantes entre os grupos e entre os que em média concordam menos que tem se preocupado e se ocupado com sua saúde, está o grupo dos Técnicos Administrativos, dos oriundos de outros estados, com maior grau de escolaridade, com maior renda familiar, que acreditam que irão se aposentar após os 60 anos de idade e o grupo que tem maior expectativa de vida após a aposentadoria. As demais variáveis não apresentaram diferenças importantes entre os grupos ao nível desejado.

Quanto a decisão de começar ou não a cuidar de sua saúde, observou-se uma média de 3,19 pontos, ou seja, em média aponta como nem falso nem verdadeiro se preocupar com sua saúde no presente ao invés de adiar esta decisão. Observa-se que não diferiram muito em relação a este aspecto, desvio padrão de 0,36 pontos. Destaca-se diferenças importantes entre os grupos na seguinte variável de controle: o grupo do que tem parentes ou familiares da mesma idade ou idade próxima já aposentados, concordam mais do que o outro grupo, que tem que se preocupar com sua saúde já ao invés de adiar esta decisão. As demais variáveis não apresentaram diferenças importantes entre os grupos.

Em relação aos objetivos a média foi de 3,83 pontos, apontando como verdadeiro possuírem metas específicas em relação a sua saúde futura, no entanto, destaca-se heterogeneidade alta entre as opiniões em relação a este fator, com desvio padrão de 0,73 pontos. Entre os grupos que em média concordam menos possuírem metas específicas para sua saúde identificou-se os que apresentam como características: relacionamento estável, estar há mais de 20 anos na condição atual de estado civil, maior renda familiar e acreditar que irá se aposentar com renda maior que atual. As demais variáveis não apresentaram diferenças importantes entre os grupos ao nível desejado.

Na preparação ou comportamentos de cuidado com a saúde apresentaram média de 3,77 pontos, apontando que adotam práticas saudáveis para preservação da saúde. Apresentaram

heterogeneidade média para alta, com desvio padrão de 0,64 pontos. Com exceção dos participantes que estão há mais de 20 anos na condição atual de estado civil, que em média concordaram menos que se cuidam com práticas saudáveis, nas demais variáveis de controle não se constatou diferenças importantes entre os grupos ao nível desejado.

Tabela 6 - Média dos fatores da escala processo de planejamento de saúde para aposentadoria, por categoria das variáveis controle e importância estatística, Dourados, MS – 2016.

Variáveis de controle	Categorias	SF1	Sig.	SF2	Sig.	SF3	Sig.	SF4	Sig.
Profissão	Docente	3,33	0,001	3,19		3,78		3,79	
	Técnico	3,75		3,19		3,88		3,74	
Idade (anos)	55 ou menos	3,61		3,19		3,89		3,78	
	Maior que 55	3,40		3,18		3,72		3,74	
Sexo	Feminino	3,58		3,18		3,88		3,78	
	Masculino	3,44		3,21		3,73		3,74	
Natural do Estado MS	Sim	3,74	0,072	3,11		3,80		3,76	
	Não	3,46		3,23		3,86		3,75	
Escolaridade	Curso superior ou menos	3,73	0,034	3,09		3,85		3,73	
	Mais que curso superior	3,45		3,23		3,83		3,78	
Estado civil	Sem relacionamento estável	3,68		3,19		4,24	0,002	3,73	
	Em relacionamento estável	3,49		3,19		3,71		3,78	
Tempo na condição atual de Est. Civil	20 anos ou menos	3,67		3,19		4,04	0,06	3,90	0,075
	Mais de 20 anos	3,47		3,19		3,74		3,71	
Tem filhos	Não	3,49		3,18		4,00		3,62	
	Sim	3,54		3,19		3,80		3,79	
Tem netos	Não	3,58		3,18		3,87		3,80	
	Sim	3,39		3,20		3,73		3,68	
Renda familiar	Menos de 12 mil	3,71	0,002	3,22		4,00	0,022	3,76	
	12 mil ou mais	3,32		3,14		3,61		3,75	
Número de pessoas na residência	Menos de 3	3,54		3,20		3,95		3,76	
	3 ou mais	3,53		3,17		3,71		3,78	
Experiência profissional	Menos de 30	3,47		3,19		3,95		3,80	
	30 ou mais	3,58		3,19		3,75		3,74	
Idade que gostaria de aposentar	Menos de 60	3,67		3,21		3,90		3,88	
	60 ou mais	3,44		3,16		3,78		3,67	
Idade acredita que irá se aposentar	Menos de 60	3,65	0,061	3,18		3,90		3,84	
	60 ou mais	3,43		3,21		3,77		3,70	
Acredita se aposenta com renda	Menor que atual	3,54		3,20		3,93	0,084	3,75	
	Maior ou igual a atual	3,50		3,15		3,50		3,83	
Após se aposentar pretende voltar a trabalhar	Não	3,51		3,17		3,90		3,80	
	Sim	3,56		3,21		3,76		3,73	
Possui amigos ou colegas da mesma idade aposentados	Não	3,45		3,18		3,86		3,55	
	Sim	3,57		3,20		3,84		3,86	
Possui parentes da mesma idade aposentados	Não	3,53		3,12	0,058	3,74		3,78	
	Sim	3,54		3,27		3,95		3,75	
Expectativa de vida após aposentadoria	Menos de 25	3,44	0,082	3,22		3,72		3,66	
	25 ou mais	3,66		3,17		3,96		3,86	

3.3.3 Planejamento de Estilo de vida

Considerando as representações quanto ao uso do tempo na ausência do trabalho observaram-se uma média de 3,03 pontos, desta forma os participantes apontam como nem falso nem verdadeiro já terem construído representações quanto ao uso do tempo na aposentadoria. Em relação a este aspecto diferiram muito, com desvio padrão de 0,90 pontos.

Encontrou-se diferenças importantes entre os grupos nas variáveis de controle, e entre os que em média concordam menos já terem construído representações quanto ao uso do tempo na aposentadoria, identificou-se: o grupo dos técnicos administrativos, o grupo com mais de 20 anos na condição atual de estado civil, o grupo dos que declararam ter maior renda familiar, o grupo dos que convivem com três ou mais pessoas na residência e o grupo com menos de 30 anos de experiência profissional. As demais variáveis não apresentaram diferenças entre os grupos ao nível desejado.

Quanto a decisão do que irá fazer com seu tempo quando se aposentar, observou-se uma média de 2,76 pontos, ou seja o servidor em média decide por se ocupar desde já com o que irá fazer com seu tempo quando se aposentar. Observa-se que diferiram muito em relação a este aspecto, desvio padrão de 0,78 pontos. Não se detectou diferenças importantes entre os grupos.

Em relação ao fator decisões de eficácia, apresentaram uma média de 3,40 pontos, uma concordância levemente positiva em tomar decisões baseadas nos comportamentos de pessoas que também estão próximas da aposentadoria ou que já a vivenciam. Neste aspecto constatou-se heterogeneidade média em relação as opiniões, com desvio padrão de 0,63 pontos. Observou-se diferenças sobre quanto consideram tomar decisões de eficácia de estilo de vida, e entre os grupos que em média concordam menos em a tomar decisões de eficácia, estão os Docentes, não nativos e com maior renda familiar. As demais variáveis não apresentaram diferenças entre os grupos ao nível desejado.

Quanto aos objetivos, a média foi de 3,34 pontos, apresentando concordância levemente positiva. Destaca-se heterogeneidade alta entre as opiniões em relação a este fator, desvio padrão de 0,88 pontos. Entre os grupos que em média concordam menos em relação aos objetivos, identificou-se os que possuem maior renda familiar e os que gostariam de se aposentar com 60 anos de idade ou mais. As demais variáveis não apresentaram diferenças entre os grupos ao nível desejado.

Considerando a preparação para mudanças no estilo de vida apresentaram média de 3,89 pontos, concordando que é importante desenvolver novas atividades para ocupar o tempo na aposentadoria. Neste fator foram menos heterogêneos que o normal, com desvio padrão de 0,46

pontos. Entre os grupos que em média concordam menos em relação a importância de desenvolver novas atividades, identificou-se os que apresentam como características: ter menor grau de escolaridade, viver em relacionamento estável, ter netos e não ter parentes da mesma idade ou idade próxima já aposentados. As demais variáveis não apresentaram diferenças importantes entre os grupos ao nível desejado.

Tabela 7- Média dos fatores da escala processo de planejamento de estilo de vida para aposentadoria, por categoria das variáveis controle e importância estatística, Dourados, MS – 2016.

Variáveis de controle	Categorias	EF1	Sig.	EF2	Sig.	EF3	Sig.	EF4	Sig.	EF5	Sig.
Profissão	Docente	2,85	0,04	2,77		3,27	0,059	3,20		3,93	
	Técnico	3,22		2,76		3,53		3,49		3,85	
Idade (anos)	55 ou menos	3,03		2,78		3,37		3,25		3,87	
	Maior que 55	3,03		2,73		3,45		3,48		3,94	
Sexo	Feminino	2,89		2,74		3,46		3,30		3,95	
	Masculino	3,30		2,82		3,28		3,42		3,78	
Natural do Estado MS	Sim	3,05		2,88		3,57	0,085	3,35		3,83	
	Não	3,01		2,71		3,30		3,32		3,93	
Escolaridade	Curso superior ou menos	3,12		2,92		3,56		3,38		3,75	0,062
	Mais que curso superior	2,99		2,70		3,33		3,32		3,95	
Estado civil	Sem relacionamento estável	3,12		2,93		3,36		3,48		4,10	0,006
	Em relacionamento estável	3,00		2,71		3,41		3,29		3,83	
Tempo na condição atual de Est. Civil	20 anos ou menos	3,28	0,057	2,80		3,50		3,44		3,98	
	Mais de 20 anos	2,92		2,75		3,35		3,29		3,85	
Tem filhos	Não	3,00		2,73		3,42		3,15		4,08	
	Sim	3,03		2,77		3,39		3,37		3,86	
Tem netos	Não	2,99		2,78		3,40		3,29		3,94	0,029
	Sim	3,16		2,70		3,39		3,48		3,75	
Renda familiar	Menos de 12 mil	3,21	0,034	2,81		3,51	0,043	3,49	0,096	3,93	
	12 mil ou mais	2,80		2,74		3,24		3,12		3,82	
Número de pessoas na residência	Menos de 3	3,20	0,079	2,82		3,40		3,36		3,98	
	3 ou mais	2,86		2,71		3,40		3,31		3,81	
Experiência profissional	Menos de 30	2,69	0,002	2,91		3,38		3,34		3,93	
	30 ou mais	3,27		2,66		3,41		3,34		3,87	
Idade que gostaria de aposentar	Menos de 60	3,08		2,65		3,42		3,58	0,031	3,98	
	60 ou mais	3,01		2,88		3,38		3,13		3,82	
Idade acredita que irá se aposentar	Menos de 60	3,06		2,65		3,46		3,50		3,98	
	60 ou mais	2,98		2,83		3,36		3,21		3,82	
Acredita se aposenta com renda	Menor que atual	3,02		2,79		3,41		3,28		3,91	
	Maior ou igual a atual	3,05		2,68		3,35		3,53		3,83	
Após se aposentar pretende voltar a trabalhar	Não	2,92		2,81		3,40		3,35		3,86	
	Sim	3,16		2,71		3,40		3,32		3,93	
Possui amigos ou colegas da mesma idade aposentados	Não	2,91		2,89		3,27		3,07		3,82	
	Sim	3,11		2,66		3,45		3,46		3,92	
Possui parentes da mesma idade aposentados	Não	3,00		2,72		3,37		3,31		3,80	0,011
	Sim	3,06		2,82		3,44		3,37		4,01	
Expectativa de vida após aposentadoria	Menos de 25	2,97		2,75		3,51		3,29		3,86	
	25 ou mais	3,16		2,68		3,37		3,40		3,89	

3.3.4 Planejamento Psicossocial

Considerando o planejamento psicossocial em relação as representações, observou-se que os participantes apresentaram média de 3,05 pontos, ou seja, apontam como nem falso nem verdadeiro já terem construído uma representação sobre as mudanças psíquicas e sociais que vivenciarão após a aposentadoria. Apresentaram heterogeneidade normal em relação a este aspecto, com desvio padrão de 0,64 pontos.

Tabela 8- Média dos fatores da escala processo de planejamento psicossocial para aposentadoria, por categoria das variáveis controle e importância estatística, Dourados, MS – 2016.

Variáveis de controle	Categorias	PF1	Sig.	PF2	Sig.	PF3	Sig.	PF4	Sig.
Profissão	Docente	2,85	0,003	3,58		3,39		2,42	
	Técnico	3,27		3,62		3,53		2,57	
Idade (anos)	55 ou menos	3,04		3,62		3,47		2,34	0,056
	Maior que 55	3,07		3,55		3,44		2,77	
Sexo	Feminino	3,07	0,038	3,61		3,44		2,53	
	Masculino	3,00		3,58		3,50		2,43	
Natural do Estado MS	Sim	3,27	0,016	3,67		3,33		2,47	
	Não	2,92		3,57		3,55		2,52	
Escolaridade	Curso superior ou menos	3,24	0,079	3,63		3,50		2,35	
	Mais que curso superior	2,97		3,59		3,44		2,56	
Estado civil	Sem relacionamento estável	2,88		3,46		3,62		2,62	
	Em relacionamento estável	3,10		3,64		3,41		2,46	
Tempo na condição atual de Est. Civil	20 anos ou menos	3,03		3,54		3,59		2,67	
	Mais de 20 anos	3,06		3,63		3,40		2,42	
Tem filhos	Não	2,85		3,62		3,46		2,23	
	Sim	3,08		3,60		3,46		2,54	
Tem netos	Não	3,02		3,65		3,48		2,51	
	Sim	3,14		3,43		3,41		2,45	
Renda familiar	Menos de 12 mil	3,27	0,001	3,67		3,54		2,65	0,029
	12 mil ou mais	2,77		3,50		3,32		2,30	
Número de pessoas na residência	Menos de 3	2,95	0,086	3,59		3,48		2,55	
	3 ou mais	3,15		3,61		3,44		2,44	
Experiência profissional	Menos de 30	2,91	0,095	3,59		3,57		2,24	0,057
	30 ou mais	3,15		3,61		3,38		2,67	
Idade que gostaria de aposentar	Menos de 60	3,25	0,008	3,65		3,60		2,74	0,017
	60 ou mais	2,88		3,55		3,36		2,30	
Idade acredita que irá se aposentar	Menos de 60	3,28	0,002	3,65		3,50		2,73	0,021
	60 ou mais	2,86		3,55		3,44		2,29	
Acredita se aposenta com renda	Menor que atual	3,08		3,69	0,004	3,39		2,49	
	Maior ou igual a atual	2,94		3,28		3,70		2,50	
Após se aposentar pretende voltar a trabalhar	Não	3,01		3,55		3,46		2,57	
	Sim	3,09		3,66		3,46		2,40	
Possui amigos ou colegas da mesma idade aposentados	Não	2,96		3,55		3,59		2,16	0,016
	Sim	3,09		3,62		3,49		2,61	
Possui parentes da mesma idade aposentados	Não	3,06		3,60		3,54		2,43	
	Sim	3,04		3,60		3,36		2,58	
Expectativa de vida após aposentadoria	Menos de 25	3,06		3,69		3,47		2,43	
	25 ou mais	3,08		3,54		3,52		2,60	

Entre os que em média concordam menos que já construíram representações, identificou-se os seguintes grupos: Docentes, sexo masculino, não nativos, com maior grau de escolaridade, os que apresentam maior renda familiar, que vivem com menos de três pessoas na residência, os que possuem menos de 30 anos de experiência, que gostariam de se aposentar com 60 ou mais anos de idade e os que acreditam que vão se aposentar com 60 ou mais anos de idade. As demais variáveis não apresentaram diferenças entre os grupos ao nível desejado.

Em relação a decisão do momento em que irá se preocupar com o planejamento psicossocial para a aposentadoria, observou-se uma média de 3,60 pontos, ou seja, aponta como verdadeira a decisão de se preparar para as mudanças em suas responsabilidades ao invés de adiá-la. Apresentaram baixa heterogeneidade em relação a este aspecto, desvio padrão de 0,53 pontos. Destacamos diferenças importantes entre os grupos na seguinte variável de controle: o grupo que acredita que irá se aposentar com renda menor que atual concorda mais em média, que tem que se preparar já ao invés de adiar a decisão, do que o outro grupo. As demais variáveis não apresentaram diferenças importantes.

Quanto a possuir objetivos claros sobre os papéis futuros que pretende ter como aposentado a média foi de 3,46 pontos, portanto, apresentam concordância levemente positiva sobre possuir metas específicas em relação aos papéis futuros que pretende ter. Destaca-se heterogeneidade alta entre as opiniões em relação a este fator, com desvio padrão de 0,84 pontos. Não se constatou diferença significativa entre a média das categorias das variáveis de controle.

Em relação a preparação psicossocial apresentaram média de 2,49 pontos, não concordando que estão reduzindo horas trabalhadas ou se separando do trabalho. Neste fator apresentaram alta heterogeneidade em suas respostas, com desvio padrão de 0,91 pontos.

Entre os grupos que em média concordam menos que estão fazendo a preparação psicossocial estão os que pertencem ao o grupo com menos de 55 anos, maior renda familiar, menos de 30 anos de experiência profissional, que gostariam de se aposentar com 60 anos ou mais, os que acreditam que irão se aposentar com mais de 60 anos de idade e os que não possuem amigos ou colegas de trabalho da mesma idade ou idade próxima já aposentados. Nas demais variáveis de controle, as diferenças no escore médio entre grupos não apresentaram nenhuma importância considerável.

3.4 CENTRALIDADE DO TRABALHO

Na Tabela 9 são apresentados os limites mínimo e máximo da Escala de Centralidade do Trabalho, bem como a média e o desvio padrão. Os valores que representam as médias dos fatores para cada categoria das dezenove variáveis de controle investigadas bem como a importância estatística está apresentada na Tabela 11.

Tabela 9- Valores mínimos, máximos, médias e desvios-padrão para os fatores da Escala de Centralidade do Trabalho, Dourados, MS, 2016.

Fatores da Escala de Centralidade do trabalho	Mínimo	Máximo	Média	D.P.
	1,8	4,0	2,92	,51

Os participantes apontam como nem falso nem verdadeiro a centralidade do trabalho em suas vidas, apresentando média, 2,92 pontos. Não diferiram muito em relação a este aspecto, com desvio padrão de 0,51 pontos.

Destacam-se diferenças importantes entre os grupos nas seguintes variáveis de controle: Docentes apresentam maior percepção de centralidade do trabalho do que os técnicos administrativos; o grupo com menos de 55 anos de idade, refere maior centralidade do que os com mais idade; os com menor renda familiar tem centralidade do trabalho maior do que os com maior renda; o grupo com maior experiência profissional apresenta centralidade maior do que os com menos de trinta anos de tempo de trabalho; os que pretendem voltar a trabalhar após se aposentar referem maior centralidade do que aqueles que não pretendem voltar ao trabalho; os que não tem filhos apresentam maior centralidade do que os que tem filhos, por outro lado o grupo dos que tem netos apresenta maior centralidade do que os que não tem; os que gostariam de se aposentar com mais de 60 anos de idade apresentam mais centralidade do que os que gostariam de se aposentar com menos idade; os que percebem ter menor expectativa de vida após se aposentar apresentam maior centralidade do trabalho do que os do outro grupo.

Nas demais variáveis de controle as diferenças no escore médio entre grupos não apresentaram diferenças ao nível desejado.

3.5 MOTIVOS PARA SE APOSENTAR

Na Tabela 10 são apresentados os limites mínimo e máximo do Questionário de Motivos para se Aposentar, bem como a média e o desvio padrão. Os valores que

representam as médias dos fatores para cada categoria das dezenove variáveis de controle investigadas, bem como a importância estatística estão apresentados na Tabela 11.

Tabela 10- Limites mínimo e máximos, médias e desvios-padrão para os fatores do Questionário de Motivos para se Aposentar, Dourados, MS, 2016.

Fatores do Questionário de Motivos para se Aposentar	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Motivos de Circunstâncias	0,0	1,8	0,81	0,49
Motivos de Controle	0,0	2,0	0,91	0,59

Os motivos de circunstância referem-se a momentos vivenciados, que levam o sujeito a desejar ou necessitar da aposentadoria, enquanto que, nos motivos de controle, como o próprio nome faz referência, o indivíduo assume o controle e decide pela aposentadoria ao invés de ser tomado por circunstância externas.

Em relação ao tipo de motivação para se aposentar, circunstância ou controle, observou-se que em média, 0,81 e 0,91 pontos, os participantes responderam entre não se aplica a mim ou aplica-se pouco a mim, ou seja esperam se aposentar por decisão própria, a fim de fazer novas escolhas, não esperam portanto, decidir ou desejar a aposentadoria sendo influenciados pela decisão de familiares ou amigos, por motivos de saúde, insatisfação com o trabalho, pressão institucional ou somente quando estiverem financeiramente seguros.

Destacam-se diferenças importantes entre os grupos com mais de 55 anos, em relacionamento estável, que residem com 3 pessoas ou mais em sua residência, acreditam se aposentar com renda maior ou igual a atual e tem expectativa de vida após a aposentadoria maior que 25 anos. Estes esperam menos que a motivação para sua aposentadoria seja por motivos de circunstância. Enquanto que os participantes que apresentam como características 55 anos ou menos de idade, não tem relacionamento estável, estão na condição atual de estado civil há 20 anos ou menos, bem como os que gostariam e acreditam aposentar-se com menos de 60 anos de idade esperam mais que os motivos de sua aposentadoria sejam os de controle. Nas demais variáveis as diferenças no escore médio entre grupos não apresentaram diferença ao nível desejado.

Tabela 11- Média da escala de centralidade para o trabalho e dos fatores do questionário motivos para se aposentar, por categoria das variáveis controle e importância estatística, Dourados, MS – 2016.

Variáveis de controle	Categorias	MECT	Sig.	MF1	Sig.	MF2	Sig.
Profissão	Docente	3,02	0,077	0,80		0,81	
	Técnico	2,82		0,82		1,02	
Idade (anos)	55 ou menos	2,86	0,09	0,89	0,026	1,04	0,015
	Maior que 55	3,04		0,66		0,70	
Sexo	Feminino	2,91		0,85		0,96	
	Masculino	2,96		0,73		0,82	
Natural do Estado MS	Sim	2,82		0,74		1,01	
	Não	2,96		0,85		0,90	
Escolaridade	Curso superior ou menos	3,02		0,86		0,96	
	Mais que curso superior	2,88		0,79		0,89	
Estado civil	Sem relacionamento estável	2,81		0,98	0,064	1,11	0,075
	Em relacionamento estável	2,96		0,76		0,85	
Tempo na condição atual de Est. Civil	20 anos ou menos	2,82		0,90		1,12	0,033
	Mais de 20 anos	2,97		0,77		0,82	
Tem filhos	Não	3,18	0,056	0,86		0,95	
	Sim	2,88		0,80		0,91	
Tem netos	Não	2,87	0,074	0,82		0,98	
	Sim	3,09		0,80		0,73	
Renda familiar	Menos de 12 mil	2,88		0,82		0,99	
	12 mil ou mais	2,98		0,82		0,83	
Número de pessoas na residência	Menos de 3	2,92		0,92	0,039	0,94	
	3 ou mais	2,93		0,71		0,89	
Experiência profissional	Menos de 30	3,01		0,84		0,94	
	30 ou mais	2,86		0,79		0,90	
Idade que gostaria de aposentar	Menos de 60	2,79	0,023	0,78		1,08	0,02
	60 ou mais	3,01		0,87		0,80	
Idade acredita que irá se aposentar	Menos de 60	2,79	0,011	0,74		1,07	0,02
	60 ou mais	3,04		0,86		0,78	
Acredita se aposenta com renda	Menor que atual	2,94		0,88	0,02	0,94	
	Maior ou igual a atual	2,88		0,58		0,82	
Após se aposentar pretende voltar a trabalhar	Não	2,81	0,037	0,83		0,99	
	Sim	3,05		0,78		0,83	
Possui amigos ou colegas da mesma idade aposentados	Não	2,94		0,91		1,02	
	Sim	2,90		0,78		0,89	
Possui parentes da mesma idade aposentados	Não	2,93		0,82		0,95	
	Sim	2,92		0,80		0,86	
Expectativa de vida após aposentadoria	Menos de 25	3,06	0,01	0,92	0,078	0,86	
	25 ou mais	2,77		0,73		0,97	

CAPÍTULO 4

DISCUSSÃO

A aplicação dos instrumentos serviu como provocação para reflexão sobre a temática da aposentadoria, e durante os encontros, pesquisador/participantes, fez-se educação em saúde, pois a educação pode ser pensada a partir de duas concepções: o aprender sentindo, que está ligado as reações emocionais desencadeadas por uma palestra ou um cartaz e neste caso uma entrevista, e o aprender fazendo relacionado aos atos físicos realizados durante a execução de projetos (Manceau 1984 apud Renovato e Bagnato 2010).

O tempo médio de duração das entrevistas foi de 30 a 40 minutos, no entanto algumas duraram mais de uma hora, pois os servidores faziam reflexões sobre a vida e os planos futuros. Como Psicóloga e boa ouvinte, a pesquisadora aproveitou os momentos de contação de história, para conhecer conteúdos, que foram além dos avaliados pelos instrumentos. Histórias que estão relatadas e guardadas na memória e em um diário de campo, e certamente será base para futuros projetos de intervenção. Este movimento de escuta e valorização do outro remete a teoria de Christophe Dejours e Paulo Freire.

A Psicodinâmica do Trabalho tem como premissa metodológica o falar e ser ouvido. Dejours considera esse movimento como uma das mais poderosas formas de refletir sobre a própria experiência. Conforme lembra Ferreira parafraseando Dejours “A enunciação da experiência permite sua elaboração. A palavra faz nascer o que não existia antes de ser pronunciada. A expressão é profundamente transformadora, calar, com o tempo, pode nos fazer adoecer” (2007, p. 98).

As entrevistas tiveram início em novembro de 2015, foram entrevistados quatro servidores técnicos administrativos, todos relataram que a mudança de gestão da universidade, que havia ocorrido em junho depois da eleição para Reitor, gerou uma urgência pela aposentadoria, pois ocupavam cargos de confiança e agora haviam retornado a seus cargos de origem. Um docente entrevistado, que também havia feito parte da antiga gestão, encarava as mudanças ocorridas devido a nova gestão, como um forte motivo para desejar a aposentadoria, que anteriormente seria postergada mesmo já tendo idade e tempo de contribuição.

Ao final de uma das entrevistas uma docente disse que era preciso se atentar para as especificidades do trabalho docente, pois, segundo ela, a vivencia do Docente é diferente de um comerciário ou um bancário, tem familiares que trabalham nessas áreas. Disse perceber que

estes não veem a hora de chegar ao final do expediente para voltar para casa, pois o trabalho é muito extenuante. O Docente, por sua vez, não tem tanta cobrança para cumprir horário, a produção intelectual é prazerosa, e quanto mais o tempo passa melhor ele fica em seu fazer. Disse ainda que existe uma “questão de vaidade” uma “competição interpessoal” muito grande, como “se fosse um vírus inoculado” nestes profissionais, e que é “preciso estar muito atento para não se deixar levar”, já que esse comportamento compromete a saúde e as relações interpessoais. Segundo ela, professores antigos não se envolviam tanto com publicações e pesquisas, e ficavam “loucos para se aposentar, se livrar dos alunos, e deixar de corrigir provas”, já a nova geração não passou pelos percalços que ela e os colegas que trabalharam na década de 90 enfrentaram em relação as condições de trabalho e remuneração. Interessante que a Docente não citou os Técnicos Administrativos como exemplo quando fez a comparação entre as categorias de trabalhadores, talvez porque a entrevistadora faça parte desta categoria. De qualquer maneira, isto reforça o fato de que 71% deles apresentaram grau de escolaridade acima da graduação, condição que favorece o crescimento individual favorecendo um ambiente competitivo.

A UFGD é uma universidade jovem e apresenta como característica a transformação de um centro universitário relativamente pequeno para uma universidade com o desafio de se consolidar num ambiente naturalmente competitivo, e isto representa um bom momento para começar a discutir e preparar seus servidores para aposentadoria. Este fato ficou mais evidente depois que uma resposta ao convite para entrevista chamou atenção “ainda tenho muita lenha para queimar” demonstrando claramente que para essa pessoa o aspecto aposentadoria está em segundo plano e que só irá se preocupar quando o fato estiver consumado.

Conforme descrição na metodologia e o baixo índice de respostas ao convite para participar da pesquisa, foram acionados servidores que tinham contabilizados nos registros da PROGESP apenas o tempo de UFGD, mas já teriam idade para aposentadoria. Então, durante estas entrevistas percebeu-se que estes têm muitas dúvidas em relação as regras da aposentadoria, e, portanto, este seria um tema a ser trabalhado no programa, em um ou mais encontros para todos os interessados em esclarecer dúvidas sobre a legislação da aposentadoria e suas mudanças, bem como direitos e deveres dos servidores.

4.1- CARACTERÍSTICAS DOS SERVIDORES DA AMOSTRA

As características de controle dos servidores foram levantadas por um questionário sociodemográfico. Foram entrevistados 89 servidores, dos quais 59 (66,3%) eram do sexo feminino, dado interessante, pois no ensino superior segundo Censo Escolar da Educação Superior (2010), as mulheres são minoria, dentre os 345 mil professores, apenas 145 mil eram mulheres.

Quanto a escolaridade dos participantes, 11 entrevistados (12,4%) concluíram o Ensino Médio, 15 o Ensino Superior (16,6%) e 63 possuem especialização, mestrado ou doutorado (70,8%). À medida que aumenta a exigência de escolaridade há também aumento na quantidade dos estudos, para além do exigido para ocupação do cargo como também foi constatado por Bressan et al. (2013).

Em relação ao estado civil a maioria é casada 76,4% ou vive em união estável e 85,4% tem filhos, o que segundo dados do IPEA (2015) é o arranjo familiar mais tradicional dentre as famílias brasileiras, àquele formado por um casal com filhos, compondo 42% das famílias.

Ainda que 56,8% tenha renda familiar menor que 12 mil reais mensais, esta significa uma renda superior à média de rendimento domiciliar per capita para a população de Mato Grosso do Sul que é de 1,37 salários mínimos, segundo dados do IBGE (2016).

Mais da metade, 58,4% possui mais de 30 anos de experiência profissional, acredita e gostaria de aposentar-se com mais de 60 anos de idade, e segundo Rafalsky (2015) a idade com que o participante acredita que irá se aposentar se mostra relevante para as percepções sobre o futuro. Destaque para 56,1% dos participantes que esperam viver mais de 25 anos após se aposentar. Idade e expectativa subjetiva de vida, são preditores individuais que influenciam diretamente a decisão de aposentar-se (França et al., 2013). Indivíduos que possuem maior expectativa subjetiva de vida, estão mais propensos a trabalhar por mais tempo, segundo pesquisa de Solinge e Henkes (2009 apud França et al., 2013).

Com relação a remuneração a maioria dos participantes 95,5% espera receber renda menor que a atual, com o advento da aposentadoria, apenas quatro participantes apontaram que a renda deverá ficar maior ou igual a atual, entre estes apenas uma técnica administrativa, pois está cursando mestrado, pretende fazer doutorado e lecionar.

Dos participantes da pesquisa 53,9% não tem interesse em retornar ao trabalho após se desligar, e segundo França, (2008) durante a aposentadoria grande parte dos brasileiros contará apenas com os proventos pagos pelo governo. Entre os 46,1% dos que pretendem retornar ao trabalho, número que representa 41 servidores, 23 são docentes, levando em

consideração que 46 docentes foram entrevistados, a metade pretende retornar ao trabalho após aposentadoria, o que confirma que o processo de envelhecimento e desinvestimento de professores é marcado por movimentos de buscar o novo, atualizar-se, resignificar-se (VEIGA, 2007). Além disso a importância do status social oferecido pelo trabalho tem impacto no adiamento da aposentadoria (Xavier e Kovaleski, 2005, apud FRANÇA et al., 2013).

Os docentes externaram durante as entrevistas, o desejo de continuar produzindo, fazendo o que consideram prazeroso na docência, alimentam, portanto, expectativas de continuidade, e ao procurar outro *locus* de trabalho, não assumem o seu desinvestimento, mantendo o engajamento e a permanência na profissão.

Em estudo, com um grupo de docentes aposentados da UnB Veiga et all. (2007) constaram como traço marcante do perfil continuar produzindo intelectualmente após a aposentadoria, praticamente todos no setor privado, a fim de satisfazer a necessidade de permanecer atuando. Consideram que estes professores, não vivenciaram a fase de desinvestimento, ainda que tenham encarado a aposentadoria com serenidade e otimismo, e apontam que o processo de desinvestimento não é linear, havendo oscilações, conflitos e tensões (VEIGA et all. 2007).

Sendo assim, os programas de educação para aposentadoria oferecem um importante papel nesta fase de vida dos aposentáveis, auxiliando-os a elaborar o processo de desinvestimento, ou se este não for o desejo do trabalhador, auxiliá-lo a vivenciar o afastamento do atual trabalho com serenidade.

Dos entrevistados 74,1% possui amigos ou colegas de trabalho com a mesma idade ou idade próxima já aposentados e 43,8% possui parentes ou familiares com a mesma idade ou idade próxima já aposentados. Reconhecem que esta vivencia tem influência sobre a decisão de começar a cuidar da saúde e do estilo de vida.

4.2 -PERCEPÇÃO DE FUTURO DA APOSENTADORIA

A percepção de futuro dos servidores em relação a aposentadoria foi avaliada pela Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria. A EPFA é composta por cinco fatores ou dimensões que avaliam: Percepções de Saúde, Desligamento do Trabalho, Relacionamentos Interpessoais, Perdas na Aposentadoria e Percepções Financeiras, seguindo a abordagem compreensiva do fenômeno da aposentadoria sugerida pelos autores Wang e Shultz (2010). Como uma medida que representa o primeiro dos cinco estágios do processo da aposentadoria, a EPFA contribui para o conhecimento das percepções sobre a transição (RAFALSKY, 2015).

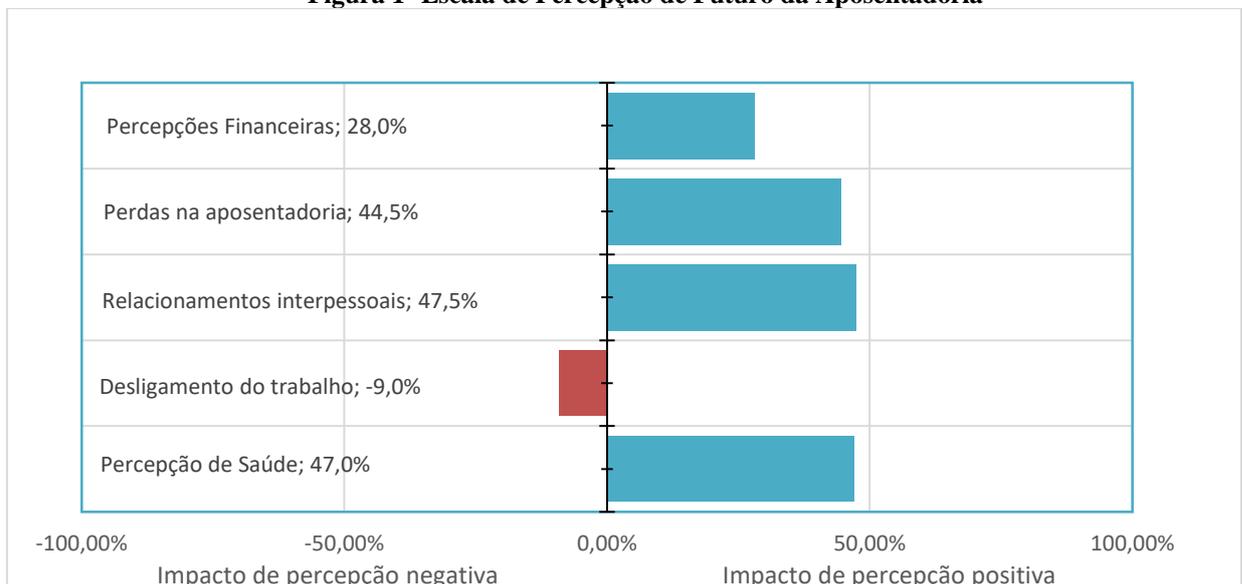
A tomada de consciência é o primeiro de dez processos comportamentais e cognitivos, oriundos de diferentes teorias psicológicas que compõe o Modelo Transitório de Mudanças, desenvolvido pelos Psicólogos James Prochaska e Carlo DiClemente, e indica a fase de contemplação que pode durar um longo período (GUNTHER E BORGES, 2014).

A cognição é mais do que a aquisição de conhecimento e conseqüentemente, é também um mecanismo de conversão do que é percebido para o nosso modo de ser interno. É um processo pelo qual o ser humano interage com os seus semelhantes e com o meio em que vive, sem perder a sua identidade existencial. Começa com a compreensão dos sentidos e logo em seguida ocorre a percepção, sendo, portanto, um processo de conhecimento, que tem como material a informação do meio em que se vive e o que já está registrado na memória. A cognição é vista como:

Inerentemente social e cultural, não apenas em termos de as pessoas compartilharem os tópicos ou os resultados de suas interações, mas em termos das práticas interpretativas por meio das quais as pessoas constituem os tópicos e os resultados de suas interações (SAFERSTEIN, 2010, p. 113 apud VEREZA, 2016, p 562).

De modo geral, os achados de Rafalski (2015) mostram que melhores percepções sobre o futuro na aposentadoria estão relacionadas com melhores condições contextuais de vida, em relação a saúde geral e saúde no trabalho, além de um maior interesse para se aposentar para perseguir desejos pessoais. Desta forma os resultados deste estudo, Figura 1, coadunam com os resultados da pesquisa citada acima, pois dos cinco itens os participantes apresentaram impacto de percepção positiva em quatro e no instrumento que avaliou os motivos para se aposentar apontaram os motivos de controle.

Figura 1- Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria



Na pesquisa de Rafalsky (2015), que tinha participantes dos setores público e privado, os resultados das dimensões de Saúde, Relacionamentos e Finanças não foram estatisticamente significativos, o que para ela aponta que a variável burocrática que liga os indivíduos ao trabalho (desligamento e perdas advindas da saída) possui maior relevância que as variáveis estritamente pessoais, quanto à percepção de futuro na aposentadoria para trabalhadores de empresas públicas.

Ampliar positivamente as percepções da aposentadoria, através de programas de educação, pode incentivar os servidores a escolherem se aposentar por motivos ligados ao descanso e ao interesse em sair do trabalho, como já demonstram os resultados do Questionário de Motivos para se aposentar. Como as percepções podem mudar e se atualizar com base na obtenção de informações, este instrumento atuou como meio de medir o desenvolvimento das concepções dos participantes sobre as esferas da aposentadoria.

4.2.1- Percepção de Saúde

A percepção de saúde é um dos preditores individuais que pode influenciar a decisão da aposentadoria (França et al., 2013) e a pontuação dos participantes neste fator foi de 3,94, acima da média, com desvio padrão normal de 0,46, demonstrando percepção mais positiva, Figura 1. A decisão de aposentar-se é influenciada positivamente pelo fato da pessoa sentir-se bem física e mentalmente e ter condições de realizar outras atividades, seja de trabalho voluntário, formal ou lazer (MURTA et al., 2014), segundo Rafalsky (2015) a saúde é um dos recursos mais necessários para promover ajustamento na aposentadoria.

4.2.2- Desligamento do Trabalho

A pontuação neste fator foi de 2,82, abaixo da média, percepção negativa, Figura 1, com desvio padrão de 0,69, não concordando que terão facilidade de se desligar do trabalho e ingressar na aposentadoria. Considerando os grupos que concordam menos em média que terão facilidade de se desligar do trabalho: Docentes, com maior escolaridade, em relacionamento estável, que possuem renda familiar mais alta, menos de 30 anos de experiência profissional, pretendem voltar ao trabalho após se aposentar e pertencem ao grupo com menor expectativa de vida; pode-se levantar a hipótese de que estes participantes apontam uma maior centralidade do trabalho e desta forma uma maior dificuldade de afastar-se das atividades laborais. A

dificuldade de preencher o tempo e de encontrar atividades satisfatórias atua como um reforçador da necessidade de apresentar alternativas de uso do tempo para esse momento da aposentadoria (SHULTZ, MORTON, e WECKERLE, 1998, apud RAFALSKI, 2015).

Um casal de professores demonstrou durante a entrevista um forte vínculo com a profissão, a ponto de não existir o desejo de aposentar-se, surpreendentemente outro casal já vinha planejando a aposentadoria há 10 anos e já estavam bastante desapegados da carreira, respondendo negativamente as perguntas da escala de planejamento por já terem superado essa etapa.

Ao final de outra entrevista, uma docente que estava muito animada com a pesquisa, relatou que alguns colegas seus de faculdade ficaram surpresos ao receber o e-mail de convite para pesquisa e disseram que não iriam participar, pois não pensavam em se aposentar. Então ela foi em defesa da pesquisa e da importância da preparação para aposentadoria, dizendo que estava muito satisfeita de poder participar e que o trabalhador tem que ter “o pé no chão”, e se aposentar enquanto ainda tem saúde para poder viver outras experiências, relacionadas ou não ao trabalho. Refletindo sobre a reação dos servidores, levantamos a hipótese de que o título da carta convite “Entrevista de Preparação para Aposentadoria”, que foi escolhido como uma forma de chamar atenção para pesquisa pode ter causado uma má impressão nos trabalhadores, em especial para os que estavam mais perto da aposentadoria, talvez de que o próximo passo depois da entrevista seria o de efetivamente aposentar-se.

4.2.3- Relacionamentos Interpessoais

A pontuação dos participantes neste fator foi acima da média 3,95, percepção positiva, Figura 1, com desvio padrão de 0,47, este fator inclui aspectos de convivência com familiares e colegas de trabalho, habilidade de fazer e manter amigos, e a qualidade geral dos relacionamentos. Maiores escores segundo Rafalsky (2015), indicam a percepção de que os relacionamentos na aposentadoria são positivos e podem continuar sem interferência da saída do trabalho. Estudos apontam uma tendência ao aumento do bem-estar após a aposentadoria, em função da maior disponibilidade de tempo para os relacionamentos familiares e sociais e do maior investimento em atividades físicas e de lazer (OLIVEIRA, TORRES & ALBUQUERQUE, 2009; VAILANT, DIRAGO & MUKAMAL, 2006 apud PANOZZO E MONTEIRO, 2013).

4.2.4- Perdas na Aposentadoria

A pontuação dos participantes para escores invertidos foi de 3,89, com desvio padrão de 0,53, sendo assim os trabalhadores discordam que terão dificuldades na vivência da aposentadoria, pois percebem poucas perdas decorrentes dela, o que é positivo já que França (2008), aponta que a relevância que os trabalhadores atribuem aos ganhos e perdas associados à aposentadoria, contribuem para atitudes positivas ou negativas frente a transição.

4.2.5- Percepções Financeiras

Apesar de 95,5% dos participantes esperar receber renda menor que a atual a pontuação neste fator foi de 3,56, acima de média, com desvio padrão normal de 0,53 pontos. Maiores escores segundo Rafalsky (2015) indicam participantes que percebem maior sucesso e estabilidade financeira.

4.3- PROCESSO DE PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA

O processo de planejamento da aposentadoria dos servidores foi medido utilizando a Escala de Processo de Planejamento da Aposentadoria, através da avaliação de quatro domínios: saúde, finanças, estilo de vida e esfera psicossocial. De modo geral, este instrumento, avalia níveis de preparação, a fim de capturar os pensamentos e comportamentos guiados por objetivos (NOONE et al., 2010) e sua aplicação auxilia a delimitação de quais os estágios do planejamento precisam de apoio e intervenção.

O planejamento para aposentadoria é um processo de longo prazo e aí reside sua dificuldade. A primeira fase do planejamento são as representações, as pessoas usam o conhecimento prévio e as comparações de seu presente e do futuro desejado para desenvolver uma representação de seu ambiente (FRIEDMAN e SCHOLNICK, 1997). Quanto mais realistas forem facilitarão futuros comportamentos de preparação para aposentadoria (IBRAHIM e WAHAT, 2015). Na segunda fase a compreensão cognitiva foi alcançada e as metas serão estabelecidas (NOONE et. al., 2010). A clareza dos objetivos, influi significativamente no planejamento (IBRAHIM e WAHAT, 2015). Na terceira fase o indivíduo tomará decisões para dar inícios aos comportamentos necessários para cumprir as metas e

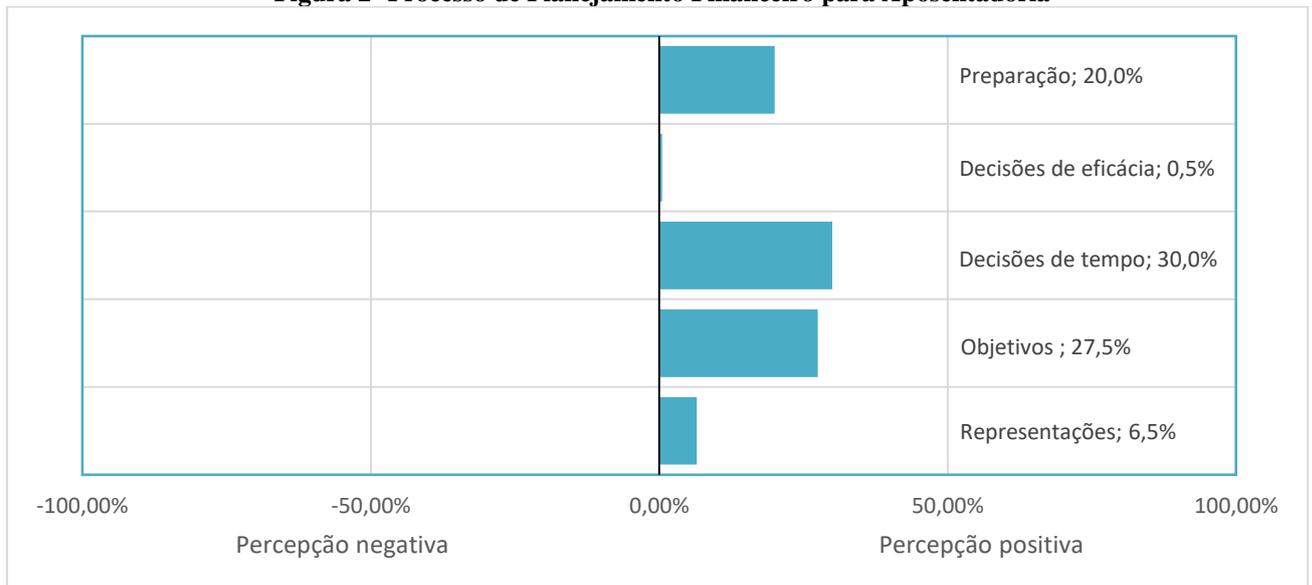
formulará estratégias ou planos para atingir seus objetivos. Na quarta e última fase irá implementar as estratégias ou comportamentos e revê-los se necessário (NOONE et. al., 2010).

4.3.1 -Planejamento Financeiro

Neste fator os servidores apresentaram percepção positiva, Figura 2.

Apesar de considerarem importante economizar dinheiro e que isso deve ser feito antes da aposentadoria, muitos servidores afirmaram não conseguir fazer economias e o resultado do instrumento mostrou que não conversam muito com seus familiares a respeito. Uma declaração nos chamou atenção, uma Técnica em Enfermagem fez questão de pontuar que não faz economias, por que não faz questão de juntar dinheiro, prefere viver bem o agora, pois não sabe o que esperar do futuro. Os servidores que concordam menos a respeito da decisão de tempo são os que não pretendem voltar a trabalhar após a aposentadoria e que apresentam uma expectativa de vida maior que 25 anos.

Figura 2- Processo de Planejamento Financeiro para Aposentadoria



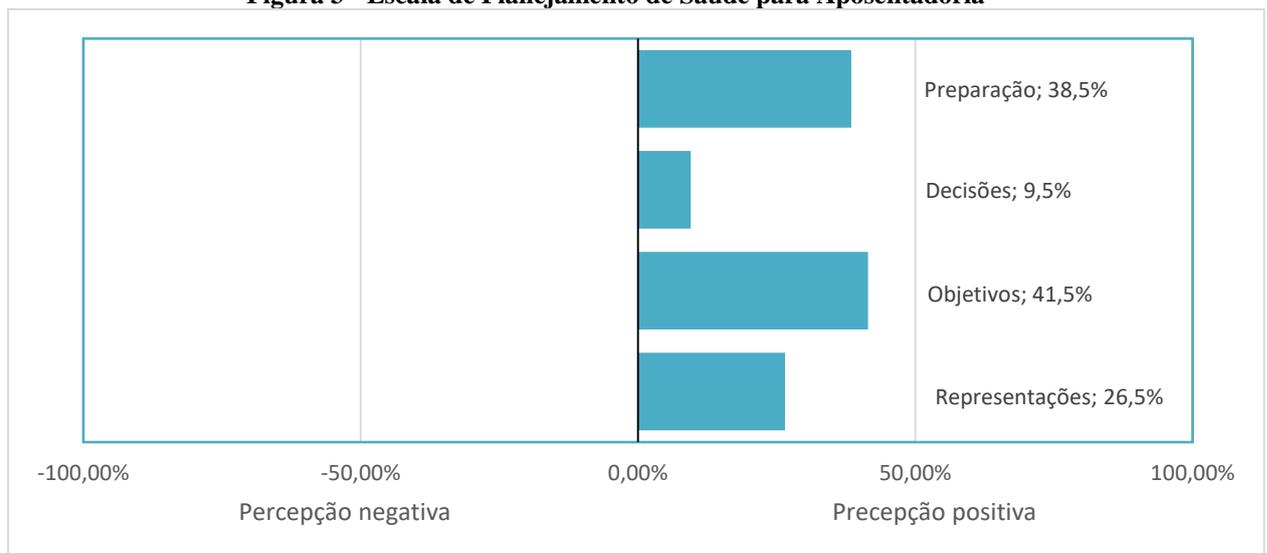
O planejamento financeiro leva a um maior bem-estar independente da renda familiar (NOONE et. al., 2009). Os mesmos autores determinam que maiores padrões de vida econômica estavam relacionados com níveis mais elevados de preparação financeira o que contraria nossos achados, já que o grupo dos Docentes, dos que possuem renda familiar maior que 12.000 reais e escolaridade maior que curso superior completo, portanto maior salário, são os que concordam menos que pensam no planejamento financeiro futuro. Um questionamento surge deste achado: Com maiores rendimentos as perdas financeiras provocadas pela aposentadoria não os afeta tanto?

Para o programa surge a necessidade de discussão desta questão para que os servidores possam equilibrar a vivência do hoje com a necessidade de planejamento que a aposentadoria requer.

4.3.2- Planejamento de Saúde

Os participantes apresentaram percepções positivas em relação ao planejamento de saúde, Figura 3, alegando fazerem exames médicos e conversar com a família a respeito, tendo um entendimento claro da importância da saúde para as pessoas mais velhas, realizando atividades físicas e procurando manter uma alimentação saudável. Panozzo e Monteiro (2013) destacam que o momento de transição e o momento pós desligamento do trabalho tem influência sobre a saúde dos trabalhadores, daí a importância do planejamento realista para minimizar danos à saúde física e mental.

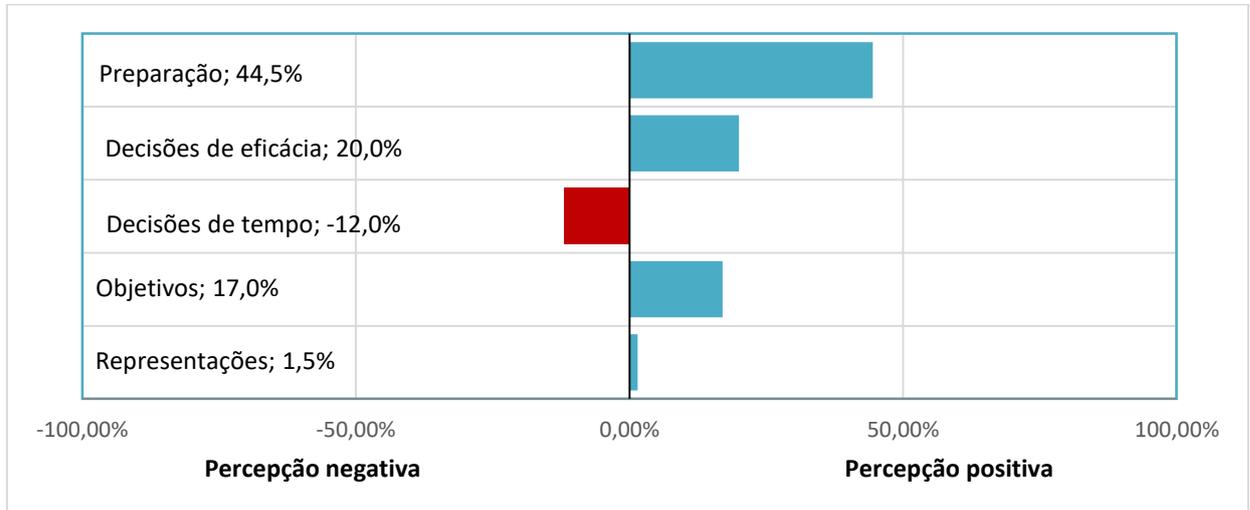
Figura 3 - Escala de Planejamento de Saúde para Aposentadoria



4.3.3- Planejamento de Estilo de Vida

Neste fator os participantes apresentaram percepções positivas, a pontuação abaixo da média no fator decisões de tempo, aponta que não consideram cedo começar a pensar no que fazer quando estiverem aposentados, por isso optam por tomar decisões já, ao invés de adia-las, Figura 4.

Figura 4- Escala de Planejamento de Estilo de Vida para Aposentadoria



Os apontamentos de planos e desejos dos Docentes sugerem que têm mais clareza do que desejam ou não fazer enquanto aposentados do que os Técnicos administrativos, pois apontam planos que envolvem ou não à docência nos aspectos que consideram mais prazerosos, com destaque para pesquisa, extensão e aulas em pós-graduação, o que não significa necessariamente que irão colocar em prática quando aposentados.

Durante a entrevista com um membro da gestão este relatou que a universidade estava enfrentando problemas para contratar professores aposentados como visitantes, o que é entendido como uma forma de valorizar o quadro de servidores. Segundo ele, pois uma professora visitante, aposentada do quadro de servidores, não estava recebendo seu salário por problemas com o Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. Não entramos em detalhe, mas pudemos entender que esse é uma questão que precisa ser debatida, pois uma quantidade significativa de trabalhadores planeja aposentar-se e continuar na universidade não como voluntário.

Sonhos e desejos relacionados à aposentadoria nem sempre se realizam, precisando ser repensados, remanejados, o que requer disposição para reflexão e flexibilidade para dar continuidade, é preciso construir projetos de vida para a vida de aposentado, considerando a realidade e as possibilidades. (LOUREIRO 2007 apud VEIGA, 2007).

4.3.4- Planejamento Psicossocial

Os participantes demonstraram limitações para construção de representações sobre a aposentadoria, Figura 5. De acordo com Friedman e Scholnick (1997), as pessoas usam o conhecimento prévio e as comparações de seu presente e futuro desejado para desenvolver uma representação de seu ambiente. Apesar de já compararem suas responsabilidades atuais com as que desejam ter futuramente e considerar que devam tomar decisões no momento atual, ainda não conseguiram reduzir sua carga horária de trabalho, em função do tempo que falta para efetivar a aposentadoria e por que a instituição não dispõe de mecanismos para fazer essa redução gradual.

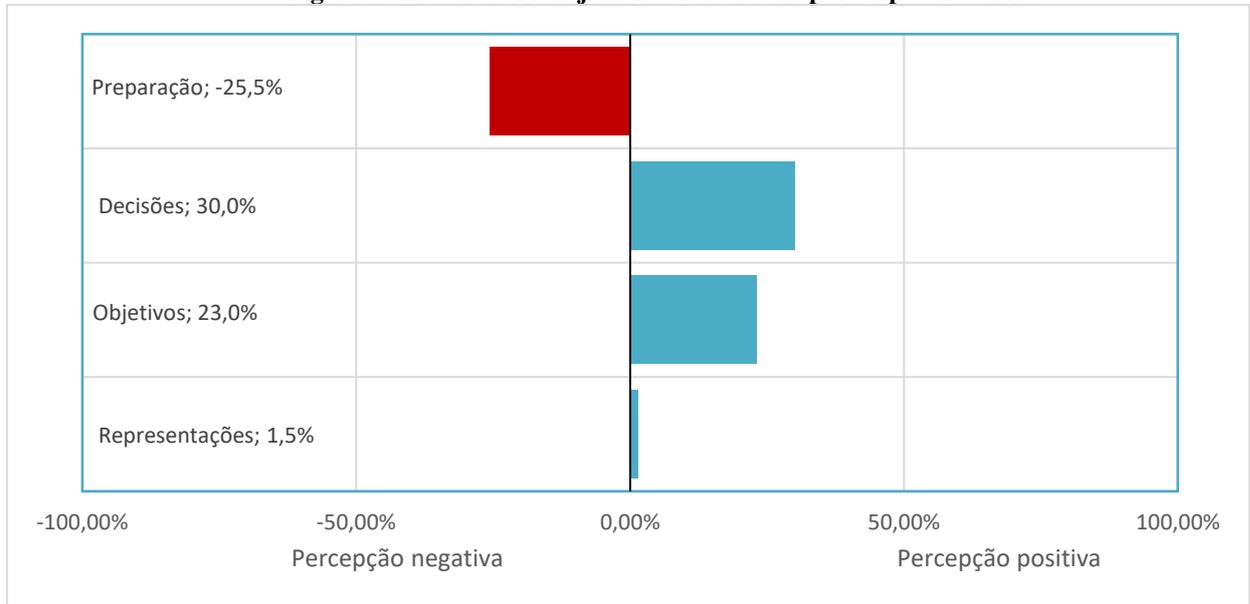
Das 89 entrevistas apenas uma docente abordou o assunto envelhecimento, dizendo que seu maior medo não é deixar de trabalhar, mas envelhecer. Não sabemos se outros servidores partilham do mesmo temor ou talvez não tenham consciência disso, já que o envelhecimento, como nos lembra Messy (1993), diz respeito a todos nós. A aposentadoria provoca a tomada de consciência da realidade da proximidade do envelhecimento, no entanto estar aposentado não significa estar velho, “convém, no entanto, não confundir o fato social – legislado e juridicamente amparado, da parada, retirada do mundo do trabalho remunerado, do corte, pelo tempo experienciado em uma profissão [...] – com o estar ou ser velho” (LOUREIRO, 2007 apud VEIGA, 2007, p. 82).

Outra questão que chamou atenção foram as entrevistas com os técnicos em enfermagem lotados no HU. Estes vivem uma realidade diferente de Docentes e Técnicos administrativos lotados na universidade, por conta das questões relacionadas a área da saúde e a assistência direta aos pacientes. Durante a aplicação da Escala de Processo de Planejamento para Aposentadoria, no aspecto psicossocial, o posicionamento das técnicas em relação as mudanças em suas responsabilidades quando da aposentadoria, dizendo que sua responsabilidade não mudaria, uma vez que continuaria tendo o mesmo comprometimento com as atividades que viesse a realizar, nos fizeram refletir se outras respostas negativas a respeito do reconhecimento de que as responsabilidades podem mudar também tiveram esse motivo, pois essas servidoras deixaram isso bastante claro. Pode ter relação com a responsabilidade que tem na profissão ao cuidar de vidas, algo que marca o indivíduo e influencia sua relação com outras atividades.

Os profissionais da enfermagem lidam diariamente com a dor física e emocional de pacientes e familiares, com a morte e o luto, seu trabalho por sua própria natureza e características, revela-se suscetível ao fenômeno do estresse ocupacional, devido ao fato das

atividades desenvolvidas serem fortemente tensiôgenas. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que praticamente todas as profissões padecem de estresse, porém a enfermagem é apontada como uma das mais estressantes (FERREIRA e MARTINO, 2006).

Figura 5- Escala de Planejamento Psicosocial para Aposentadoria



4.4- CENTRALIDADE DO TRABALHO

A avaliação da importância que o servidor dá para o trabalho que executa na universidade foi avaliada pela Escala de Centralidade do Trabalho, que tem como objetivo avaliar como o servidor se sente em relação ao seu trabalho. Avaliando a importância do trabalho e o papel que ele ocupa na vida do sujeito, pode-se conjecturar, apontar e posteriormente intervir, trabalhando na prevenção de possíveis dificuldades que este poderá apresentar para desligar-se do trabalho e fazer investimentos em novos papéis sociais.

A pontuação dos participantes ficou a baixo da média 2,92, com desvio padrão normal de 0,51. O resultado foi uma surpresa, e assim surge o questionamento: apesar da escala ter sido adaptada para o português, poderíamos considerar seus apontamentos extremistas e considerar ainda que o formato das respostas não contribuiu para que os participantes se colocassem de forma fidedigna com suas convicções? Durante as entrevistas, se podia perceber no discurso dos participantes a grande importância do trabalho em suas vidas, relatavam o orgulho de ter feito parte da história da UFMS, da construção da UFGD e demonstravam identificar-se com suas tarefas.

O que poderia explicar este resultado, se o trabalho goza de um lugar privilegiado na vida do indivíduo inserido na sociedade capitalista? Seria a insatisfação no trabalho? Houve um padrão de repostas? Os apontamentos foram respondidos sem a devida avaliação dos respondentes em cada item ou o padrão se deve ao parâmetro de dificuldade da escala?

Retomando a questão da insatisfação no trabalho faz-se um novo questionamento: será o movimento de valorização da história e de identificação com o trabalho, apontado no discurso, resultado de estratégias de defesa individual ou coletivas? Como nos aponta Dejours (2003). As estratégias de defesa dizem respeito ao recurso que o trabalhador usa para mediar a continuidade do trabalho submetido a pressões, “elas têm o papel importante na mediação da saúde dos trabalhadores” (Rossi, 2008, p. 177 apud SANTOS JUNIOR, 2009, p.78).

Em sua pesquisa Kostek (2012), constatou que a alta centralidade do trabalho se relaciona com uma maior satisfação no trabalho, mais horas de trabalho, maior comprometimento organizacional, e maiores níveis de envolvimento com o trabalho. “Centralidade do trabalho é uma construção psicológica importante, que pode influenciar uma variedade de resultados relacionados com o trabalho, bem como impactar a vida de uma pessoa para além do trabalho” (KOSTEK, 2012, p. 29). Destacam que pessoas que valorizam o trabalho como uma parte importante de suas vidas, estão comprometidos com sua organização e ocupação, permanecem na instituição por mais tempo, apresentam menos sintomas psicológicos e estão mais satisfeitos com o seu trabalho e vida, além de trabalhar mais horas e comprometer-se menos com atividades fora do trabalho (OGUEGBE, et. al., 2014).

Níveis mais altos de centralidade do trabalho devem conduzir a um maior envolvimento em um determinado emprego, porque quando alguém acredita que o trabalho é uma parte importante de sua vida, também estará mais propenso a acreditar que o seu emprego também é importante. Por outro lado, se alguém não valoriza o trabalho, provavelmente também não valorizará o seu emprego para além dos ganhos econômicos. Assim, a baixa centralidade do trabalho contribuiria para níveis mais baixos de envolvimento com o trabalho.

Interessante considerar a seguinte definição, “Centralidade do trabalho é o grau de importância geral que o trabalho tem na vida de um indivíduo em um determinado ponto no tempo” (MOW,1987 apud KOSTEK p.81, 2012), pois conforme citado anteriormente, a entrevista foi realizada durante o processo de mudança de gestão na universidade, e este fato pode ter afetado a relação dos servidores com o trabalho.

Pesquisando sobre equilíbrio entre vida profissional e pessoal Walia (2011), constatou que profissionais que têm alto índice de centralidade do trabalho, mantem seu trabalho acima de outras atividades, obtém satisfação no trabalho e tem seus objetivos pessoais de vida

orientados para o trabalho. Tendem a apresentar menos interferência do trabalho sobre a vida pessoal, e são capazes de obter energia do trabalho para a vida pessoal, apresentando elevado nível de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, quando comparados a profissionais com níveis médio e baixo de centralidade do trabalho.

Os resultados de uma pesquisa que avaliou a centralidade do trabalho e a dependência deste, sugeriram que pode haver relação entre indivíduos altamente centrados no trabalho e *workaholism* (BRYAN, 2009). O termo "*workaholism*" foi utilizado por Oates, na década de setenta, como uma analogia ao alcoolismo, pois os dois vícios teriam origens e sintomas semelhantes. Desde então, o excesso de trabalho tem sido utilizado para descrever comportamentos positivos e negativos. De uma perspectiva positiva é utilizado para expressar compromisso com o trabalho ou para descrever pessoas que trabalham mais que a média, negativamente apontam para um excesso de envolvimento com o trabalho que afeta trabalhador e familiares (BRYAN, 2009). Assim, o resultado desta pesquisa pode indicar que os servidores não terão grandes dificuldades de desligar-se do trabalho, pois já buscam maior equilíbrio entre ele e outras atividades.

4.5- MOTIVOS PARA SE APOSENTAR

A motivação para aposentadoria foi medida pelo Questionário de Motivos para se aposentar, que avalia motivos de circunstancia e motivos de controle. Há fortes evidências na literatura de que as razões para se aposentador afetam o ajuste e o gozo da aposentadoria (ROBINSON, DEMETRE e CORNEY, 2010).

Os motivos de circunstância referem-se a momentos vivenciados, que levam o sujeito a desejar ou necessitar da aposentadoria, enquanto que, nos motivos de controle, como o próprio nome faz referência, o indivíduo assume o controle e decide pela aposentadoria ao invés de ser tomado por circunstância externas.

A média dos servidores foi de 0,81 pontos com desvio padrão de 0,49 para motivos de circunstância e 0,91 pontos com desvio padrão de 0,59 para motivos de controle, esperam aposentar-se por decisão própria, a fim de fazer novas escolhas, não esperam, portanto, decidir ou desejar a aposentadoria sendo influenciados pela decisão de familiares ou amigos, por motivos de saúde, insatisfação com o trabalho, pressão institucional ou somente quando estiverem financeiramente seguros.

Indivíduos que não escolhem ativamente por se aposentar não apresentam comportamentos de planejamento dedicados ao futuro (RAFALKSI, 2015). Como os

participantes da pesquisa estão há até 10 anos da aposentadoria e esperaram se aposentar por motivos de controle este pode ser um fator facilitador de adesão ao planejamento e participação no programa e ações de preparação.

O planejamento da aposentadoria, foi identificado, como uma das condições que favorecem a qualidade de vida após o desligamento do trabalho, somado a ter saúde física e mental, aposentar-se por decisão própria, usufruir de bom status financeiro, engajar-se em lazer e trabalho formal ou voluntário, aposentar-se para fazer outras atividades e ter boa relação conjugal. Em contraposição perdas na saúde física, possuir filhos dependentes financeiramente, perder o parceiro durante a transição, aposentar-se mais cedo do que o esperado e aposentar-se por problemas de saúde são fatores que afetam negativamente a adaptação à aposentadoria (MURTA, LEANDRO-FRANÇA e SEIDL, 2014). Entre as dificuldades no ajustamento à aposentadoria destaca-se a aposentadoria forçada ou compulsória (PEREIRA e GUEDES, 2012), portanto, os motivos de circunstancia estão associados a fatores motivadores de crise na aposentadoria.

Professores, profissionais de atendimento ao público em geral e atendimento de emergências, mesmo sendo profissionais de uma instituição pública, e possuindo maior segurança empregatícia, desempenham funções desgastantes devido aos contratempos de se lidar com pessoas, além da elevada burocracia da instituição (CARVALHO, OLIVEIRA, e SILVA, 2013). Acredita-se que esses trabalhadores anseiam mais e se sentem mais preparados para se desligarem do trabalho por essas questões, que impactam em sua satisfação com o trabalho e qualidade de vida (SERRA e LIMONGI-FRANÇA, 2006).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Enquanto Seção de Saúde e Assistência ao Servidor, responsável pela promoção de saúde e bem-estar, através do atendimento individual e/ou em grupo, reconhece-se que a pesquisa abriu um importante canal de diálogo, o que é um caminho inicial para o atendimento e entendimento das demandas de saúde.

Através das escalas e questionários conclui-se que uma das etapas do processo de planejamento, a tomada de decisão, não pôde ser avaliada diretamente, em função da escolha dos instrumentos. A referida escolha foi um dos limitadores da pesquisa, pois eles haviam sido recém validados para o público brasileiro, não existindo pesquisas que já os haviam utilizado para realizarmos comparações.

A experiência de vivenciar a pesquisa em cada uma de suas fases, de aplicar os questionários durante as entrevistas, permitiu concluir que nenhum instrumento substituiu totalmente o diálogo, que as pessoas desejam e precisam ser ouvidas, se deleitam ao ter um interlocutor ou um ouvinte para partilhar suas histórias, expectativas, perspectivas, carregam as marcas que suas vidas deixaram em seu corpo e mente. Com a aplicação dos instrumentos constatou-se que Docentes estabelecem uma relação com o trabalho, possuem necessidades e expectativas diferentes dos técnicos administrativos, assim como os homens tem diferenças em relação as mulheres e os solteiros em relação aos que estão em um relacionamento estável.

O estudo das escalas e questionários serviram como um embasamento inicial, que poderá e será testado no contato com os sujeitos que aderirem ao programa, pois é fundamental conhecer a fundo cada um deles, compreender seu funcionamento mental, concepções e expectativas, seu funcionamento no grupo e o funcionamento do grupo em si, o que se dará ao longo dos encontros.

Os resultados das escalas podem ser utilizadas como provocação para novas reflexões e dois pontos tiveram destaque para elaboração do programa: o fator perdas na aposentadoria, da EPFA com média de 3,89 demonstrando que os participantes não percebem que terão perdas na aposentadoria, e o fator planejamento psicossocial – preparação com 2,49 da escala EPPA, abaixo da média, demonstrando que os servidores não estão se preparando para aposentadoria.

Desta forma, o desenvolvimento do Programa de Educação para Aposentadoria para os servidores da Universidade Federal da Grande Dourados, que foi o produto final da pesquisa de Mestrado, terá embasamento nos resultados das escalas e questionários, mas se dará sem fechamento total das temáticas a serem abordadas, sendo uma proposta de regras e normativas que estabeleçam o Programa e a sua execução no âmbito da UFGD, independente dos trabalhadores lotados na Seção de Saúde e Assistência ao Servidor, e até mesmo da gestão da

Universidade, garantindo assim o direito de preparação para a aposentadoria aos servidores. Além disso, o Programa estabelecerá critérios para seleção de participantes, as possibilidades de intervenção que podem se dar de forma isolada, em eventos que discutam a temática da preparação para aposentadoria, ou em intervenções breves ou continuadas.

A revisão de literatura e as entrevistas levaram a concluir que somente programas de preparação não são suficientes para atender a demanda de preparação evitando assim, um rompimento que possa potencializar o início de conflitos. É necessário o planejamento de Políticas Públicas de flexibilização da jornada de trabalho, para que os servidores possam se afastar gradualmente de suas atividades laborais, e continuar trabalhando se assim desejarem, mas com uma carga horária mais flexível. Para além das questões relativas a carga horário de trabalho, a sociedade e o governo precisam discutir políticas de inclusão no mercado de trabalho para os trabalhadores mais velhos, sendo assim, o programa poderá ser também um espaço que fomenta discussões e o despertar para novas possibilidades, quiçá de mobilização social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. M.; SOUZA, A. O. A criação da Universidade Federal da Grande Dourados no contexto do desenvolvimento regional. **Anais do XVI Encontro Nacional de Geógrafos – Crise, práxis e autonomia: espaços de resistências e de esperanças, espaços de diálogos e práticas**, realizado de 25 a 31 de julho de 2010 em Porto Alegre – RS, 2010.

AMARILHO, C.; CARLOS, S. O executivo-empresário, sua aposentadoria e o processo de afastamento do trabalho. **Textos Sobre Envelhecimento**, v. 8, n. 1, p. 1-8. 2005.

APOSENTADORIA. In: HOUAISS, A.; VILLAR, M. S.; FRANCO, F. M. M. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro, Objetiva, 2001.

BEEHR, T. A., & BOWLING, N. A. Variations on a Retirement Theme: Conceptual and Operational Definitions of Retirement. In: M. WANG (Ed.), **The Oxford Handbook of Retirement** New York, N.Y.: Oxford University Press, 2012. p. 42-55.

BITENCOURT, B. M. et al. Para Além do Tempo de Emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 1, p. 30-57. 2011.

BRASIL. Senado Federal. **Constituição 1988**: Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL. Lei Nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Brasília, DF: Presidência da República; 1990.

BRASIL. Lei 11.233 de 22 de dezembro de 2005 - **Altera dispositivos da Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005**. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11233.htm.

_____. **Lei 11.784, de 22 de setembro de 2008** - Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

_____. **Lei 11.091, de 12 de Janeiro de 2005**. Dispõe sobre a Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Educação 2005.

_____. **Lei 12.722 de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987;

_____. **Lei 12.863 de 24 de setembro de 2013**. Altera a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério **Federal**

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm Acesso em: 15 jun 2016.

_____. **Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987.** Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República; 1987. 16.

_____. **Lei n. 8.842, de 04 de janeiro de 1994.** Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8.842.htm. Acesso: 10 set. 2014.

_____. **Lei n. 10.741, de 1 de outubro de 2003.** Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm. Acesso: 10 set. 2014.

_____. **Lei n. 11.153, de 29 de julho de 2005.** Dispõe sobre a instituição da Fundação Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD, por desmembramento da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2005/Lei/L11153.htm. Acesso em: 10 set. 2014.

_____. Ministério da Saúde. **Portaria n. 2.528 de 19 de outubro de 2006.** Aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa. Disponível em: <http://www.saudeidoso.icict.fiocruz.br/pdf/PoliticaNacionaldeSaudeDaPessoaIdosa.pdf>. Acesso em: 10 set. 2014.

_____. **Decreto n. 6.833, de 29 de abril de 2009.** Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm. Acesso em: 10 set. 2014.

_____. **Portaria Normativa SRH n. 1.261 de 2010.** Institui os princípios, diretrizes e ações em saúde mental dos servidores da administração pública federal. **SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor.** Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Brasília, DF, set. 2010.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa SRH n. 3 de 2013.** Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e as entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=9279>. Acesso em: 10 set. 2014.

BOSI, E. **Memória e sociedade:** lembrança de velhos. São Paulo: Companhia das Letras, 1994.

BRESSAN, M. A. L. C. et. al. **Bem-estar na aposentadoria:** o que isto significa para os servidores públicos federais? Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia. Rio de Janeiro, v.16, n.2, p.259-272, 2013.

BRYAN, N. A. **Development and Initial Validation of the Work Addiction Inventory.** Dissertação (Mestrado) - University of Maryland, College Park, Maryland, 2009.

BOTH, T. L.; CARLOS, S. A. **Jubilamento**: o interdito de uma vida de trabalho e suas repercussões na velhice. RBCEH - Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano, Passo Fundo, p. 30-42 - jan./jun. 2005.

BULGACOV, Y. L. M. et al. **Programa de Preparação para Aposentadoria**: uma Política de Desenvolvimento Humano. Interação, v. 3, p. 79-94, jan./dez. 1999.

CARVALHO, V. D. D.; OLIVEIRA, T. A. D.; SILVA, D. C. D. **Valores organizacionais em instituições públicas brasileiras**: percepções dos servidores em diferentes posições hierárquicas e tipos de entidade da administração indireta. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v.14, n.5, p.74-103. 2013.

CAVALCANTE, F. G.; MINAYO, M. C. S. **Autópsias psicológicas e psicossociais de idosos que morreram por suicídio no Brasil**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 17, n. 8, p. 1943-1954, 2012.

DAWSON, B.; TRAPP, R. G. **Bioestatística básica e clínica**. 3ª ed. São Paulo: McGraw-Hill; 2003.

DEJOURS, C. DESSORS, D.; DESRIAUX, F. **Por um trabalho fator de equilíbrio**. Tradução de Maria Irene S. Betiol. Revista de Administração de Empresas, v. 33, n. 3, p. 98-104, mai./jun. 1993.

DEJOURS, C. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. In: CHANLAT, Jean-François. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, v. 1, p.150-173, 1996.

_____. **A banalização da injustiça social**. 5 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV. 2003

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Produção**, v. 14, n. 3, set./dez. 2004.

_____. **A loucura do trabalho**. Estudo de psicopatologia do trabalho. 5ed., São Paulo: Cortez. 2005.

_____. **A carga psíquica do trabalho**. In DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, p.21-32, 2007.

EBSERH. **Plano de reestruturação Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados**, 2013. http://www.ebserh.gov.br/documents/15796/101632/plano_de_reestruturacao_hu_ufgd.pdf/ca_b0338b-afc7-4b42-9f25-dc54b3a26e70.

FRANÇA L. H. F. P. **O desafio da aposentadoria**: os exemplos dos executivos do Brasil e da nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco; 2008. 167 p.

FRANÇA, L. H. F. P.; CARNEIRO, V. L. **Programas de preparação para aposentadoria**: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p. 429-447, 2009.

FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. **Preparação para Aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida**. Psicologia. Ciência e Profissão, 29, 4, p. 738-751, 2009

FRANÇA, L. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construção de projetos para o pós-carreira. *Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho*. v. 10, n. 2, p.177-181. 2010.

FRANÇA, L. H. DE F. P. **Bem-estar na aposentadoria**: o que isto significa para os servidores públicos federais? *Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.* Rio de Janeiro,; v, 16, n.2 p:259-272. 2013.

FERREIRA L. R. C.; MARTINO, M. M. F. O estresse do Enfermeiro: Análise das publicações sobre o tema. **Rev. Ciênc. Méd.**Campinas. p. 241-248, 2006.

FERREIRA, M. C. MENDES, A. M. **Trabalho e Riscos de Adoecimento** - O caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira. Brasília: Edições LPA e FENAFISP. 2007.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**, 20ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FRIEDMAN, S. L., SCHOLNICK, E. K. **The Developmental Psychology of Planning: Why, How, and when Do We Plan?** : L. Erlbaum Associates, 1997.

Günther, I. A. & Borges, L. M. Modelos Teóricos que Fundamentam os Programas de Preparação para a Aposentadoria. In: S. G. Murta; C. Leandro França; J. Seidl. (Eds.). *Programas de Educação para Aposentadoria*. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014. p. 37-53.

HU-UFGD/EBSERH. **Plano anual de capacitação dos colaboradores do Hospital Universitário da Universidade Federal da grande Dourados – HU-UFGD / EBSERH**. Dourados, 2014.

HELOANI, J. R. **Trabalho e saúde**: o sujeito entre a emancipação e servidão. Ana Magnólia Mendes (Org.) Curitiba: Juruá, 2008. 184p

IBRAHIM, D. K. A.; WAHAT N. W. A. **A New Pathway towards Retirement Preparation: Integration of Holistic Life Planning**. *European Journal of Social Sciences Education and Research*. v .5, sep/dec. 2015.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais – IPEA, Anísio Teixeira. *Censo da educação superior: 2010 – resumo técnico*. – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2012. 85 p.

IBGE, **Rendimento nominal mensal domiciliar per capita da população residente**, segundo as Unidades da Federação – 2016.

KARAN, E. **Centralidade do trabalho e saúde mental pública**. In: *Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e servidão*. Ana Magnólia Mendes (Org.) Curitiba: Juruá, 2008. p.139-52.

KLOEP. M.; HENDRY. L. B. **Pathways into retirement: Entry or exit?** *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 79, p. 569–593, 2006.

KOSTEK, J. **Work Centrality: A Meta-Analysis of the Nomological Network**. 2012. Dissertação (Mestrado) - Bowling Green State University, Ohio.

LEANDRO-FRANÇA. **Aposentadoria: Crise ou Liberdade**. In: MURTA, S. G. et al. (Org.). *Educação para Aposentadoria: Promoção de Saúde e Desenvolvimento na Administração Pública Federal*. Brasília: CEAD-FUB. p. 43-53. 2014.

MARANGONI, J. F. C.; MANGABEIRA, J. A. **Política integrada de atenção à saúde do servidor público do Distrito Federal: o programa de preparação para o período pós-carreira.** Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 12, n. 1, p. 8-15, 2014.

MATTHEWS, R.A.; FISHER, G.G. **Family, Work, Retirement Process: A Review and New Direction.** The Oxford Handbook of Retirement. New York: Oxford University Press. 2013.

MESSY, J. **A pessoa idosa não existe: uma abordagem psicanalítica da velhice.** Tradução de José de Sousa e Mello Werneck. São Paulo, Aleph, 1993, 116p.

MITRE,S.M.; BATISTA, R.; GIRARDI-DE-MENDONÇA, J.M. **Metodologias ativas no ensino-aprendizagem na formação profissional em saúde: debates atuais.**; Ciência & Saúde Coletiva; 13 (Sup2): ; 2133-2144; 2008.

MURATORE, A.M.; EARL, J.K. **Predicting Retirement Preparation through the design of a new measure.** The Australian Psychological Society. v. 45, n. 2, p. 98-111. 2010.

MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Formatos de Programas de Educação para Aposentadoria.** In: MURTA, S. G. et al. (Org.). Educação para Aposentadoria: Promoção de Saúde e Desenvolvimento na Administração Pública Federal. Brasília: CEAD-FUB, p. 69-86. 2014.

MUCIDA, A. **O sujeito não envelhece: psicanálise e velhice.** Belo Horizonte: Autêntica, 230 p., 2012.

MURTA, S. G et al. **Preparação para Aposentadoria: Implantação e Avaliação do Programa Viva Mais! Psicologia: Reflexão e Crítica,** v. 27, n. 1, p. 1-9, 2014.

NOONE, J. H., STEPHENS, C., & ALPASS, F. **The Process of Retirement Planning Scale (PRePS): development and validation.** Psychol Assess, v. 22, n.3, p. 520-531. 2010.

NOONE, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. M. **Preretirement Planning and Well-Being in Later Life: A Prospective Study.** Research on Aging, v.31, n.3, 295-317, 2009.

OGUEBE T. M. et al. **Role of self-efficacy and sex on work centrality among work.** International Journal of Humanities and Social Science. v.4, n.5, 2014.

PAULLAY, I. M.; ALLIGER, G. M.; STONE-ROMERO, E. F. **Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality.** Journal of Applied Psychology, v.79, n.2, p. 224–228. 1994.

PANOZZO, E. A. L., MONTEIRO, J. K. **Aposentadoria e saúde mental: uma revisão de literatura.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, , vol. 16, n. 2, p. 199-209, 2013.

PEREIRA, T. M. F. R. A.; GUEDES, S. S. **Novo tempo – A experiência de implantação do Programa de Preparação para o pós carreira no IFRN.** **Holos,** ano 28, v. 24, p. 158-177, 2012.

RAFALSKI, J. C. **O processo pré-transição para a aposentadoria: desenvolvimento de escalas psicométricas e correlatos psicossociais.** 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória.

RAFALSKI, J. C. DE ANDRADE A. L. Medidas Psicológicas em Contexto de Aposentadoria. Relatório Preliminar de Pesquisa. Manuscrito não publicado, 2014.

RENOVATO, R., BAGNATO, M. H. S.L Práticas educativas em saúde e a constituição de sujeitos ativos. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 19, n. 3, p. 554-562, jul- set. 2010.

ROBINSON, O. C.; DEMETRE, J. D.; CORNEY, R. **Personality and retirement: Exploring the links between the Big Five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired.** *Personality and Individual Differences*, v. 48, n.7, p. 792-797, 2010. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886910000322>>. Acesso em: 14 jul. 2016.

RODRIGUES, M. et al. **A preparação para a aposentadoria:** o papel do psicólogo frente a essa questão. *Rev. Bras. Orientação Profissional*, v. 6, n. 1, p. 53-62, jun. 2005.

SANTOS JÚNIOR, A. **Organização do trabalho e prazer-sofrimento dos profissionais de um Centro de Atenção Psicossocial.** 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Universidade de Brasília – UnB.

SANTOS JÚNIOR, A.V., MENDES, A. M., ARAUJO, L. K. R. **Experiência em Clínica do Trabalho com Bancários Adoecidos por Ler/ Dort.** *Psicologia, ciência e profissão*, n.29, v.3, 614-625, 2009.

SERRA, A. C. F.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores de qualidade de vida no trabalho:** um estudo comparativo entre o corpo docente de instituições públicas e privadas de Moçambique. 2006. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Minas Gerais.

SCLIAR, M. **História do Conceito de Saúde.** *PHYSIS: Revista Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 29-41, 2007.

SEGRE, M.; FERRAZ, F. C. **O conceito de saúde.** *Revista de Saúde Pública*, v. 31, n. 5, São Paulo, 1997.

SOARES, D. H. P., COSTA. A. B. **Aposentação:** aposentadoria para ação. 1ed. São Paulo: Vetor, 2011.

SZNELWAR, L.; UCHIDA, S. **Ser auxiliar de enfermagem:** um olhar da psicodinâmica do trabalho. *Revista produção*, v. 14, n. 3, p. 87-98. 2004.

UFGD. Pró-reitoria de Gestão de Pessoas. **Plano de capacitação e qualificação dos integrantes do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação da Fundação Universidade Federal da Grande Dourados, lotados no Hospital Universitário.** Dourados, 2011.

<http://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/CAPACITACAO/Plano%20de%20Capacita%C3%A7%C3%A3o%202010.pdf>

UFGD. Pró-reitoria de Gestão de Pessoas. **Plano de capacitação e qualificação dos integrantes do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação da**

Fundação Universidade Federal da Grande Dourados. Dourados, 2016. <http://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/CAPACITACAO/Plano%20de%20Capacita%C3%A7%C3%A3o%202016.pdf>

Universidade Federal da Grande Dourados. **Plano de Desenvolvimento Institucional PDI-2013-2017** / Universidade Federal da Grande Dourados. Dourados: UFGD, 2013. 231 p.

VEIGA, I. P. A. et all. **Docentes universitários aposentados: ativos ou inativos.** Araraquara, SP: Junqueira&Marin, 2007.

VEREZA, Solange Coelho. **Cognição e sociedade: um olhar sob a óptica da linguística cognitiva.** Linguagem em (Dis)curso – LemD, Tubarão, SC, v. 16, n. 3, p. 561-573, set./dez. 2016.

WALIA, P. **Work life balance of working professionals: a study of it and its industry.** 2011. Tese (Doutorado em Filosofia) - Punjabi University, Patiala,

WANG. M.; SHULTZ. K. **Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation.** Journal of Management. v. 36, n. 1, p 172-206. jan. 2010.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira.** Porta Alegre, Artmed, 2010, 143 p.

ZANELLI, J. C. **Processos psicossociais, bem estar e estresse na aposentadoria.** Revista Psicologia: Organização e Trabalho, v. 12, n. 3, p. 329-340, 2012.

APÊNDICES

APÊNDICE A: O Programa De Educação Para Aposentadoria

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE DOURADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
ENSINO EM SAÚDE
MESTRADO PROFISSIONAL**

Camila Veiga de Lara

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Dourados - MS

2017

Camila Veiga de Lara

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Produto final do curso de Mestrado Profissional apresentado ao Programa de Pós-graduação Stricto Sensu Ensino em Saúde da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Dourados como exigência final para obtenção do título de Mestre em Ensino em Saúde.

Orientador: Prof. Dr. Odival Faccenda

Coorientadora: Prof^ª. Dr^ª. Marcia Regina Martins Alvarenga

Dourados – MS

2017

O PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA

1 - Pressupostos

O Programa de Educação para aposentadoria será pensado a partir de articulação entre a psicodinâmica do trabalho de Dejours e a concepção pedagógica de Paulo Freire, tendo em vista aproximações entre vários conceitos e pressupostos destes autores, tais como: o espaço coletivo de discussão, as rodas e os círculos de cultura; o papel das relações sociais para construção da identidade; a importância de um modelo de pensamento dialético para compreender essas relações e a realidade; o protagonismo do sujeito na transformação de sua realidade.

Essas teorias foram escolhidas principalmente pela valorização do diálogo, o valor da palavra, e a importância do falar e ser ouvido. Também por serem perspectivas teóricas que reconhecem o ser humano como ser inacabado, em processo de fazer-se, e por isso com suas propostas estimulam a tolerância, emancipação, autonomia, criticidade.

Dejours, psiquiatra e psicanalista francês, inicialmente influenciado pela escola de Psicopatologia do trabalho, tentando compreender o sofrimento psíquico causado pelo trabalho, estabeleceu relações entre os constrangimentos organizacionais e as possíveis descompensações psicológicas dos indivíduos, mas pesquisando e dialogando com outros teóricos, percebeu que os trabalhadores não eram passivos diante das imposições organizacionais, e buscavam se proteger para não adoecer, criando estratégias defensivas, individuais ou coletivas para preservá-los do sofrimento e do adoecimento (DEJOURS, 2005).

Quando deixou de pesquisar a psicopatologia e passou a pesquisar a “normalidade”, nomeou seu campo de pesquisa e as teorias que passou a formular de Psicodinâmica do Trabalho, buscando compreender como e porque o mesmo trabalho pode forjar uma dinâmica de destruição, ou ao contrário, de construção da saúde (DEJOURS, 2007). Assim, há mais de três décadas, aprofunda o papel do trabalho na relação saúde-adoecimento, a partir da análise dinâmica do cotidiano do trabalho, abrangendo aspectos como cultura organizacional, organização do trabalho bem como processos de subjetivação do indivíduo trabalhador (SANTOS JUNIOR et al, 2009)

É uma teoria que tem raízes epistemológicas nas ciências hermenêuticas, “para as quais o conhecimento é construído com base na interpretação do sentido dos fenômenos”

(FERREIRA e MENDES, 2003, p. 37). A epistemologia crítico-hermenêutica por sua vez, vem de um diálogo com a filosofia, a psicanálise, a sociologia e a ergonomia, e essas abordagens colaboram para as bases conceituais da Psicodinâmica do Trabalho (SANTOS JÚNIOR, 2009).

Da Psicopatologia do Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho, construiu-se um saber que colocou o trabalho como parte importante na vida do sujeito, como intermediador entre a saúde e a descompensação mental, considerando ainda a ressonância da história de vida, desejos, personalidade e significação subjetiva da atividade para o trabalhador (SANTOS JÚNIOR, 2009).

Conforme mencionado anteriormente, a Psicodinâmica do Trabalho tem como premissa metodológica o falar e ser ouvido. Dejours considera esse movimento como uma das mais poderosas formas de refletir sobre a própria experiência. Conforme lembra Ferreira parafraseando Dejours (2007, p. 98) “A enunciação da experiência permite sua elaboração. A palavra faz nascer o que não existia antes de ser pronunciada. A expressão é profundamente transformadora calar, com o tempo, pode nos fazer adoecer”.

Freire foi quase tudo o que deve ser como educador, de professor de escola a criador de ideias e método, segundo Instituto Paulo Freire que ajuda a manter a divulgação de sua obra e suas ideias que foram forjadas no contexto do Nordeste brasileiro a partir da década de 50, onde metade dos habitantes era analfabeto, com predomínio de vivências impostas por uma realidade de opressão, imposição, limitações e muitas necessidades. Freire foi o sistematizador da pedagogia libertaria originada nos movimentos populares e suas ideias e métodos vêm ao encontro dos profissionais de saúde que desejam um fazer diferente e fazer a diferença, pois o fazer pautado no pensamento freireano é um fazer que busca e sabe ouvir, procura estar com o outro no mundo e valoriza sua autonomia.

Freire acreditava que a educação deveria trazer os educandos para o lugar de protagonistas e que o foco deste processo não deveria ser o indivíduo, mas a sociedade que queremos construir. Seu método de alfabetização/educação está intrinsecamente ligado a sua concepção de educação e vai além da simples alfabetização, propondo e estimulando a inserção do indivíduo no seu contexto social e político, na sua realidade, promovendo o despertar para a cidadania plena e transformação social.

Através dos círculos de cultura, Freire trabalhava alfabetização de adultos trazendo o contexto e o saber dos educandos para o centro do processo educativo. Uma estratégia de educação libertadora, fundamentada na dialogicidade, na linguagem e na cultura (FREIRE, 1987). Os participantes tinham a função de se educar, numa postura ativa, numa relação entre conhecimento e aprendizagem horizontalizada, onde o

conhecimento torna-se acessível a todos, como troca, nas relações no e com o mundo (FREIRE, 1987).

As “palavras geradoras” faziam parte do cotidiano e da cultura do alfabetizando, continham significados potentes para a apreensão do contexto social em que estava inserido, eram utilizadas por Freire para promover uma leitura crítica da realidade (1987). Assim a aprendizagem decorria de um processo dialético onde o alfabetizando constrói e desconstrói ideias sobre sua história, suas relações no mundo. Dentro do conceito de orientação para aposentadoria orientador e orientando são igualmente responsáveis pela construção do processo do qual fazem parte (ZANELI, 2010).

Diante do exposto o programa será pautado na premissa das Metodologias Ativas – a autonomia, que diz respeito a capacidade do sujeito de se autogerenciar a autogovernar (MITRE, BATISTA, MENDONÇA et al, 2008). As metodologias ativas se dão em um processo do aprender em que o mediador busca conduzir uma construção crítica, que favoreça a autonomia do participante, despertando a curiosidade, estimulando tomadas de decisões individuais e coletivas, fomentando o protagonismo dos servidores numa possibilidade de cogestão, criando um espaço de compartilhar solidário.

Sendo assim as técnicas escolhidas serão vivencias, jogos e dinâmicas de grupo, discussões informativas. O papel do Psicólogo ou mediador do programa não será o de depositar conteúdos, ou ensinar a forma certa de planejar-se e aposentar-se, mas será o de mediar à construção de conhecimentos, compreendendo as demandas dos servidores, fomentando protagonismo e interação.

A aposentadoria é cercada de expectativas e ansiedades devido ao fim do ciclo de trabalho. Aposentar-se pode ser mais difícil do que escolher uma profissão ou começar a trabalhar, mas o planejamento, feito a partir de orientação psicológica, facilitadora da reflexão e elaboração de novos projetos, pode resignificar representações negativas derivadas desse período e ajudar a vislumbrar novas possibilidades (SOARES E COSTA, 2011).

Como a aplicação das escalas já serviu como um diagnóstico inicial de necessidades dos trabalhadores, a primeira etapa de elaboração de um programa que consiste na compreensão do contexto já foi cumprida.

Segue a elaboração do projeto que será apresentado aos gestores da universidade para conscientização da importância do programa para toda a instituição e da consequente necessidade de liberação dos servidores para participação, já que o programa será ofertado em horário de trabalho.

2- Apresentação do projeto

A preparação para a aposentadoria é definida como sendo os esforços investidos por indivíduos, enquanto ainda empregados, para assegurar o seu bem-estar na aposentadoria (MURATORE e EARL, 2010). Planejar-se com antecedência é um requisito fundamental para uma aposentadoria bem-sucedida, (FRANÇA, BARBOSA e MURTA, 2014) e uma vida harmônica entre o sujeito e sua realidade. A implantação de Programas de Educação para Aposentadoria, permite que o trabalhador possa se preparar para o período pós-carreira, mediante a construção de novos projetos de vida, no âmbito pessoal e profissional (MARANGONI e MANGABEIRA, 2014), promovendo um melhor ajustamento a esta nova etapa da vida.

Os Programas de Educação para aposentadoria têm contribuído notadamente para o bem-estar dos futuros aposentados, oportunizando a reflexão sobre os aspectos positivos e negativos da transição, ao mesmo tempo em que propõem a adoção de práticas e estilo de vida saudável.

Em âmbito nacional em relação ao afastamento das atividades laborais, a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso estabelecem que o poder público deve desenvolver e estimular programas de preparação para aposentadoria, em órgãos públicos e privados. No âmbito do Serviço Público Federal, a Portaria Normativa nº 3 instituiu as diretrizes gerais de Promoção de Saúde do Servidor Público Federal, priorizando ações coletivas que modifiquem comportamentos individuais, culturais e organizacionais. Propõe ações voltadas à educação em saúde, a prevenção dos riscos, agravos e danos à saúde do servidor, ao estímulo a fatores de proteção da saúde e ao controle de determinadas doenças. Recomenda ainda, que as ações priorizem, entre outras, a saúde do idoso o envelhecimento ativo, educação e preparação para aposentadoria (BRASIL, 2013).

Portanto ao implantar um Programa de Educação para Aposentadoria, órgãos públicos federais, profissionais e gestores estão cumprindo recomendações de uma política que vem se consolidando em prol do bem-estar dos servidores e da garantia de direitos.

3- Objetivos

Oferecer atividades grupais, a fim de prevenir problemas que a aposentadoria não planejada pode trazer, por meio de reflexões e planejamentos; possibilitar autoconhecimento aos participantes sobre suas metas, valores e escolhas; oferecer informações atualizadas sobre temáticas variadas; Motivar a adoção de comportamentos saudáveis que favoreçam a adaptação e bem-estar a essa nova fase de vida; Apresentar uma perspectiva positiva da aposentadoria, já que a preparação deve ser feita com esperança e otimismo realista; Promover bem estar, qualidade de vida dos trabalhadores para vivenciarem uma aposentadoria ativa e bem sucedida.

4- Público alvo

O programa será ofertado aos servidores da Universidade Federal da Grande Dourados, que participaram da pesquisa de Mestrado da pesquisadora que o elabora. Terá como referencial teórico estudiosos brasileiros que discutem e executam programas de educação para aposentadoria como Soares e Costa (2011), Murta et al. (2014) e Zaneli, Silva e Soares (2010).

Como 89 servidores participaram da pesquisa, e o programa deve ser modelado para atingir o número de pessoas interessadas a participar, e por se considerar que a vivência psicológica deva ser realizada em grupos menores, com 10 a 20 participantes (Soares e Costa, 2011; Zaneli, Silva e Soares, 2010), considerando ainda a evasão que ocorrerá durante a execução do programa, um projeto piloto será realizado e avaliado ao final de sua execução, para que então as demais turmas que queiram aderir ao programa sejam atendidas.

Desta forma os 20 servidores que estiverem mais próximos da aposentadoria serão acionados por e-mail institucional e serão o público alvo prioritário, incluídos na primeira turma, aos demais será informado que serão atendidos nas próximas turmas, que ocorrerão após a conclusão do programa piloto, sendo simultaneamente, ofertadas em dias diferentes da semana, para facilitar o atendimento de todos os interessados. A composição do grupo será mista, técnicos administrativos e docentes, possibilitando identificações recíprocas, enriquecimento pessoal e das discussões e trocas de experiências e possibilidade de feedback entre os próprios membros do grupo.

5.- Parceiros e unidades vinculadas

A equipe de facilitadores será composta na parte informativa por profissionais de diversas áreas, prioritariamente servidores do quadro funcional da universidade com habilidades no manejo de grupos para engajarem os participantes em trocas que encorajem mudanças, e a parte vivencial será coordenada por uma psicóloga que terá o papel de mediar à construção de conhecimentos, compreendendo as demandas dos servidores, fomentando protagonismo e interação.

A equipe de trabalho passará por uma etapa de capacitação onde questões como centralidade do trabalho e o significado da aposentadoria serão discutidas.

6- Cronograma

O programa será ofertado na modalidade de intervenção continuada, que se caracteriza além da duração longitudinal, por conter uma maior carga de horas de intervenção. O referido formato foi escolhido por permitir benefícios consideráveis aos participantes, no que tange a construção de seus projetos de vida no contexto da aposentadoria (MURTA, LEANDRO – FRANÇA, SEIDL, 2014). Serão 8 encontros, semanais, com duração aproximada de 2 horas, com atividades informativas e vivenciais, com início previsto para primeira semana de setembro de 2017.

7- Suporte

O programa será realizado sem custos, já que seu mediador, bem como os parceiros que compõe a equipe de facilitadores fazem parte do quadro funcional da universidade. Os materiais de consumo e apoio serão fornecidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas.

8 - PROGRAMAÇÃO DOS ENCONTROS

8.1 - Primeiro encontro – Abertura do Programa.

Objetivo: Realizar a apresentação do programa, apresentação dos participantes, levantamento de expectativas grupais e estabelecimento do contrato de trabalho. Como todos deverão ter espaço livre para falar e serão provocados a refletir, provavelmente uma única sessão não dará conta de todo material que será produzido, sendo assim, dois encontros podem ficar disponíveis para essa temática.

Atividades:

Dinâmica – Marcar o papel. Os servidores recebem uma folha de papel A4 em branco, são convidados a olhar para ela e então provocados a amassá-la ou dobrá-la, depois disso devem desamassar ou desdobrar a folha e olhar as marcas que foram feitas no papel. Essas marcas representam as marcas que a história de vida e o trabalho na universidade deixaram em cada um. Esta atividade será utilizada como disparador para apresentação.

Apresentação - “Contaço de História”: Todos devem apresentar-se contando nome, idade, estado civil, se tem filhos, se estes ainda moram na mesma casa, profissão, cargo que ocupa na UFGD, setores em que trabalhou, e onde trabalha atualmente, enfim fazer uma contaço de sua história pessoal e profissional, de sua identidade enquanto trabalhador e das marcas que a vivência na universidade deixou em suas vidas.

Em seguida será estabelecido o contrato de trabalho.

Recursos: Papel A4, giz, quadro negro.

Facilitadores: Psicólogas

Avaliação: Será solicitado a cada participante que faça pontuações sobre o encontro, destacando pontos positivos e negativos.

Tarefa de casa: Redação – Eu e meu futuro, o participante deverá escrever sobre seus planos, e anseios com a chegada da aposentadoria, com entrega prevista para o segundo encontro.

8.2- Segundo encontro – Discussão dos resultados da Escala de Percepção de Futuro da aposentadoria e Questionário Sociodemográfico.

Objetivo: Apresentar aos participantes os resultados da Escala de percepção de futuro em relação à aposentadoria e questionário sociodemográfico, com destaque para o item Desligamento do Trabalho, que pontuou a baixo da média.

Atividades:

Roda de conversa sobre a participação na pesquisa: Em roda, método de participação coletiva para debates a respeito de um tema, onde em um espaço de diálogo, os sujeitos podem se expressar e, sobretudo, escutar os outros e a si mesmos, os participantes serão questionados sobre como foi participar da pesquisa, se houve alguma mudança de hábitos e perspectivas.

Apresentação dos resultados: os participantes serão divididos em 4 grupos, a eles será entregue o questionário sociodemográfico bem como a escala de percepção de futuro da aposentadoria e os resultados encontrados, cada grupo ficará responsável por discutir os achados, não só os que tiveram diferenças importantes ou impacto positivo, mas quais os motivos que levaram aqueles impactos. Portanto, será fundamental que discutam e argumentem os resultados, enquanto o mediador deverá posicioná-los no tempo e mostrando aspectos que podem contrastar com a visão atual, em que estão cheios de saúde e energia, com a visão futura, onde o declínio funcional é inevitável, e os novos cenários com que os mesmos deparar-se-ão.

Recursos: Canetão, papel pardo.

Facilitadores: Psicólogas

Avaliação: Auto avaliação e envolvimento do grupo com a proposta de trabalho; sugestões para novas discussões.

Tarefa de casa:

8.3- Terceiro encontro – continuação da discussão dos resultados da pesquisa – Escala de Processo de Planejamento para Aposentadoria.

Objetivo: Discutir os resultados da Escala e proporcionar oportunidade de iniciar ou rever o planejamento de vida para aposentadoria.

Atividade: Os grupos serão divididos de acordo com as temáticas: planejamento financeiro, planejamento de saúde, planejamento de estilo de vida, planejamento psicossocial, e deverão analisar os resultados, dizendo se eles ainda os representam nesta etapa de vida, se tiveram progressos ou regressos. Deverão sintetizar os resultados, análises e percepções a serem apresentados ao grande grupo, para posterior discussão.

Recursos: Canetão, papel pardo.

Facilitadores: Psicólogas

Avaliação: Aplicar a Escala de Mudança em Comportamentos de Planejamento para Aposentadoria a fim de avaliar em que etapa do Modelo Transteórico de Mudança os participantes estão.

8.4- Quarto encontro - Discussão da Escala de Centralidade do trabalho e questionário de Motivos Para se Aposentar.

Objetivo: Apresentar e discutir em grupos os resultados das escalas. Promover debates e reflexões sobre o assunto.

Atividades: Dividir os dois temas em quatro grupos, onde cada grupo será responsável pela análise dos resultados, dizendo se eles ainda os representam nesta etapa de vida. Em seguida devem preencher o quadro com as seguintes questões: O que é Centralidade do Trabalho? Quais são seus motivos para se aposentar? Será disponibilizado uma hora para realização da atividade, posteriormente apresentarão e discutirão com os demais grupos. Avaliar como os participantes estão percebendo seu trabalho: aspectos comuns e diferentes entre os presentes e buscar o que significa trabalhar e o que é um trabalho com sentido e sem sentido traz uma nova dimensão para aposentadoria.

Recursos: Caneta, papel A4.

Facilitadores: Psicólogas

Avaliação: Avaliar o envolvimento do grupo e as perspectivas de cada participante.

Tarefa: Buscar informações sobre sua situação legal e previdenciária para se aposentar, quanto tempo falta, qual será seu salário e dos documentos necessários.

8.5- Quinto Encontro - Palestra Informativa.

Objetivo: Palestra sobre os Aspectos legais com especialista em Direito Previdenciário

Atividade: Plenária: Processo de Aposentadoria na UFGD. Promover o estudo dos trâmites internos da instituição para início no processo de aposentadoria e elaboração coletiva de um cronograma de ações.

Sensibilização para o Resgate de Talentos: “Viagem ao passado: Meus talentos adormecidos”. Nesse momento será realizada uma retrospectiva através de uma sensibilização provocada pela(s) facilitadora(s).

Descrição da Sensibilização: Solicitar que os servidores se deitem nos colchonetes e procurem uma posição confortável. Pedir que todos fechem os olhos e comecem a prestar atenção

em sua respiração, tomando consciência das partes tensionadas do corpo. Nesse momento o facilitador deverá conduzir movimentos respiratórios e musculares que levem os membros do grupo entrar em um estágio de relaxamento corporal e mental. Após esse momento iniciar a viagem ao passado: “Lembre-se de quando você tinha 10 anos, junto com seus pais, correndo pela casa... Qual era sua brincadeira favorita? Que valor ela tinha pra você?....

Qual sua brincadeira favorita? Que valor esses momentos tinham pra você? Qual era seu passatempo favorito com seus amigos? O que você fazia quando estava sozinho?

Recursos: Notebook, data show, impressos (Processo Aposentadoria da UFGD), papel A4, caneta, colchonetes, música instrumental, caixa de som.

Facilitadores: Convidado e psicólogas.

Avaliação:

Tarefa: Preparar uma apresentação com seu talento resgatado e/ou descoberto para o próximo encontro.

8.6- Sexto Encontro – Palestra Saúde e resgate de talentos

Objetivo: Motivar o grupo a adotar hábitos saudáveis de vida, além de estimular um olhar sobre as próprias habilidades em busca de resgate e/ou reconhecimento de novos talentos, vislumbrando a retomada dessas práticas ocupacionais em seu dia-a-dia e especulando a possibilidade de desenvolvê-las em ações de voluntariado.

Atividades: Palestra com um médico ou profissional da saúde, esclarecendo sobre estilo de vida saudável e alimentação, doenças mais comuns nesta fase da vida e prevenção, vícios diversos (alcoolismo, tabagismo, compulsão por jogos). Abertura para questionamentos e dinâmica.

Encontro de Talentos: Nesse momento cada servidor deverá apresentar seu talento de forma a envolver todo o grupo em sua apresentação.

Recurso: Data show, folha A4, canetas, lápis, pincéis coloridos, materiais trazidos pelos participantes.

Facilitadores: Convidado e psicólogas

Tarefa: Realizar uma ação voluntária em alguma instituição a sua escolha (abrigos de idosos e/ou de crianças, escolas, universidades, hospitais, etc.) explorando seu talento resgatado e registrar suas percepções e sentimentos em um diário de bordo que deverá ser compartilhado no próximo encontro

8.7-Sétimo Encontro – Reflexões sobre a trajetória sócio profissional.

Objetivo: Investigar as trajetórias sócio profissionais de pessoas trabalhadoras e sua relação com a satisfação em seu trabalho, sua escolha profissional e sua decisão por aposentar-se.

Atividades: Em uma folha grande de papel o participante deverá fazer um genograma familiar, constando a profissão, a classe social, os interesses profissionais, a escolaridade e as expectativas quanto ao seu projeto profissional, dos avós, dos pais e irmãos até a sua geração. A partir daí se faz a construção de uma linha da vida, sendo de um lado descrita toda a trajetória escolar e profissional e do outro lado, os aspectos sociais e familiares marcantes em sua história de vida até o momento. Solicitar apresentação da trajetória em grupos de até 3 pessoas, durante 10 a 20 minutos para cada participante, destacando aspectos marcantes. Depois de todos apresentarem sua trajetória em pequenos grupos, discute-se no grupo todo,

Recurso: Cartolina grande, pincéis, fotos familiares e figuras

Facilitadores: Psicóloga

Tarefa em sala: Realizar a leitura de seu diário de bordo ao grupo e comentar acerca da experiência, oportunizando a participação dos demais membros do grupo em expor suas percepções acerca do diário compartilhado.

8.8- Oitavo Encontro – Fechamento

Objetivo: Leitura e discussão reflexiva do poema de Mario Quintana:

A Idade de ser Feliz

Existe somente uma idade para a gente ser feliz, somente uma época na vida de cada pessoa em que é possível sonhar e fazer planos e ter energia bastante para realizá-los a despeito de todas as dificuldades e obstáculos.

Uma só idade para a gente se encantar com a vida e viver apaixonadamente e desfrutar tudo com toda intensidade sem medo nem culpa de sentir prazer.

Fase dourada em que a gente pode criar e recriar a vida à nossa própria imagem e semelhança e vestir-se com todas as cores e experimentar todos os sabores e entregar-se a todos os amores sem preconceito nem pudor.

Tempo de entusiasmo e coragem em que todo desafio é mais um convite à luta que a gente enfrenta com toda disposição de tentar algo NOVO, de NOVO e de NOVO, e quantas vezes for preciso.

Essa idade tão fugaz na vida da gente chama-se PRESENTE e tem a duração do instante que passa.

Atividade: Perguntas para discussão reflexiva do poema:

- Quais idades da vida você foi feliz? Como foram esses momentos para você(s)?
- Quais foram as dificuldades e obstáculos que surgiram no seu percurso pessoal e profissional, como você superou cada um deles?
- O que em sua caminhada até aqui te fez apaixonar-se? Quantas coisas já lhe deram prazer até aqui?
- Quantas coisas boas você já criou? O que você ainda é capaz de criar e recriar daqui pra frente?
- Quais foram os sabores (realizações) que teve em tua jornada profissional? Que novos sabores pensas que poderás descobrir de agora em diante?
- De que preconceitos você já se desvencilhou? O que essa conquista lhe permite viver hoje?
- O que de novo você gostaria de arriscar nessa nova etapa de vida?
- Que momentos, experiências, lembranças você gostaria de reviver?
- Como você enxerga esse presente (a aposentadoria) que se anuncia frente aos teus olhos?

Recurso: poema e perguntas impressas

Facilitadores: Psicóloga

Avaliação: Análise do programa, sugestões para novas ações e programas.

APÊNDICE C: Carta convite

Entrevista de preparação para Aposentadoria

Boa noite _____

Sou Psicóloga da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e discente do Programa de Mestrado Profissional Ensino em Saúde da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. Meu objeto de estudo no mestrado é a Preparação para Aposentadoria, por isso estou entrevistando os servidores da nossa Universidade.

Gostaria de saber há quantos anos está da aposentadoria, pois estou entrevistando servidores com até 10 anos para aposentar-se.

Se estiver nesse recorte aceitaria participar da minha pesquisa?

É uma entrevista rápida, que dura cerca de 20 a 30 minutos. Posso ir até o seu local de trabalho ou podemos utilizar a sala de atendimento da PROGESP. O produto do mestrado será um Programa de Preparação para Aposentadoria para os servidores da UFGD.

Desde já agradeço.

Att,

Camila Veiga de Lara

Psicóloga da Seção de Saúde e Assistência ao Servidor - SESAS PROGESP UFGD

Especialista em Psicologia Corporal

Discente do Programa de Mestrado Profissional Ensino em Saúde - UEMS

APÊNDICE D: Termo de consentimento livre e esclarecido

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL – ENSINO EM
SAÚDE (PPGES)

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada – “Elaboração de um Programa de Preparação para Aposentadoria para os servidores de uma universidade Pública”, sob a responsabilidade da pesquisadora Camila Veiga de Lara, orientada pelos professores Dr. Odival Faccenda e Dra. Marcia Regina Martins Alvarenga, Docentes do Programa de Pós-graduação Mestrado Profissional – Ensino em Saúde.

Este estudo visa conhecer sua opinião sobre a Aposentadoria e o processo de preparação para esta nova fase da vida. Para colaborar com a pesquisa você responderá a dois questionários: um sociodemográfico e outro de motivos para se aposentar (que avalia o tipo de motivação para a aposentadoria). E três escalas: Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (avalia percepções sobre o futuro aposentar-se), Escala de Processo de Planejamento da Aposentadoria (avalia percepções, objetivos, decisões e comportamentos de planejamento da aposentadoria), Escala de Centralidade do Trabalho (avalia o quanto os indivíduos consideram o trabalho central em suas vidas).

Sua participação é voluntária e você pode desistir a qualquer momento, sem qualquer penalização. Esclarecemos que não será feito qualquer tipo de pagamento ou incentivo da parte dos pesquisadores responsáveis. Pode haver o risco de algum constrangimento ou desconforto para responder as questões. Os dados serão utilizados exclusivamente com fins acadêmicos e asseguramos total sigilo das suas informações. Caso tenha interesse, é seu direito receber uma devolutiva sobre os resultados obtidos, contate-nos para obter estas informações.

Os procedimentos deste trabalho estão de acordo com as normas exigidas pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, bem como pela Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 466/2012, que regulamenta as pesquisas com seres humanos. Todo e qualquer tipo de dúvida a respeito dos procedimentos, dos dados obtidos e dos resultados finais será esclarecida pelos pesquisadores responsáveis por meio dos contatos de e-mail e telefone. Você receberá uma cópia deste termo em que constam os telefones e e-mails dos pesquisadores, bem como o telefone para contato do Comitê de Ética da UFMS. Os resultados da pesquisa serão utilizados para elaboração de um Programa de Preparação para Aposentadoria que atenda às necessidades dos servidores da universidade.

Assinatura do participante

Consentimento

Eu, _____ Matricula Siape: _____, abaixo assinado, concordo em participar, como sujeito, da pesquisa intitulada “Elaboração de um Programa de Preparação para Aposentadoria para os servidores de uma universidade Pública”. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora Camila Veiga de Lara sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido, ainda, que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, ainda, que concordo com a publicação dos resultados desta pesquisa, ciente da garantia quanto ao sigilo das minhas informações pessoais e ao meu anonimato.

Local e data _____, ____ de _____ de ____.

Assinatura do participante

Eu, Camila Veiga de Lara, pesquisadora responsável pelo estudo, obtive de forma voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido do sujeito para a participação na pesquisa.

Assinatura do Pesquisador

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Qualquer dúvida quanto aos aspectos éticos poderá ser esclarecida no telefone (67) 3345-7187 ou diretamente com a pesquisadora Camila Veiga de Lara no telefone: 9984-2471 ou e-mail: camilalara@ufgd.edu.br.

Segue também contato dos orientadores:

Prof. Dr. Odival Facenda: odival@comp.uems.br

Prof. Dra. Marcia Regina Martins Alvarenga: marciaregina@uems.br

Telefone Mestrado Profissional Ensino em Saúde: 3902-2640

ANEXOS

ANEXO 1 – Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ELABORAÇÃO DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA PARA OS SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Pesquisador: Camila Veiga de Lara

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 49335015.1.0000.0021

Instituição Proponente:

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.300.749

Apresentação do Projeto:

Trata-se de estudo exploratório de abordagem quantitativa.

Objetivo da Pesquisa:

Analisar a percepção de futuro em relação à aposentadoria, o processo de planejamento, motivos para se aposentar e a centralidade do trabalho dos servidores da Universidade Federal da Grande Dourados (geral). Identificar fatores sociodemográficos dos servidores que podem estar associados ao processo de aposentadoria.

Relacionar os fatores sociodemográficos com as demais variáveis analisadas a fim de entender como interferem no processo de planejamento da aposentadoria; descrever a percepção dos servidores em relação à aposentadoria; desenvolver a proposta do Programa de Preparação para Aposentadoria para os servidores da Universidade Federal da Grande Dourados (específicos).

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos e benefícios previstos pelo pesquisador.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O pesquisador retificou e adequou o projeto da primeira versão.

Endereço: Pró Reitoria de Pesquisa e Pós Graduação/UFMS
Bairro: Caixa Postal 549 **CEP:** 79.070-110
UF: MS **Município:** CAMPO GRANDE
Telefone: (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** bioetica@propp.ufms.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
MATO GROSSO DO SUL -
UFMS



Continuação do Parecer: 1.300.749

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Adequado

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Adequado

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_512783.pdf	21/10/2015 11:20:12		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOCAMILALARA21102015.pdf	21/10/2015 11:19:30	Camila Veiga de Lara	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOCAMILALARA21102015.doc	21/10/2015 11:06:50	Camila Veiga de Lara	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	21/10/2015 11:02:58	Camila Veiga de Lara	Aceito
Folha de Rosto	Scan0001.jpg	10/07/2015 10:51:51		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO DE PESQUISA- CAMILA LARA .pdf	10/07/2015 10:42:04		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo de consentimento livre e esclarecido.docx	04/07/2015 18:35:51		Aceito
Outros	AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA NA UFGD.pdf	04/07/2015 18:33:36		Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Pró Reitoria de Pesquisa e Pós Graduação/UFMS
 Bairro: Caixa Postal 549 CEP: 79.070-110
 UF: MS Município: CAMPO GRANDE
 Telefone: (67)3345-7187 Fax: (67)3345-7187 E-mail: bioetica@propp.ufms.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
MATO GROSSO DO SUL -
UFMS



Continuação do Parecer: 1.300.749

CAMPO GRANDE, 28 de Outubro de 2015

Assinado por:
PAULO ROBERTO HAIDAMUS DE OLIVEIRA BASTOS
(Coordenador)

Endereço: Pró Reitoria de Pesquisa e Pós Graduação/UFMS
Bairro: Caixa Postal 549 CEP: 79.070-110
UF: MS Município: CAMPO GRANDE
Telefone: (67)3345-7187 Fax: (67)3345-7187 E-mail: bioetica@propp.ufms.br

ANEXO 2 - Escala de percepção de futuro da aposentadoria

A escala abaixo tem como objetivo conhecer o que você pensa e espera que ocorrerá em sua Aposentadoria. Não existem respostas certas ou erradas, estamos interessados em sua opinião, seja ela qual for.

Assinale um X na coluna correspondente, utilizando a escala abaixo. Tente não demorar demais em cada frase e seja sincero(a). Se sentir que não consegue opinar, marque 3.

1	2	3	4	5
Discordo Fortemente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Fortemente

	1	2	3	4	5
1. Terei dificuldades para viver minha aposentadoria pela falta de saúde.					
2. Ainda que a pensão seja pequena, creio que terei uma aposentadoria financeiramente agradável.					
3. Penso que envelhecerei com boa saúde.					
4. Acredito que terei boa saúde na aposentadoria.					
5. Dificilmente terei atividades que preencham meu tempo livre quando me aposentar.					
6. Poder parar de trabalhar é o que mais me alegra quando penso em me aposentar.					
7. Para mim, parar de trabalhar é mais um ganho que uma perda na aposentadoria.					
8. Penso que me sentirei muito sozinho durante a aposentadoria.					
9. Acredito que terei facilidade para me desligar do trabalho.					
10. Penso que terei uma vida confortável, levando em consideração a pensão que receberei.					
11. Acredito que terei bons relacionamentos interpessoais ao me aposentar.					
12. Prevejo que perderei muitos de meus amigos quando me aposentar.					
13. Acredito que conseguirei fazer amigos quando me aposentar com a mesma facilidade que tenho hoje.					
14. Espero manter meus amigos quando me aposentar.					
15. Penso que sair do trabalho é o maior ganho da aposentadoria					
16. Provavelmente terei que buscar novos meios de obter renda para me manter estável financeiramente na aposentadoria.					
17. Será difícil lidar com a falta de amigos na aposentadoria.					
18. Penso que terei saúde o suficiente para ser ativo na minha aposentadoria.					

19. Será difícil administrar todo o tempo livre que terei quando me aposentar.					
20. Mesmo estando cansado, ficarei triste por parar de trabalhar.					
21. Quando me aposentar, acredito que poderei conviver e me aproximar mais dos meus familiares.					
22. Mesmo não convivendo mais diariamente no trabalho, acredito que mantere os amigos que fiz no ambiente profissional ao aposentar.					
23. Mesmo com uma pensão menor que meu salário atual, penso que terei estabilidade financeira na aposentadoria.					
24. Dificilmente terei uma aposentadoria saudável.					
25. Acredito que será difícil viver com uma pensão.					

Correção:

Fator 1: Percepções de Saúde = 1*+3+4+18+24*, alfa 0,85

Fator 2: Desligamento do Trabalho = 6+7+9+15+20*, alfa 0,79

Fator 3: Relacionamentos Interpessoais = 11+13+14 +21+22, alfa 0,70

Fator 4: Perdas na Aposentadoria = 5+8+12+17+19, alfa 0,70

Fator 5: Percepções Financeiras = 2+10+16*+23+25*, alfa 0,81

Itens com asterisco devem ser invertidos antes de serem calculados. A escala Perdas na Aposentadoria é uma escala negativa, valores mais elevados indicam percepção de maiores perdas.

ANEXO 3 - Escala de processo de planejamento para a aposentadoria

Queremos entender um pouco **o que você tem feito para se preparar para a Aposentadoria**. Não existem respostas certas ou erradas e **não há problema se você acredita que ainda não começou a se planejar**.

Seja sincero(a) e nos conte o quão verdadeira ou falsa as afirmações abaixo são para você, utilizando a escala abaixo.

1	2	3	4	5
Definitivamente falso para mim.	Falso	Nem Falso, Nem Verdadeiro	Verdadeiro	Definitivamente verdadeiro para mim.

ITENS	1	2	3	4	5
1. Tenho pensado muito sobre como passarei meu tempo na aposentadoria.					
2. Costumo fazer exames médicos para câncer, diabetes e doenças cardíacas.					
3. Procuro evitar comportamentos não saudáveis.					
4. Comparo frequentemente minha posição financeira atual com a posição financeira que eu gostaria de ter na aposentadoria.					
5. Converso frequentemente com minha família sobre nossa condição de saúde futura.					
6. Falo frequentemente com pessoas aposentadas sobre como é estar aposentado.					
7. Procuro me manter fisicamente ativo (caminhando regularmente, praticando atividades físicas, jogando futebol...).					
8. Se eu fosse forçado a me aposentar com 65 anos, teria economias suficientes para lidar bem com a aposentadoria.					
9. Considero importante desenvolver novas atividades para quando eu me aposentar.					
10. Frequentemente converso com minha família sobre as responsabilidades das pessoas aposentadas.					
11. Considero importante começar a economizar hoje ao invés de lidar com questões financeiras mais perto da aposentadoria.					
12. Frequentemente comparo minha saúde atual com a forma que gostaria que ela fosse no futuro.					
13. Quando eu me aposentar terei uma casa sem financiamento.					
14. Frequentemente comparo como passo meu tempo agora com a forma que gostaria de passá-lo na aposentadoria.					
15. Quando eu me aposentar terei renda o suficiente para assegurar o padrão de vida que tenho hoje.					
16. Considero importante me preparar para as mudanças em minhas responsabilidades como uma pessoa aposentada.					
17. Estou reduzindo ou reduzirei em breve minhas horas de trabalho.					
18. Estou começando a me separar do trabalho.					
19. Tenho metas específicas sobre como quero passar meu tempo na aposentadoria.					

20. Tenho um entendimento claro da importância da saúde para pessoas mais velhas.					
21. Frequentemente comparo minhas responsabilidades atuais com as que eu gostaria de ter como uma pessoa aposentada.					
22. Tenho metas claras sobre a condição financeira que quero ter na aposentadoria.					
23. Considero que é muito cedo para pensar na minha condição de saúde durante a aposentadoria.					
24. Quando eu me aposentar, terei renda o suficiente para assegurar o padrão de vida que quero na aposentadoria.					
25. Considero importante pensar sobre minhas responsabilidades futuras como aposentado agora ao invés de me preocupar no futuro.					
26. Sei que pessoas da minha faixa etária estão se preparando para mudanças nas suas responsabilidades quando se aposentarem.					
27. Vale a pena economizar dinheiro para a aposentadoria.					
28. Sei que pessoas da minha faixa etária estão desenvolvendo novos modos de ocupar seu tempo.					
29. Quando eu me aposentar, terei dinheiro o suficiente para pagar despesas inesperadas.					
30. Eu prefiro decidir o que fazer com meu tempo quando me aposentar ao invés de pensar sobre isso agora.					
31. Tenho muitos interesses fora do trabalho a que eu gostaria de me dedicar.					
32. Considero importante começar a cuidar da minha saúde agora ao invés de lidar com problemas mais perto da aposentadoria.					
33. Possuo objetivos claros sobre os papéis futuros que pretendo ter como um aposentado.					
34. Considero cedo para eu começar a pensar sobre como passar meu tempo na aposentadoria.					
35. Sei que pessoas da minha faixa etária estão se preparando financeiramente para a aposentadoria.					
36. Possuo um entendimento claro de como as pessoas aposentadas passam seu tempo.					
37. Penso muito sobre minha responsabilidade como uma pessoa aposentada em minha comunidade.					
38. Falo frequentemente com a minha família sobre questões financeiras para aposentados.					
39. Penso muito sobre minha futura situação econômica.					
40. Procuo me alimentar apenas com alimentos que beneficiarão minha saúde a longo prazo.					
41. Tenho um entendimento claro de como as responsabilidades das pessoas podem mudar quando elas se aposentam.					
42. Possuo metas específicas sobre as atividades futuras que eu gostaria de realizar como um aposentado.					
43. Possuo metas específicas para minha saúde a longo prazo					
44. Há muitas coisas que eu poderia fazer com o meu tempo se eu fosse forçado a me aposentar hoje.					

ANEXO 4 - Escala de centralidade do trabalho

Queremos saber agora como você se sente com relação ao seu trabalho. Você pode concordar ou não com as frases abaixo, por isso pedimos que você seja sincero(a) e responda conforme a escala que se segue:

1	2	3	4	5
Definitivamente falso para mim.	Falso	Nem Falso, Nem Verdadeiro	Verdadeiro	Definitivamente verdadeiro para mim.

	1	2	3	4	5
1. O trabalho deveria ser apenas uma pequena parte da vida das pessoas.					
2. Em minha opinião, os objetivos individuais de vida das pessoas deveriam ser voltados para o trabalho.					
3. Só vale a pena viver quando as pessoas estão envolvidas no trabalho					
4. A maior satisfação da minha vida vem do trabalho.					
5. As coisas mais importantes que acontecem comigo envolvem meu trabalho.					
6. Tenho outras atividades mais importantes que meu trabalho.					
7. O trabalho deveria ser considerado central para a vida.					
8. Eu provavelmente continuaria a trabalhar mesmo se não precisasse do dinheiro.					
9. Para mim, meu trabalho é apenas uma pequena parte de quem eu sou.					
10. A maioria das coisas na vida é mais importante que o trabalho.					
11. Mesmo que o seguro-desemprego fosse um valor muito alto, eu ainda assim preferiria trabalhar.					
12. No geral, considero que o trabalho é muito central para a minha existência.					

Correção:

Todos os itens devem ser somados após invertidos os itens 1, 6, 9, 10.

Alfa de Cronbach 0,83

ANEXO 5 - Questionário de motivos para se aposentar

Por fim, queremos saber quais motivos incentivariam a sua aposentadoria. Responda de acordo com a escala abaixo o quanto as situações que se seguem descreveriam as razões pelas quais você se aposentaria.

0	1	2
Não se aplica a mim	Aplica-se pouco a mim	Aplica-se a muito a mim

	0	1	2
1. Quando estiver cansado do meu trabalho.			
2. Para poder me distanciar do meu trabalho.			
3. Para aumentar o controle que tenho sobre a minha vida.			
4. Para poder buscar oportunidades que não posso quando estou trabalhando.			
5. Quando sentir que minha saúde não está permitindo que eu continue a trabalhar.			
6. Quando meus amigos/minha família estiverem se aposentando.			
7. Para poder cuidar da minha saúde/ da saúde de um ente querido.			
8. Quando estiver financeiramente seguro .			
9. Quando me sentir pressionado pela empresa/organização em que trabalho.			

Correção:

Fator Motivos de Circunstâncias: itens 1+5+6+7+8+9, alfa 0,70

Fator Motivos de Controle: itens 2+3+4 após invertidos, alfa 0,71