

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

PRISCILLA TOPOROWICZ DÍDIMO

**A IMPORTANCIA DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A
APOSENTADORIA NA UFPR**

CURITIBA

2011

PRISCILLA TOPOROWICZ DIDIMO

**A IMPORTANCIA DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A
APOSENTADORIA NA UFPR**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Psicologia do Trabalho. Curso de Psicologia do Trabalho do Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Professora Msc. Elaine Cristina Schmitt Ragnini.

CURITIBA

2011

RESUMO

Este trabalho de pesquisa pretende discutir e verificar a importância de um programa de Preparação para a Aposentadoria na vida das pessoas, mais especificamente na vida dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Paraná. Através de leituras sobre o tema aposentadoria e também pelas entrevistas realizadas com os servidores tornou-se possível analisar os objetivos propostos da pesquisa. Pode-se verificar como foi o processo de aposentadoria dos servidores entrevistados e como eles se posicionam a respeito de como a Instituição poderá ajudar as pessoas num momento considerado tão importante e difícil em suas vidas. As entrevistas foram analisadas pelos pontos em comum encontrados nas respostas dos servidores. Com essa pesquisa foi feita uma reflexão dos procedimentos adotados no processo de aposentadoria.

Verificou-se que não existe ainda na UFPR um programa estruturado de Preparação para a Aposentadoria e apenas um projeto que está em fase de discussão e implementação oferecido pela CAIS (Coordenaria de Atenção Integral à Saúde) com a colaboração e parceria do Departamento de Psicologia.

E de acordo com as informações dos servidores entrevistados aonde a maioria relatou que é de extrema importância uma preparação oferecida pela Instituição antes de se aposentarem, tanto nos aspectos econômicos e jurídicos - legais da Aposentadoria como numa orientação mais psicológica; sugere-se aqui para a Instituição que invista no seu projeto, contribuindo assim para uma qualidade de vida melhor de seus servidores.

Palavras-chave: Aposentadoria, Trabalho, Identidade e Programa de Preparação para a Aposentadoria.



Termo de Aprovação

Declaramos para fins de depósito legal que Priscilla Toporowicz Didimo apresentou a Monografia intitulada "A Importância de um Programa de Preparação para a Aposentadoria na UFPR" como Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Psicologia do Trabalho da Universidade Federal do Paraná. A monografia foi avaliada e considerada **APROVADA** por banca constituída pelos professores do Curso.

Curitiba, 01 de Junho de 2013

Prof. Dra. Iara Picchioni Thielen
Coordenadora do Curso de Especialização em Psicologia do Trabalho
FUNPAR CNPJ 76.350.188/0001-95

ESPECIALIZAÇÃO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO – UFPR
Praça Santos Andrade, 50 – 1º andar – sala 114
E-mail: psicotrabalho@ufpr.br
Telefone: 3310-2746

Coordenação do Curso de Especialização em Psicologia do Trabalho
Universidade Federal do Paraná – SCPLA – PRPPG
Departamento de Psicologia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 METODOLOGIA	8
2.1 ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA	8
2.1.1 Pergunta de pesquisa	9
2.2 OBJETIVOS	9
2.2.1 Objetivo geral	9
2.2.2 Objetivos específicos.....	9
2.3 JUSTIFICATIVA	9
2.3.1 Fontes primárias e análise de dados.....	10
3 TRABALHO E APOSENTADORIA	11
3.1 O TRABALHO	11
3.2 HISTÓRIA DA APOSENTADORIA NO BRASIL.....	12
3.3 APOSENTADORIA E A IDENTIDADE	14
3.3.1 O Papel da Psicologia na Aposentadoria	20
3.4 O PROCESSO DE APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO.....	22
3.5 PROGRAMA DE PRÉ-APOSENTADORIA	23
3.5.1 Programa de pré-aposentadoria conforme modelo sugerido pelos autores Zaneli, Costa e Pena.....	27
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	31
4.1 Projeto do PPA na UFPR	32
4.2 CATEGORIAS DE ANÁLISE.....	33
4.2.1 Trabalho	33
4.2.2 Aposentadoria e Identidade.....	34
4.2.3 Programa de Pré-Aposentadoria.....	36
5 CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	43

1 INTRODUÇÃO

Este estudo busca identificar e discutir a importância de um Programa de Orientação de Aposentadoria para indivíduos que estão em processo de aposentadoria.

O interesse por esse tema se deu em decorrência das aulas ministradas no curso de Especialização em Psicologia do Trabalho e também por uma palestra proferida por Armelino Girardi na Semana do Servidor da Universidade Federal do Paraná, em outubro de 2010, intitulada “Aposentadoria – Um ponto de mutação”. As aulas e a palestra incitaram algumas reflexões sobre esse momento da vida e da carreira – aposentadoria – e o questionamento sobre a importância de uma orientação para este e neste momento da vida de um trabalhador, “já que se trata de uma fase que implica mudanças, escolhas e reorganização do indivíduo.” (ZANELLI et al, 2010).

Diante desse contexto, de mudanças na vida pessoal dos aposentados, em que há a ruptura com o trabalho e sua rotina diária, o ser humano pode sofrer e desenvolver problemas psicológicos, principalmente se o desligamento das atividades de trabalho for feito de modo abrupto e sem planejamento. Segundo pesquisas na área, Zanelli et al (2010) relatam que não são incomuns, nesta fase da vida e nos meses que seguem a aposentadoria, as separações conjugais, as doenças severas e até os suicídios.

Segundo Santos (1990) verifica-se que para compreender os efeitos de um processo de aposentadoria, devemos primeiramente entender que o trabalho é ponto central e estruturante da vida do ser humano, sendo que a vida da pessoa se resume em trabalhar, viver em sociedade e realizar-se afetivamente. “A ausência do trabalho pode significar, para alguns, a perda da identidade, a impossibilidade de administrar a mudança e o comprometimento da qualidade de vida.” (SANTOS, 1990, p. 38).

A partir da noção de ter uma vida digna e de qualidade depois de ter se aposentado, buscou-se assim verificar como um grupo de servidores aposentados está vivendo hoje; como foi esse processo de transição para a aposentadoria dentro da Instituição em que trabalhavam e como eles se posicionaram a respeito, tendo como objetivo principal desse estudo fazer uma

verificação se as pessoas consideram importante um Programa de Preparação para a Aposentadoria.

A apresentação deste trabalho foi organizada da seguinte forma: no capítulo primeiro tem-se a introdução. No capítulo segundo, a metodologia que descreve o método que foi utilizado; especificando o problema, delimitando os objetivos (geral e específicos) e traçando a justificativa. No capítulo terceiro encontra-se a revisão bibliográfica utilizada, aonde são abordados temas como a Aposentadoria, Trabalho e Programa de Pré-Aposentadoria. O capítulo quarto compõe-se com a apresentação e análise de dados obtidos através de entrevistas. No primeiro item tem-se uma descrição do perfil dos aposentados e no segundo item um breve resumo do Projeto de Preparação para a Aposentadoria da Instituição. Para a análise foi utilizada a técnica análise de conteúdo, verificando as informações das entrevistas e confrontando com a parte teórica do trabalho. E por último, no quinto capítulo tem-se a conclusão deste trabalho junto com os anexos.

2 METODOLOGIA

Essa pesquisa é um estudo de caso descritivo-qualitativo e tem como por objetivo verificar se no processo de transição para a aposentadoria é importante para a vida das pessoas terem uma preparação e orientação para o processo.

Para atender essa pesquisa foram entrevistados cinco servidores aposentados da UFPR. Os cinco são técnico-administrativo com as seguintes funções: 02 Técnicos em Contabilidade; 01 Psicólogo; 01 Administrador e 01 Assistente Administrativo.

Essas entrevistas foram realizadas com o intuito de obter informações de como foi o processo de aposentadoria e qual é o posicionamento de cada um a respeito do Programa de Preparação para a Aposentadoria.

Também foi verificado, no setor de Benefícios, como o servidor é orientado na hora em que ele solicita a sua aposentadoria.

2.1 ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA

Esse trabalho tomou como base o estudo de Zanelli et AL (2010), realizado em Organizações de Trabalho-Construção de Projetos para o Pós-Carreira, aonde através de seus estudos esses autores pretendem passar procedimentos que possam ser aplicados em organizações, de modo a auxiliar as pessoas no processo de transição para a aposentadoria.

Eles citam o Programa sob o nome de Aposent-Ação, associado o termo aposentadoria com ação, significando que esta fase da vida pode auxiliar a pessoa para desenvolver atividades diferentes do seu período de trabalho produtivo, ou seja, este é um momento de realizar projetos e sonhos, muitas vezes deixados de lado por causa das exigências do trabalho e da falta de tempo para realizá-los.

Por isso esse estudo visa verificar o quanto um Programa de Preparação para a Aposentadoria pode influenciar a vida das pessoas durante o processo de transição e após a sua aposentadoria.

2.1.1 Pergunta de Pesquisa

Qual a importância dada pelos servidores aposentados da Universidade Federal do Paraná para de um Programa de Preparação para a Aposentadoria?

2.2 OBJETIVOS

2.2.1 Objetivo Geral

Verificar a importância de um Programa de Preparação para a Aposentadoria no momento de transição para a Aposentadoria para os servidores técnicos da UFPR.

2.2.2 Objetivos Específicos

Pesquisar como foi o processo de aposentadoria dos servidores técnicos administrativos da UFPR.

Identificar qual o significado da aposentadoria na vida dos servidores.

Analisar os elementos importantes no processo da aposentadoria e a relevância que teve desse processo na vida dos servidores aposentados da UFPR.

2.3 JUSTIFICATIVA

Com algumas leituras sobre Trabalho, Aposentadoria e Orientações Psicológicas para a Aposentadoria, veio a reflexão de como é importante pesquisar e analisar mais sobre a influência desses temas na vida social e psicológica do ser humano, já que o trabalho é uma dimensão da vida relevantemente valorizada na vida produtiva.

Em razão disso e também por verificar que o estudo da Aposentadoria é considerado um campo de pesquisa relativamente novo, decidiu-se por fazer

essa pesquisa. Nesse estudo pretendeu-se também investigar as relações do trabalho e da aposentadoria com a identidade do indivíduo, já que, conforme Santos (1990, p. 42), “a aposentadoria representa uma ruptura com o mundo do trabalho, acarretando uma modificação no sistema de relações sociais e no sistema de papéis e status”.

2.3.1 Fontes primárias e análise de dados

Através de entrevistas realizadas no período de julho a agosto de 2011 foram colhidos os dados da pesquisa.

No final deste trabalho foi anexado o roteiro utilizado nas entrevistas e também o Termo de Consentimento que foram assinados pelos participantes.

A análise de dados foi feita a partir da técnica análise de Conteúdo, tendo como referência BARDIN (1977). A Análise de Conteúdo segundo definição de Bardin é:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens. (BARDIN, 1977, p. 42).

3 TRABALHO E APOSENTADORIA

3.1 O TRABALHO

Segundo o dicionário Melhoramentos (1992) a palavra trabalho tem seu significado como sendo esforço, luta. De acordo com o dicionário Enciclopédico Mérito (1964, p 120) a palavra trabalho pode ser considerada: “ato ou efeito de trabalhar, ocupação em alguma obra ou ministério; lida, labutação, luta, esforço, serviço...” De uma maneira geral, o trabalho pode ser compreendido como todo “esforço do ser humano, físico ou psíquico, ao intervir em seu ambiente com a finalidade de transformar, incluindo atividades como lazer e outras de natureza não remunerada”. (ZANNELLI et al , 2010, p. 21).

E segundo Zanelli e Silva (1996), através do trabalho é que a pessoa tem a percepção de si mesmo e do seu meio, possibilitando, com isso, seu crescimento e desenvolvimento pessoal. “O trabalho é determinante para a organização e inserção social e está articulado às relações humanas, intrínseco à constituição da própria identidade do homem” (Soares e Bogoni, 2009, p. 52).

Na nossa sociedade a valorização do trabalho solicita que seja feita uma análise mais apurada. Antunes (apud Soares e Costa, 2009, p.64) diz: “por um lado, o trabalho emancipa, de outro, também pode alienar; se tem capacidade para libertar, pode, igualmente, escravizar”. Esses aspectos remetem a uma questão crucial de dar sentido ao trabalho humano e tornar a vida fora do trabalho também dotada de sentido.

Segundo Xavier Gaulier (apud SANTOS, 1990), a vida compreende três etapas bem definidas: a preparação para o trabalho, a vida ativa e a aposentadoria. Em uma sociedade como nossa, o trabalho é o lugar privilegiado das referências sociais. E como referência de valor econômico, ele é o meio principal de independência da maioria dos trabalhadores.

3.2 HISTÓRIA DA APOSENTADORIA NO BRASIL

Através de pesquisas dos temas, feitas no meio eletrônico, mais precisamente em artigos dos sites: <http://pessoas.hsw.uol.com.br/previdencia-social-brasil1.htm> e http://www.renascebrasil.com.br/f_aposentadoria2.htm sobre os temas Aposentadoria e a Previdência Social no Brasil transcrevo abaixo a história da Aposentadoria no Brasil:

Hoje sabemos que a **Previdência Social** no Brasil já tem mais de dez décadas de história. A primeira lei referente a aposentadoria no Brasil foi em 1888, através do direito dado para que empregados dos Correios pudessem se aposentar. Esse fato foi considerado como o primeiro passo da Previdência Social, porém foi através da Lei Elói Chaves (Decreto nº 4.682) do ano de 1923 que criou a Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados de empresas ferroviárias. A partir dessa lei os trabalhadores passaram a ter direito à assistência médica, remédios subsidiados, aposentadoria e pensões, inclusive estendendo esses benefícios também para seus familiares. Três anos após, essa lei foi estendida também para os trabalhadores de empresas portuárias e marítimas.

Durante a década de 1930, o presidente Getúlio Vargas resolve estender os benefícios da aposentadoria praticamente a todas as categorias de trabalhadores urbanos. Com isso faz uma reestruturação na Previdência Social. Foram criados seis grandes institutos nacionais de previdência, e o financiamento dos benefícios é repartido entre os trabalhadores, os empregadores e o governo federal. A expressão "seguridade social" é criada nesse mesmo período e foi inspirada na legislação previdenciária social dos Estados Unidos. Tem-se uma nova concepção de seguro social total, que tenta alcançar e proteger toda a população na luta contra a miséria e as necessidades.

Em 1960 com a promulgação da Lei Orgânica da Previdência Social, a previdência social conseguiu atingir quase todos dos trabalhadores urbanos brasileiros. Sei anos após criou-se o INPS - Instituto Nacional de Previdência Social - aonde todas as instituições previdenciárias foram unificadas. O Ministério do Trabalho e Previdência Social foi desdobrado em 1974 e com isso criou-se o Ministério da Previdência e Assistência Social, que ficou com todas

as atribuições referentes à previdência social. A concessão de benefícios, assim como a readaptação profissional e amparo aos idosos ficou sob responsabilidade do INPS.

Mas foi só a partir da Constituição de 1988 que os benefícios da previdência foram estendidos a todos os trabalhadores. E essa Previdência garantia uma renda mensal vitalícia a idosos e portadores de deficiência, desde que fosse comprovado baixa renda e qualidade de segurados.

Em 1990 tivemos a mudança de nome do INPS, que passou a ser chamado de INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social.

O governo, em dezembro de 1998, resolveu alterar as regras da previdência. Sendo que, para poderem se aposentar, no caso das mulheres, era necessário a idade mínima de 55 anos e para os homens, 60 anos. Antes, as regras para se aposentar eram por tempo de contribuição apenas como: quem contribuísse por 25 a 30 anos, no caso das mulheres e, 30 a 35 anos, no caso dos homens, sem limite mínimo de idade.

É importante também para compreendermos e entendermos melhor o papel da Previdência Social, conhecer como é feito o sistema de arrecadação e déficit e quais são os sistemas e regimes existentes.

Arrecadação e déficit: No setor privado o financiamento da Previdência Social dos trabalhadores é feito de forma tripartite: o trabalhador contribui proporcionalmente ao salário, o empregador recolhe segundo a folha de pagamento e o governo federal cobre em eventuais casos de insuficiência financeira no sistema.

Para os aposentados receberem os seus benefícios criou-se um fundo geral aonde todos os trabalhadores contribuem e é dessa forma que os ativos acabam custeando os benefícios dos inativos. Pelo fato de que hoje a expectativa de vida do brasileiro está em torno de 68 anos, surge um grande problema, pois a relação contribuinte/beneficiário em comparação com a década de 1960 diminuiu consideravelmente. Antes, para cada aposentado, havia oito pessoas trabalhando e contribuindo. Hoje, essa relação diminuiu para 1,2.

Os Sistemas e regimes: Hoje no Brasil funcionam dois sistemas de previdência: o estatal e o privado. Na previdência estatal, obrigatória para todos

os trabalhadores, há dois regimes: o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), operado pelo INSS para os trabalhadores da iniciativa privada e os funcionários públicos não concursados, e os regimes especiais, para servidores públicos concursados, militares e membros dos poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, entre outros.

Os regimes especiais de previdência nos estados e nos municípios começam a estruturar-se a partir da década de 60. Gradativamente, o sistema previdenciário dos trabalhadores da iniciativa privada é unificado, levando à implantação do atual Regime Geral de Previdência Social, operado pelo INSS. O trabalhador do campo foi incluído no sistema previdenciário em 1963, através do Estatuto do Trabalhador Rural, que concede, entre outros benefícios, aposentadoria por invalidez e velhice.

3.3 A APOSENTADORIA E A IDENTIDADE

De acordo com Girardi (2009, p. 27) “a palavra aposentadoria vem do latim pausa, o que no português sugere parar, deter, ou literalmente, recolher-se ao aposento, pôr-se de lado...” Isso acaba dando a idéia de que o significado de aposentadoria é de descanso, inatividade, ociosidade entre outros adjetivos.

E como diz Girardi (2009), na nossa cultura, a aposentadoria é vista como sair de campo, recolher-se, ficar inativo. Com isso, acaba ficando no consciente coletivo das pessoas, geralmente as idéias mais pessimistas, que aposentadoria pode ser igual a desocupado, discriminado, despejado, desatualizado e desanimado.

Segundo Zanelli et al (2010, p. 31) sobre a aposentadoria existem “dois pontos essenciais e inerentes ao conceito de aposentadoria: a inatividade após um tempo de serviço e a remuneração por essa inatividade”. E como Rodrigues (apud ZANELLI et al, 2010, p. 31) cita:

Esses fatores são imprescindíveis para a compreensão das conseqüências advindas nas vidas das pessoas que se aposentam, pois a aposentadoria requer um modelo mental “que a maior parte das pessoas não possui, e isso porque a cessação da atividade

profissional constitui uma exclusão do mundo produtivo, que é a base da sociedade moderna”.

E conforme Kunzler (2009, p. 56):

A fase da aposentadoria é marcada, sobretudo, pela interrupção das atividades profissionais e o ingresso em um novo ciclo de vida que tende a ser, em geral, de muitas mudanças com relação ao período que a antecedia.

Segundo Santos (1990, p. 43):

A aposentadoria representa uma ruptura com o mundo do trabalho, tendo como consequência uma mudança nas relações sociais. Quando o sujeito se aposenta ocorre diversas mudanças em sua vida. Essa ruptura é representada ao mesmo tempo como perda do lugar no sistema de produção como a sua necessidade de reorganização espacial e temporal (tempo e lugar de trabalho e tempo e lugar de não-trabalho) e de reestruturação da identidade.

De acordo com Aranha (apud ZANELLI et al, 2010, p. 32) o trabalho é parte determinante na formação da identidade pessoal, ocupacional e social do ser humano. A atividade laboral é desenvolvida por meio e no contexto das interações humanas. O trabalho também tem uma relação fundamental com a auto-estima e dignidade da pessoa.

Ao mesmo tempo em que se considera o lugar do sujeito no mundo do trabalho é preciso entender também como as desigualdades sócio-profissionais se refletem na personalidade e na identidade, e os mecanismos de adaptação que os indivíduos podem utilizar.

Segundo Soares & Bogoni (2009) no caso da aposentadoria, comumente se observa, em decorrência da perda do trabalho, a dificuldade dos indivíduos pensarem em outras atividades de produção (remuneradas ou não), que tenha algum sentido para si próprios e para a sociedade.

Guillemard (apud SANTOS, 1990, p. 48) verifica que:

Ao mesmo tempo em que a sociedade capitalista trata a aposentadoria como um “repouso merecido”, ela também desvaloriza o sujeito pela sua perda da capacidade produtiva. A sociedade concede a aposentadoria, mas valoriza apenas sujeitos que produzem.

Nesse nosso mundo capitalista a aposentadoria é vista como algo negativo, inútil e também como sinônimo de incapacidade e envelhecimento e não como uma conotação de recompensa, de merecimento por tantos anos trabalhados.

Segundo Santos (1990), o afastamento do trabalho devido à aposentadoria costuma gerar sentimentos ambíguos, uma vez que a pessoa se depara tanto com o sentimento de liberdade quanto com o da crise. Por isso a aposentadoria é um período de transição entre perdas e ganhos que dependerá da perspectiva individual e social que for percebida e sentida.

Conforme Santos (1990), normalmente as pessoas não tem o hábito de tempo livre. Por isso geralmente quando se aposentam sentem dificuldade em procurar novos interesses, pois estão condicionados a pensar que viver é igual a trabalhar e as demais atividades são consideradas perda de tempo e desperdício.

Diante desse contexto, a ruptura com o trabalho ocasiona diversas mudanças na vida da pessoa e, por vezes, essas mudanças podem contribuir para o aparecimento de problemas psicológicos. E se essa ruptura for feita de um modo abrupto, sem orientação nem planejamento pode gerar várias conseqüências negativas. Segundo Bogoni e Soares (2009) existem relatos de separações conjugais, doenças severas e até suicídios nos primeiros anos ou meses de aposentadoria.

França (apud BOGONI E SOARES, 2009) observa que é muito raro alguém se preparar para o futuro na aposentadoria, principalmente no Brasil, devido a um traço cultural denominado imediatismo. Na nossa cultura verifica-se que o aposentado é comparado como um homem velho e socialmente inútil. Diante disso, o aposentado acaba não encontrando um lugar na sociedade, porque a importância é dada para o mundo do trabalho, e quase não se ouve falar do mundo da aposentadoria ou do não-trabalho devido à aposentadoria. E se queremos compreender a influência da aposentadoria sobre a identidade do sujeito, é necessário que primeiramente se esclareça a noção de identidade.

Para Mead e Erikson (apud SANTOS, 1990, p. 22), “observa-se que a noção de identidade pressupõe sempre a idéia de um processo dialético que implica tanto o sujeito como o ambiente social”.

As noções de unicidade e permanência aparecem na definição de identidade de Tap (apud Santos, 1990, p. 34) em que diz:

A identidade é o que possibilita ao indivíduo sentir-se existir enquanto pessoa, em todos os seus papéis e suas funções, sentir-se aceito e reconhecido enquanto tal pelo outro, por seu grupo ou sua cultura.

Segundo Santos (1990) o papel social tem uma importância fundamental, na medida em que são elementos que caracterizam a identidade do outro e o lugar do sujeito no grupo social. No tempo em que o sujeito assume um papel, ele se define com relação aos outros e a si mesmo. Ele adota maneiras de ser a partir das quais ele constrói sua identidade pessoal. Entre estes papéis sociais, o papel profissional ocupa um lugar privilegiado. O valor do trabalho é prioritário, está no centro de nossa sociedade de produção.

Porém, sabe-se que o trabalho pode tanto ser considerado como uma realização de si mesmo como também sinônimo de limitação, fadiga e alienação da pessoa. Independente do que ele representa, o trabalho é um fator de integração e engajamento sociais.

A identidade pessoal representa autonomia e desenvolvimento do sentimento de dispor de si mesmo. Neste caso, “uma vida profissional se for alienante pode criar no sujeito um sentimento de impotência em face de sua vida e da sociedade na qual ele vive”. (SANTOS, 1990, p. 52).

Segundo Santos (1990), a atividade profissional influencia profundamente a atividade psíquica do sujeito. Quando o seu trabalho é a fonte de recursos materiais, é também principalmente a entrada do sujeito em um sistema de relações sociais, aonde ele irá construir sua identidade social. E com isso acaba-se mesclando esse papel profissional com a identidade da pessoa, dificultando o seu afastamento do mundo profissional. O fato de o sujeito se aposentar e com isso perder a sua identidade social pode também representar para ele a perda de pontos de referência significativos, atingindo assim a sua identidade pessoal.

Quando as pessoas se aposentam elas acabam perdendo o seu papel profissional, pois se afastam do seu mundo de trabalho. Mas ela também deve

ser considerada como o momento que o sujeito tem para reorganizar sua vida e a sua verdadeira identidade pessoal.

Santos (1990, p. 55) diz que: “A aposentadoria representa um momento no qual o sujeito deve repensar e reorganizar a sua vida, ao mesmo tempo em que ele deve assumir sua velhice e a sua nova condição de vida”.

É certo que a mudança é uma característica do ser humano. Sabemos que a identidade pode ser construída e mudada, mesmo quando se fala em estabilidade e permanência. Certos acontecimentos na vida adulta determinam um momento de mudança no conceito de si mesmo. (SANTOS, 1990)

Muitas pessoas confundem aposentado com velhice como se as duas coisas fossem iguais. Deve-se, portanto, tentar entender as mudanças que se impõem ao sujeito com a chegada da velhice e como elas podem influenciar a identidade. Para Santos (1990) a noção da velhice é confundida com o fenômeno social e econômico de afastamento do sistema de produção. Quando a pessoa se aposenta ela não passa apenas pelas mudanças causadas pelo envelhecimento, mas também pela perda da sua identidade sócio-profissional.

Geralmente quando a sociedade não valoriza mais os indivíduos que não são mais produtivos; o sujeito aposentado acaba perdendo também junto com o papel profissional, o seu *status* no seu grupo. Por isso ele tem que refazer sua identidade, porém, isto é dificultado pelo outro que não o identifica mais do mesmo modo. Como os aposentados não são mais úteis para a sociedade de produção, não tem mais o mesmo *status*, nem o mesmo valor no grupo social. Isto pode acarretar um comportamento de afastamento, de isolamento.

No entanto, sabe-se que o papel profissional não tem o mesmo significado para todos e cada um organiza sua vida diferentemente com relação ao trabalho e aos valores sociais.

Segundo Santos (1990) a aposentadoria é encarada de maneira diferente pelo homem e pela mulher. Para o homem o trabalho é considerado como um importante componente da sua identidade, enquanto que para as mulheres o que é mais fundamental são a sua família e o seu lar. Os homens valorizam o seu papel profissional como função essencial na vida individual.

Por isso a perda desse papel profissional é vivida diferentemente por cada um, é vivida segundo a representação e a importância que assume este papel na vida das pessoas, na construção de sua identidade pessoal. (SANTOS, 1990, p. 60)

Se o sujeito encarar o trabalho como a sua principal ou a única fonte de engajamento social, de reconhecimento, de prestígio ou de poder, a aposentadoria será vivida para ele como uma passagem dolorosa e difícil. Será difícil para ele visualizar projetos que lhe façam continuar com uma vida digna fora do trabalho.

Santos diz que:

É evidente que, se o sujeito pode construir, durante toda sua vida, outras fontes de reconhecimento e de valorização, a perda do papel profissional e as mudanças que daí decorre serão vividas de modo menos problemático e o sujeito encontrará mais facilmente outros meios de reestruturar sua identidade. (SANTOS, 1990, p. 62)

É preciso também considerar a questão econômica da aposentadoria, pois se sabe que nem todas as pessoas que tem tempo para se aposentar, vão conseguir sobreviver com apenas a renda da aposentadoria. De acordo com França (2008, p. 49) “seja por razões financeiras ou pelo bem-estar, muitos aposentados estão voltando a trabalhar e a aposentadoria está mudando, não sendo mais uma saída irreversível do mundo do trabalho.”

Como vemos a aposentadoria não é basicamente a causa de todos esses problemas, mas é um momento importantíssimo da vida do sujeito, no qual ele precisará reinventar sua própria vida, usando como modelo suas informações e capacidades para enfrentar todos os problemas e ter uma vida digna e saudável.

3.3.1 O Papel da Psicologia na Aposentadoria

Segundo Santos (1990), o estudo da aposentadoria é considerado um campo praticamente novo, principalmente na área da psicologia. Encontra-se um número mais significativo de estudos sobre a aposentadoria nas áreas de medicina e sociologia. Verifica-se que os estudos existentes nesses campos

são importantes no que se refere ao estabelecimento de uma relação entre a aposentadoria e as características do sujeito. Mas são insuficientes quando se constata a dificuldade encontrada no quesito adaptação e satisfação das pessoas no momento em que se aposentam. Tudo ainda é visto de maneira superficial. É encarado sob a perspectiva de que o problema da aposentadoria é apenas uma questão de ajustamento individual a uma nova situação social, sem se preocupar com outros fatores possíveis de averiguação.

Segundo o artigo de Aline Bogoni Costa e Dulce Helena Soares “Orientação Psicológica para Aposentadoria” de 2009, existe hoje no cenário mundial três realidades vinculadas à população aposentada, que são: mudanças demográficas devidas ao aumento da expectativa de vida mundial; deficiência evidente no atendimento às demandas da população aposentada, e, novas tendências do processo de aposentadoria. Devido a essas três realidades questiona-se qual é o papel da Psicologia na orientação para a aposentadoria e as novas possibilidades de atuação profissional do psicólogo?

Considerando as realidades apontadas pelas autoras constata-se que a população idosa mundial teve um crescimento nunca visto antes na história. E que também as pessoas têm permanecido como aposentadas por um período bem significativo de suas vidas.

Conforme Soares e Costa (2009), o fator preocupante nesse caso é quanto ao atendimento das necessidades da população com 60 anos ou mais, pois se verifica que o valor dos benefícios de aposentadorias é ínfimo e a manutenção do sistema previdenciário público de saúde e a estrutura das cidades ainda é precária. Com isso chegamos à segunda realidade apontada no artigo, a deficiência no atendimento à demanda da população aposentada. Constata-se que falta uma conscientização por parte dos jovens adultos para a importância necessária aos indicadores de expectativa de vida, para poderem discutir projetos que atendam a essas necessidades geradas pela mudança populacional.

Para entender a terceira realidade citada pelas autoras deve-se compreender que existe uma grande dificuldade de desvinculação do trabalho, e também que o trabalho influencia na construção da identidade do ser humano e o homem contemporâneo vê que a aposentadoria e seus significados são construídos socialmente.

Segundo Costa e Soares (2009), o psicólogo deve ter o papel de orientador durante a carreira do sujeito e no momento de aposentadoria. Elas afirmam que a aposentadoria não deve ser vista apenas como o fim dos projetos, mas sim como um recomeço, no qual a dimensão temporal da identidade alterada precisa ser estruturada.

No artigo as autoras citam Witczak (2005) que aborda as dificuldades encontradas na aposentadoria e aponta para a necessidade de acompanhamento psicológico. Para o autor, a passagem de "trabalhador" para "aposentado" é como desembarcar na Lua. Ele afirma que quando as pessoas começam a trabalhar, sempre têm vários projetos, como: casar, ter sucesso profissional, conseguir a casa própria etc.. E quando se aposentam, geralmente conseguiram realizar alguns desses sonhos. E, nesse momento da aposentadoria, o ser humano passa pelo processo de se identificar com o seu passado. Como seus sonhos praticamente já foram realizados durante o período de trabalho, Costa e Soares (2009, p. 58) dizem que:

Na aposentadoria, comumente torna-se mais difícil projetar o futuro, e o sentimento de desamparo e de ruptura com o estabelecido é pesado e penoso, tendo em vista que, para muitos, o ambiente de trabalho é um verdadeiro lar.

Dentro desse contexto, as autoras afirmam que:

O trabalho psicológico de orientação para a aposentadoria é necessário como forma de valorizar o sujeito nesse novo momento e mostrar-lhe alternativas saudáveis de projetos de vida, para além das representações do mundo do trabalho. (SOARES E COSTA, 2009,p. 75).

3.4 O PROCESSO DE APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Em um artigo intitulado “Preparação para a Aposentadoria...” de França e Soares (2009) , as autoras argumentam que:

O processo da globalização trouxe para as grandes organizações uma série de conseqüências, como a prática das aposentadorias incentivadas, em que diversos trabalhadores experientes foram dispensados, muitos sem qualquer preparação para essa nova vida: a aposentadoria. Hoje muitas organizações já reconhecem o valor dos trabalhadores mais velhos, que, se atualizados, podem continuar tão motivados quanto já demonstraram em capacidade e experiência. Entretanto, alguns precisam ou desejam se aposentar, aproveitando o tempo livre para poderem realizar atividades de desenvolvimento pessoal, de lazer, de cuidado com a saúde, desenvolvimento de projetos pessoais, relacionamentos sociais e familiares e mesmo entrar para uma atividade profissional mais prazerosa. (SOARES E FRANÇA, 2009, p. 739)

Por ser um tema ainda novo, como já visto anteriormente, a aposentadoria ainda gera muitos sentimentos contraditórios, verificado tanto nas pessoas como em vários segmentos da sociedade, e essa falta de preparo poderá provocar uma série de conflitos e problemas. De um lado, estão aqueles que podem planejar se aposentar com maior tranqüilidade, podendo transformar essa fase em uma ótima oportunidade para realizar sonhos e projetos e para também recomeçarem suas vidas; por outro lado, a aposentadoria hoje pode ser vista como um problema para aqueles que ainda não querem se aposentar, por motivos financeiros ou outros motivos e por isso também não estão preparados psicologicamente.

Com essa pesquisa, através dos livros e artigos lidos, verifica-se que a transição da aposentadoria pode gerar ansiedade, principalmente pela falta de um preparo que auxilie as pessoas a saberem como usufruir melhor o tempo nessa nova fase de suas vidas. Segundo França (apud Zanelli et al, 2010): “para que a transição trabalho aposentadoria seja efetivada de maneira mais tranquila, é fundamental que sejam propostos programas de preparação para a aposentadoria nas organizações, enquanto planejamento para o futuro”.

Soares e França (2009) falam que o Programa de Pré- Aposentadoria poderá ajudar no bem-estar dos futuros aposentados, pelo fato de abordar os

pontos positivos e levar também à reflexão sobre os pontos negativos da transição, podendo proporcionar sugestões de alternativas para essa fase da vida. É uma oportunidade que as pessoas têm para receberem informações e para ver como poderão adotar um estilo de vida que lhes traga mais qualidade e saúde. E com um bom auxílio psicológico nesse momento da aposentadoria as pessoas podem também aproveitar para construir um novo projeto de vida tanto a curto como a médio e longo prazos, priorizando os seus interesses e as atitudes que precisam tomar para realizar seus projetos pessoais e familiares. Sem contar também que todos poderão ganhar com o bem-estar dos aposentados, o próprio aposentado e sua família, sociedade, governo... Pois, aposentadoria planejada e saudável pode afastar as possibilidades de doença e, por sua vez, acaba se revertendo em economia para os serviços de saúde, quer públicos, quer privados.

Segundo França (apud ZANELLI et al, 2010): “em uma investigação realizada com 320 organizações brasileiras, apenas 18% adotavam o PPA, embora muitos dos seus principais executivos (75%) tenham admitido que esses programas eram importantes para os trabalhadores”. Sabe-se que quando uma organização oferece um programa de pré-aposentadoria está pensando em proporcionar bem estar aos seus empregados, e com isso acaba por agregar também uma melhor imagem perante a sociedade.

3.5 PROGRAMA DE PRÉ- APOSENTADORIA

Segundo Salgado (apud ZANELLI et al, 2010) os programas de orientação ou preparação para aposentadoria tiveram origem nos Estados Unidos, a partir da década de 1950. No Brasil, estes programas ainda caracterizam-se como recentes (final da década de 1980).

Embora alguns livros e artigos de administração e também o discurso de muitos gestores enfatizem cada vez mais a importância do ser humano nos processos organizacionais, a realidade de muitas organizações em nosso contexto é bem diferente. Sabemos que programas de orientação ou preparação para a aposentadoria ainda são considerados como desnecessários. Atualmente o nome que é conhecido para esse programa é “A

Preparação para a Aposentadoria”, embora ainda seja a forma mais corrente, tem recebido outras denominações – por exemplo, orientação, reflexão ou relação de ajuda na aposentadoria. Segundo Zanelli et al (2010):

Entretanto, independente dos termos utilizados, a intenção sempre deve ser a de planejar a vida que segue, buscar novas áreas de interesse para a pessoa, incentivar a descoberta de potencialidades, o reconhecimento de limitações e prevenir conflitos emergentes.

Segundo Santos (1990):

Um programa tem que levar em conta a suscetibilidade de fatores como: a capacidade pessoal de enfrentar problemas, as possibilidades que o ambiente proporciona para o crescimento individual, o restabelecimento da identidade pessoal, a reorganização temporal das atividades e a busca de novos objetivos para a vida. Por isso deve ser realizado um diagnóstico ou uma pesquisa preliminar para levantar esses dados. (SANTOS, 1990, p. 62)

Zanelli et al (2010) destaca que tanto os aspectos econômicos e jurídico-legais da aposentadoria quanto as questões relativas à identidade, velhice e morte, ao relacionamento familiar, conjugal e sexual e outras devem constar no programa se for interesse dos pré-aposentados. Eles constatam que tanto em outros países como no Brasil, apenas uma pequena parcela dos trabalhadores que se aposentam participam de programas de orientação ou preparação para aposentadoria. Por isso, ainda existem muitas dúvidas e angústias quando os aposentados experimentam essa nova etapa das suas vidas, pois não fizeram nenhum planejamento ou preparo.

Para Zanelli et al (2010) no programa de pré-aposentadoria os especialistas que ministraram temas específicos precisam antes se informar sobre quais são as necessidades e expectativas dos participantes. É muito importante também que a família do pré-aposentado conheça os objetivos do Programa e participem. E será de muita ajuda no processo a participação de pessoas que já estão aposentadas e fizeram o Programa.

Resumindo, o projeto de vida na aposentadoria deve ser concebido como um processo que mostra as alternativas possíveis na vida de uma pessoa. A criação de uma identidade futura que irá auxiliar o ser humano diante das condições que são objetivamente dadas. Segundo Frankl (apud Zanelli et al, 2010, p. 56):

Portanto, ao se construir um projeto de vida na aposentadoria, é essencial prezar pela unidade, entre subjetividade (necessidades e expectativas) e objetividade (contexto físico e psicossocial). É fundamental ter esse cuidado para que os desejos existentes possam ser realizados.

Por meio de seus estudos, Zanelli et al (2010, p. 45) identificaram seis grandes categorias de projetos de futuro: projetos de desenvolvimento pessoal, projetos relacionados ao lazer, projetos relacionados à saúde, projetos financeiros, projetos relacionados às atividades prazerosas diversas e projetos relativos à superação pessoal.

É preciso compreender que a aposentadoria deve ser interpretada como um processo, caracterizado como um conjunto de adaptações ao longo do tempo, mais do que como um evento de curta duração. A pré-aposentadoria é o momento ideal para a reflexão e análise de questões pertinentes à própria identidade, às expectativas e às prioridades para o futuro. Dentro do Programa de Pré-Aposentadoria segundo Zanelli et al (2010) para iniciar o trabalho de orientação é fundamental conhecer primeiro a organização e a motivação de seus empregados para participar dessa atividade. Os autores recomendam antes de qualquer tipo de ação, a realização de um estudo prévio, que denominam Pesquisa Preliminar, com dois objetivos gerais:

- identificar a realidade da organização, quantas pessoas estarão prestes a se aposentar e o interesse ou não de efetuar a aposentadoria no momento em que cumprirem os requisitos necessários;
- realizar um trabalho de motivação e “desmistificação” do processo de aposentadoria, por meio de entrevistas.

A Pesquisa Preliminar é realizada com participantes da organização que têm a intenção de se aposentar dentro de um período de tempo estabelecido como critério. Este critério não é rígido e serve apenas para ajudar a mapear a necessidade e as características da organização.

Os profissionais engajados no Programa são chamados de orientadores. Existem os orientadores internos que são aqueles profissionais diretamente vinculados ao planejamento e a condução do Programa, e os externos que são aqueles que não estão vinculados diretamente, podendo ou não pertencer ao quadro da organização – é o caso de advogados, psicólogos, nutricionistas,

administradores, médicos, assistentes sociais, educadores físicos, pedagogos e outros profissionais que proferem as palestras informativas.

O objetivo principal da pesquisa preliminar, segundo os autores Zanelli et al (2010) é personalizar o futuro Programa, ou seja, adequá-lo às características peculiares da organização e às necessidades e expectativas das pessoas que se encontram no momento da aposentaria. Um subproduto importante desta pesquisa é firmar o clima ou tornar conhecido o trabalho que será desencadeado. Para tanto, os autores recomendam divulgar o acontecimento em jornais internos e outros meios de comunicação, até mesmo externos.

A expectativa de vida da população brasileira economicamente ativa tem aumentado consideravelmente nas últimas décadas. Segundo Maia et al (apud ZANELLI et al, 2010, p. 75) “estima-se que cerca de um milhão de pessoas cruzam a barreira dos 60 anos de idade a cada mês, no mundo”. Considerando o mundo todo, a proporção de pessoas com 60 anos ou mais está crescendo mais rapidamente que a de qualquer faixa etária.

Ao avaliar os resultados da experiência, Soares et al (apud Zanelli et al, 2010, p. 76) ,concluem que

“ Por meio do Programa Aposent-Ação, foi possível identificar a carência social de discussões sobre a fase de aposentadoria, por três motivos principais:falta de planejamento das pessoas para aposentadoria;aumento da expectativa de vida e importância de orientar para a transformação das representações dos indivíduos, da sociedade e das organizações (públicas e privadas) sobre a relevância do fenômeno psicossocial da aposentadoria.”

Zanelli et al (2010) constataram a importância da realização de programas para auxiliar os participantes na reconstrução de suas identidades, ajudando a desmitificar idéias e concepções distorcidas, devido à ruptura com o mundo do trabalho. Tais programas são imprescindíveis, pois levam as pessoas a adquirirem novas informações, percepções e sentimentos mais próximos da realidade que agora se configura.

Os autores informam que poucas organizações investem na formação e na qualificação de seu corpo funcional, principalmente nos profissionais dos setores de RH.

E diante desse contexto verifica-se que:

Adentrar a temática da aposentadoria depende de vários campos da atuação profissional e é, portanto, obrigatoriamente interdisciplinar. Exige trocas, integração e cooperação entre os profissionais, em torno da especificidade do Programa. Envolve a participação de psicólogos, médicos, nutricionistas, administradores, sociólogos, advogados, assistentes sociais, economistas e outros profissionais. Contudo, destacamos o caráter construcionista, psicossocial, sistêmico e processual. Um processo constituído pela informação e formação, que visa à assunção positiva do novo papel vai além dos interesses de quem está se aposentando, beneficia as organizações e a sociedade como um todo. (ZANELLI et al, 2010, p. 79)

3.5.1 Programa de pré-aposentadoria conforme modelo sugerido pelos autores Zanelli, Costa e Pena

Segundo Zanelli et al (2010) o público-alvo do Curso de Qualificação são os profissionais de RH (orientadores internos) e outros profissionais que atuam como orientadores externos, que irão participar do Programa de Orientação para Aposentadoria como gestores, ministrantes ou coordenadores dos grupos.

O objetivo da qualificação é preparar os orientadores para que eles possam implantar e desenvolver o Programa, amparados em estratégias teóricas e vivenciais. Esse programa é destinado a pessoas que estão em fase de transição para a aposentadoria e visa reduzir ansiedades e dificuldades associadas a tal período, além de preparar as pessoas com informações necessárias para ingressar e conduzir esta nova fase da vida.

O Curso de Qualificação é visto como uma oportunidade de reflexão e discussão aprofundadas sobre o trabalho, sua contextualização, sobre o participante e seu futuro de vida e profissional. “Intenciona propor uma orientação para aposentadoria em uma concepção contemporânea e ampliada enquanto ação comprometida com o desenvolvimento humano e a aprendizagem contínua”. (ZANELLI et al, 2010)

O curso é ministrado com base em procedimentos teórico-vivenciais. Uma parte é complementar a outra. A teoria é ministrada por meio de aulas expositivas, leituras de livros, de textos e discussões em grupo.

Os profissionais precisam estar bem preparados pessoalmente e tecnicamente para gerirem esse processo, pois se corre o risco de prejudicar em vez de auxiliar as pessoas, se o Programa de Orientação para Aposentadoria não for bem conduzido.

A parte prática é desenvolvida por meio da vivência de técnicas de orientação para aposentadoria. Os autores recomendam que os orientadores vivenciem as dinâmicas, em especial aquelas que serão utilizadas no Programa sob a orientação dos professores, pois assim estarão mais bem preparados para coordenarem os grupos.

O curso deverá ser concluído com a construção de uma proposta de atuação para desenvolvimento, adaptada às necessidades da organização contratante.

O Programa, por meio de um trabalho interdisciplinar e de caráter biopsicossocial, visa informar e proporcionar desenvolvimento pessoal aos participantes. Os autores procuraram proporcionar um espaço próprio às pessoas para vivência, reflexão e elaboração das informações transmitidas e condições compatíveis com a revisão dos projetos de vida de cada um.

O Programa deve contar com profissionais oriundos de diversos campos de conhecimento, que quando vão abordar o assunto da aposentadoria, deverão fazer a partir de seus referenciais específicos de conhecimento, porém de forma integrada.

Esse programa apresenta uma proposta de aposentadoria que leva a ação e não para a estagnação ou volta aos aposentos. Os autores orientam que no curso também dever constar informações e orientações para o pós-carreira, isto é, para as realizações da pessoa após a sua aposentadoria em determinada carreira. O pós-carreira pode significar uma nova carreira ligada a uma organização ou não, ou ainda investir no tempo livre em atividades prazerosas, não ligadas diretamente ao mundo do trabalho. O fundamental é ter novos vínculos, participar de atividades que dêem satisfação e assim poder imaginar um futuro, realizar mudanças na vida e relembrar as escolhas passadas a partir de sua trajetória profissional.

Para trabalhar em programas de orientação para aposentadoria os autores recomendam que o orientador tenha um repertório teórico-conceitual e experiência em trabalhos com grupos, além de outras vivências em organizações. O grupo só vai ter confiança no coordenador se ele conhecer os assuntos que serão tratados durante os encontros.

Um coordenador e um observador deverão orientar os grupos em cada um dos encontros.

Quanto às palestras, elas têm como finalidade informar os participantes sobre diversos aspectos pertinentes à aposentadoria. A apresentação dos assuntos, seguida de reflexões e análises, busca propiciar aos participantes a ampliação de seus conhecimentos a fim de contribuir para possíveis modificações de percepções referentes ao fato de “estar aposentado”.

Os assuntos deverão ser escolhidos conforme as prioridades apontadas pelos participantes em potencial, na fase anterior, denominada “Pesquisa Preliminar” e as atualizações decorrentes do conhecimento do grupo.

Alguns temas que poderão ser abordados são os seguintes: Aspectos Jurídicos e Financeiros; Previdência Social; Mundo do Trabalho; Aspectos Socioculturais da Aposentadoria; Aspectos Psicológicos da Aposentadoria; Aspectos de Saúde e Nutricionais; Esporte e Lazer; Educação Financeira; Organização de Pequenos Negócios; Família e Aposentadoria; o Uso de Drogas e a Adição na Aposentadoria e Tendências da Aposentadoria.

A relação entre os objetivos das palestras e das vivências é importante. Fornecem o critério para a organização dos encontros e vinculam os aspectos cognitivos com os afetivos.

O processo de avaliação é necessário porque irá verificar não só a qualidade do trabalho desenvolvido, como também a coerência do Programa dentro da política de recursos humanos da organização.

A avaliação do Programa serve para verificar se os objetivos foram efetivamente contemplados. Visando a avaliar em que grau os objetivos foram alcançados, podem se utilizar diferentes procedimentos e técnicas: entrevistas individuais ou em grupo, discussões em pequenos e grandes grupos, questionários e outros.

Os autores afirmam que o objetivo maior do Programa deve ser agir proativamente em fatores que se manifestam com maior intensidade nos momentos que antecedem a aposentadoria, de modo a reduzir ansiedades próprias a tal fase e servir de facilitador na elaboração de novos planos, como também na reelaboração de projetos de vida.

Nesse programa de pré- aposentadoria as pessoas são orientadas que as metas que cada um estabelece para si, a obtenção de informações e ajustes a novas circunstâncias deve ser um processo contínuo. Para os autores apreender tal processo é intenção primordial das estratégias desenvolvidas no

Programa. Foi verificado que contatos posteriores com os participantes, ao longo do tempo que já se estão aposentados, permitem avaliar e auxiliá-los nos problemas que surgirem.

Para a administração central da organização, avaliar o Programa compreende interpretar suas conexões e sua coerência com o conjunto das atividades gerenciais empreendidas. Entende-se que o gerenciamento, nos atuais tempos de mudança e valores revisitados, implica processos que promovam a participação ativa das pessoas na construção de seus futuros, individuais e coletivos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Existem dois tipos de aposentadoria: a compulsória e a por tempo de serviço ou idade. Na compulsória quando o servidor completa 70 anos ele é obrigado a se aposentar. E, na aposentadoria voluntária, caso o servidor não queira ainda se aposentar ele poderá continuar em seu trabalho.

Na UFPR o processo de aposentadoria inicia-se pelo Setor de Benefícios e se configura da seguinte maneira: na compulsória, o servidor alguns meses antes é comunicado sobre a sua situação e quais procedimentos deverá adotar. Quanto à aposentadoria voluntária, como só será efetivada se for do interesse do servidor, ele deverá entrar em contato com o Setor de Benefícios para obter as informações jurídicas - legais e de como deverá abrir o processo. Nesse momento, o Setor de Benefícios primeiramente orienta ao servidor sobre todas as implicações e os efeitos econômicos que terá se ele se aposentar. Diante disso, ele decide se abre o processo ou se continua trabalhando.

Para poder atender ao objetivo proposto deste trabalho e responder à pergunta da pesquisa, é importante especificar o que foi analisado e a relação das categorias que foram adotadas.

Dentro da revisão teórica foi verificado os seguintes temas: Trabalho, Aposentadoria e Identidade e Programa de Pré-Aposentadoria.

Antes da análise apresenta-se o perfil dos aposentados e o programa de Pré-Aposentadoria da UFPR.

Para cumprir os objetivos desta pesquisa foram entrevistados cinco servidores técnico-administrativos, dentre eles dois homens e três mulheres. As mulheres se aposentaram recentemente e os homens se aposentaram há cerca de 20 anos, sendo que hoje trabalham como bolsa sênior na UFPR.

Segundo os entrevistados, eles se aposentaram por iniciativa própria e por já terem tempo de contribuição necessário.

Quatro servidores relataram que não tiveram problemas considerados graves após sua aposentadoria, sendo que dois já estavam se preparando pessoalmente para esse momento. E todos informaram que foi uma decisão

própria. Apenas uma servidora aposentada relatou que está tendo problemas e dificuldades na sua aposentadoria, “entrando num estado de depressão e tristeza”, segundo a mesma.

O ponto em comum identificado entre os aposentados é que todos consideraram importante uma orientação psicológica durante o processo de aposentadoria, pelo fato de que com essa orientação, durante essa fase de suas vidas, eles acreditam que poderão ter uma qualidade de vida melhor.

4.1 Projeto do Programa de Pré-Aposentadoria na UFPR

Na UFPR existe um projeto de programa de pré-aposentadoria que está em fase de construção. Esse projeto está sendo desenvolvido por uma equipe da PROGEPE (Pró Reitoria de Gestão de Pessoas), mais especificamente pela Unidade da CAIS (Coordenaria de Atenção Integral à Saúde do Servidor) juntamente com o Departamento de Psicologia com a colaboração e uma parceria com um Programa de Extensão do DEPSI –UFPR.

Nesse projeto já foram realizados alguns fóruns de discussão sobre o processo de aposentadoria e envelhecimento. Em 2010 e 2011 teve algumas palestras com os seguintes temas: “Repesando a Aposentadoria: Vida, Carreira e Trabalho”, ministrada pela Professora Msc. Elaine Cristina Schmitt Ragnini; “Um ponto de mutação” com Armelino Girardi e “Cuidando da sua Memória” com a psicóloga Maria Joana Mader. Juntamente com a PROGEPE foi realizado também uma homenagem para os servidores que tinham se aposentado recentemente, aonde ouviram agradecimentos do Reitor e receberam alguns diplomas.

A equipe do projeto também participa mensalmente dos grupos da APUF (Associação de Professores da Universidade Federal). E foi criado em 2011 um programa de Informática Básica somente para os aposentados, aonde são passadas informações iniciais de como aprender lidar com o computador.

A equipe tem vontade também futuramente de fazer um Seminário e amadurecer a idéia de como poderiam criar uma Universidade para a terceira idade.

Nesse projeto tem-se um cronograma estipulando ações de médio e longo prazo que a PROGEPE juntamente com o Programa Integrar, do Departamento de Psicologia, pretendem realizar.

4.2 CATEGORIAS DE ANÁLISE

A partir da análise dos dados coletados nas entrevistas com os servidores aposentados foi possível verificar algumas categorias para serem analisadas que tem relação com o tema estudado, tais como: Trabalho; Aposentadoria e Identidade e Programa de Pré-Aposentadoria.

Nesse texto os entrevistados serão identificados como Sujeitos A1, A2, A3, A4 e A5.

4.2.1 Trabalho

No início desta pesquisa foi citado como significado de trabalho: luta, esforço. E para muitas pessoas o trabalho não tem sentido senão de ter apenas uma necessidade imposta para poderem sobreviver. Não sentem prazer nas suas atividades de labor, consideram o trabalho como um fardo pesado. Zanelli et al (2010) vê essa questão como uma compreensão dada ao trabalho como fonte de alienação econômica, política e aflição para aqueles que realizam.

Mas por outro lado, como vimos, o trabalho é considerado como fator primordial para a construção da identidade do ser humano. Acredita-se que é só através do trabalho que se pode crescer e desenvolver pessoalmente e profissionalmente.

Todo ser humano necessita sentir que faz parte de algo, e pelo trabalho ele consegue tecer suas relações sociais e sentir-se importante e útil. Essa questão é constatada na fala de uma entrevistada, que diz: “no início da minha aposentadoria me sentia vazia, inútil... Não sabia ficar sem trabalhar, já queria achar outras atividades para fazer” (A2). Zanelli et al (2010) relata que algumas pessoas, ao perderem o emprego, ficam desorientadas, deprimidas,

desestruturam-se emocionalmente, sentem-se inúteis e acham que não tem mais contribuições úteis para dar.

No trabalho é possível, como vimos, criar uma rede social muito significativa para as pessoas, tanto às vezes que as pessoas priorizam mais o convívio diário e as amizades do que o próprio trabalho. Isso se constata pela fala de dois entrevistados que relataram quais dificuldades tiveram quando se aposentaram. “eu não sentia tanta falta do trabalho e sim mais do convívio com as pessoas” (A2). Outro relato foi: “no começo me senti um pouco perdido, sozinho e senti muita falta dos amigos que ganhei no trabalho” (A3).

Verifica-se que algumas pessoas quando se aposentam, depois de um tempo sentem necessidade e desejam voltar a trabalhar. No caso dos aposentados entrevistados, dois voltaram depois de um tempo como bolsista sênior e um pretende voltar futuramente. Um entrevistado diz que voltou a trabalhar não pela questão financeira e sim para sair um pouco de casa e ter o convívio novamente com as pessoas.

A UFPR com seu programa bolsista sênior dá a oportunidade para que seu servidores aposentados que não construíram outros projetos de atividades laborais fora da Instituição possam voltar como colaboradores. Com isso eles se sentem úteis e importantes, pois continuam sendo considerados como ativo pela sociedade. E, também muitos voltam porque precisam da bolsa para complementarem as suas rendas.

4.2.2 Aposentadoria e Identidade

Como já citado anteriormente, o trabalho é considerado fundamental para a formação da identidade tanto pessoal, como ocupacional e social do ser humano.

Quando a pessoa se aposenta geralmente há uma ruptura com o trabalho e conseqüentemente com os vínculos criados nesse contexto. E de acordo com Santos (1990) essa ruptura representa tanto a perda do lugar do trabalho como também uma necessidade de reorganização espacial e temporal e reestruturação da identidade.

A crença de que aposentadoria é sinônimo de velhice e morte faz com que muitas pessoas sintam-se rejeitadas e angustiadas. Zanelli et al (2010) afirmam que na sociedade que vivemos aonde há uma supervalorização do processo produtivo, a aposentadoria é geralmente vivida como a perda do sentido da vida, configurada como uma morte social.

A aposentadoria é uma nova fase da vida da pessoa e, ao mesmo tempo, ela é encarada como liberdade é também vista como uma crise de identidade. A maneira como cada um vai administrar essa nova fase de sua vida irá depender muito de sua estrutura pessoal e emocional, construída durante a sua trajetória de vida, através de preparação e orientação.

Percebemos a diferença nessa questão pelo relato de duas servidoras aposentadas em suas respostas dadas na entrevista. Enquanto a servidora A5 que se preparou e planejou outros projetos antes de se aposentar diz estar muito satisfeita com a sua aposentadoria, pois agora tem tempo para aproveitar a vida e fazer atividades que antes não podia, a servidora A4 fala que como não queria ainda se aposentar, mas por motivos de necessidade familiar precisou tomar essa decisão, relata estar totalmente insatisfeita e depressiva. Conforme enfatizam Zanelli et al (2010), “assumir a condição de aposentado de forma brusca, sem uma reflexão e orientação prévia, potencializa a ocorrência de problemas no reposicionamento na estrutura social e conseqüentes implicações nos planos da vida pessoal.”

O fato de que o aposentado poderá se sentir como uma pessoa inútil, pode ser comprovada pelo relato da servidora A4 que diz: “no momento em que comuniquei que iria me aposentar senti por parte das pessoas e da chefia um certo ressentimento. Começaram a me colocar meio de lado e me tratarem como já fosse inútil, me colocando em vários setores, para fazer serviços que não condiziam com o meu trabalho.”

Essa questão mostra também a falta de conscientização por parte da Instituição de quanto é importante e delicado esse momento de transição para a aposentadoria. Sobre o programa de Pré-Aposentadoria será relatado mais detalhadamente no próximo item, mas apenas para dar uma introdução agora Zanelli et al (2010) acredita que a transição que ocorre na aposentadoria pode ser muito facilitada quando são promovidas situações ou vivências no contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda executa suas atividades de trabalho.

Santos (1990), relata que a aposentadoria é encarada de maneira diferente pelo homem e mulher e que ambos se aposentam por motivos diferentes. Essa questão se percebe através dos relatos das servidoras A4 com o do servidor A3. Enquanto a servidora A4 se aposentou para cuidar da família, pois para ela em primeiro lugar a sua família e depois o trabalho, o servidor A3 informou que decidiu se aposentar para descansar. E mais uma vez, de acordo como Santos (1990): “a perda do papel profissional é vivida diferentemente por cada um, é vivida segundo a representação e a importância que assume este papel na vida das pessoas, na construção de sua identidade pessoal”.

4.2.3. Programa de Pré-Aposentadoria

Pela revisão de literatura verificamos que a inclusão de programas de pré-aposentadoria nas organizações são considerados fatos recentes no Brasil.

Poucas pessoas e organizações têm consciência da importância de se prepararem para essa nova fase de suas vidas, a aposentadoria. Considerando os servidores entrevistados, apenas um tinha se preparado para a aposentadoria. Os outros quatro agiram de acordo com a cultura do imediatismo, ou seja, resolveram se aposentar abruptamente e não puderam se preparar.

A fase da Pré-Aposentadoria deveria ser encarada como o momento propício para as pessoas refletirem acerca de seu futuro e também questões relacionadas com a sua identidade, pois, de acordo com Cooperman (apud ZANELLI et al, 2010), “a passagem para a aposentadoria pode implicar uma crise de identidade. No momento da aposentadoria o reestabelecimento dos vínculos de sustentação social da identidade torna-se crucial.”

Um ponto em comum entre todos os entrevistados, é que todos consideram importante um programa de pré-aposentadoria oferecido pela Instituição. O servidor A3 disse: “a Instituição pode ajudar muitas pessoas dando orientações sobre como irão lidar com os seus relacionamentos em casa, como com a esposa, filhos... agora que ficarão mais tempo junto com a família”. Isto mostra que para um programa de Pré-Aposentadoria realmente

ajudar as pessoas, ele precisa abordar vários temas e não apenas os jurídicos e legais.

O Programa de Pré-Aposentadoria sugerido por Zanelli et al (2010) indica que o programa deve apresentar uma proposta que leve a pessoa para a ação. Que deve existir informações para o pós-carreira. E conforme sugestão dada pela servidora A4: “acho que nesse programa deve ter orientação no sentido de como a pessoa comece a fazer outras atividades. Além de palestras, também poderão ser dados cursos para que possam usar após a aposentadoria. Atividades que os servidores possam participar.”

No programa de Pré-Aposentadoria, como vimos anteriormente, deve-se levar em conta os interesses das pessoas envolvidas. Por isso é preciso levantar esses dados fazendo um diagnóstico ou pesquisa preliminar.

De acordo com o Projeto de Pesquisa iniciado na UFPR foram feitos alguns levantamentos como: quantos servidores estão em fase de se aposentar e também uma verificação de como é o processo de aposentadoria na UFPR.

Mas de acordo com Zanelli et al (2010), na pesquisa preliminar além do levantamento de dados quantitativos deve-se também fazer um trabalho de motivação e “desmistificação” do processo de aposentadoria. Verifica-se que ainda existe muita resistência em participar desses programas. De acordo com as informações do pessoal envolvido nesse projeto de Pré-Aposentadoria da UFPR, pouquíssimas pessoas participaram das palestras oferecidas sobre o tema Aposentadoria.

5 CONCLUSÃO

Essa pesquisa teve como objetivo verificar se os aposentados da UFPR consideram importante um Programa de Preparação para a Aposentadoria.

Dentro desse contexto, procurou-se entender e abordar um pouco sobre os temas: trabalho; trabalho e identidade e aposentadoria.

O fato de escolher esse tema para estudar foi devido ao fato de verificar através de notícias divulgadas nos meios de informações que existe hoje um grande número de pessoas com mais de 60 anos de idade (que se aposentaram ou vão se aposentar). E também através das entrevistas realizadas, verifica-se que algumas pessoas se aposentam e não sabem lidar com essa nova fase de suas vidas. E como nos diz França: “Um dos grandes desafios para aqueles que se aposentam é a administração do tempo livre, especialmente para aqueles que concentraram sua vida num único foco: o trabalho.” (2008, p. 104).

O envelhecimento da população e a qualidade de vida dessas pessoas requer do Estado e da sociedade como um todo, uma conscientização desse novo cenário e também de que todos devem dar sua contribuição, ajudando assim nesse processo de transformação de paradigmas. Pois, hoje ainda têm se a ideia de que aposentado é sinônimo de velho e não mais útil para a sociedade.

Sem um planejamento, a aposentadoria pode trazer resultados negativos e prejudiciais tanto para a pessoa que se aposenta como para todos ao seu redor, inclusive para o próprio Estado que precisa atender a demanda de mais pessoas com problemas de saúde. Pois, através dessa pesquisa, verifica-se que em alguns casos de aposentadoria pode ocorrer de a pessoa ter problemas de saúde, depressão ou até chegar a cometer um suicídio, conforme o relato na entrevista de uma servidora aposentada recentemente que informou estar com Depressão.

Verifica-se que a aposentadoria é vista ainda apenas pelo fator econômico, como França nos relata:

“A maioria das pesquisas sobre aposentadoria é voltada para o aspecto econômico, já que freqüentemente a expressão “planejar para a aposentadoria” está associada a questões de investimento financeiro, deixando de lado outros aspectos cruciais.” (FRANÇA, 2008, p. 19)

E como se sabe hoje que não é apenas uma questão econômica a aposentadoria, através dessa pesquisa procurou-se também abordar outros aspectos que poderão ser incluídos num PPA- Programa de Pré-Aposentadoria.

Um fato que foi verificado na pesquisa bibliográfica e também pode ser comprovado pelas entrevistas feitas com os aposentados foi a questão de como é importante um planejamento antes de tomar a atitude de se aposentar. Todos os entrevistados relataram que precisam ter alguma ocupação e também que devem saber administrar essa nova fase de suas vidas. Dentre os entrevistados, aqueles que tinham planejado suas aposentadorias, hoje estão satisfeitos com suas vidas, mas em contrapartida aquele que não planejou diz estar passando por momentos de depressão.

Devido às pesquisas sobre o tema aposentadoria serem muito recentes e o Programa de Pré-Aposentadoria poucas organizações estão utilizando, e utilizando adequadamente, temos um grande desafio a nossa frente.

As pessoas criam a identidade do trabalho, mas não conseguem criar a identidade da vida após ao trabalho. O trabalho é visto como identificação do sujeito. Que apenas através do trabalho é que ele tem valor e é reconhecido por todos, e pelo trabalho ele consegue construir vínculos sociais. Daí quando o sujeito se aposenta, ele mesmo acredita que não é mais útil e que agora só lhe resta esperar a morte.

Um projeto muito importante e significativo dentro da Universidade Federal do Paraná é o programa Bolsa Sênior. Esse programa dá a possibilidade de servidores aposentados voltarem a trabalhar e ajudar a Instituição e outros servidores mais novos com os seus conhecimentos.

Pelas entrevistas feitas com dois aposentados e que hoje trabalham como bolsistas sênior, verifica-se que o fato de poderem ainda contribuir e

serem úteis ajuda muito em seus processos de desenvolvimento pessoal nesse período de transição de suas vidas.

Mas sabe-se que esse programa é importante sim, mas também não atende toda a demanda dos aposentados. E por meio dessa pesquisa, constata-se que realmente é de fundamental importância o Programa de Preparação para a Aposentadoria tanto para as pessoas que vão se aposentar como para a própria Instituição que adotar o Programa.

O Programa de Preparação para a Aposentadoria deve ter como objetivo principal: conscientizar as pessoas que a aposentadoria não é o fim da vida e sim uma nova fase em que poderão realizar sonhos deixados de lado; construir novos projetos de vida. E como Girardi nos alerta também:

“Todo investimento nesse tipo de programa, poderia ser considerado como uma ação de cidadania e responsabilidade social, uma vez que se trata de justo reconhecimento a quem investiu valioso tempo de sua vida ao trabalho e às organizações.” (GIRARDI, 2009, p.166)

Com base nos resultados dessa pesquisa e também com as reflexões feitas sobre o tema aposentadoria e trabalho, abre-se uma possibilidade para futuras investigações como por exemplo:

- Com um programa de Pré-Aposentadoria, a Instituição pode aproveitar através dos dados coletados para elaborar um diagnóstico da Instituição;
- Através do programa de Preparação para aposentadoria, a Instituição terá dados importantes e mais verdadeiros que irão contribuir para que o RH possa tomar atitudes e medidas mais coerentes com as expectativas de seus servidores.

Embora já exista pesquisa no tema escolhido e conforme verificado que a UFPR está implantando um projeto de Preparação para a Aposentadoria na Instituição, conclui-se que ainda existem muito pontos que precisam ser refletidos e aprofundados. Dois pontos fundamentais que precisam ser trabalhados é a questão de a própria UFPR mudar a sua cultura a respeito do Programa de Preparação de Aposentadoria. Verifica-se que a Instituição não tem a consciência da importância do mesmo, pois apenas um Setor da PROGEPE está desenvolvendo o projeto. E para que o projeto tenha sucesso e consiga atingir seus objetivos é fundamental a participação e envolvimento de

outros setores também, como o Setor de Benefícios que trata dos processos de aposentadoria por exemplo. E o outro ponto a trabalhar é a questão da resistência dos servidores em aderir ao projeto, pois conforme a equipe da CAIS informou pouquíssimos participam dos eventos que foram oferecidos. Espera-se que essa pesquisa, com seus dados levantados e comprovados possam ser úteis na construção desse projeto e que também possam abrir caminhos para novos questionamentos e possíveis soluções.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

COSTA, A. B.; SOARES, D. H. P. **Orientação Psicológica para a Aposentadoria**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. Florianópolis: v. 9, n. 2, jul-dez/2009. Disponível em <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>. Acesso em 22/05/2011

ENCICLOPÉDIAS PROJETO RENASCE BRASIL. Resumo. Disponível em http://www.aedb.br/seget/artigos08/194_lilian_e_elvis%20-%20programa%20para%20aposentadoria.pdf. Acesso em 29/04/2011

ENCICLOPÉDIA BR MÉRITO. Volume 19. Editora Brasileiro. São Paulo: 1964

FRANÇA, L. **O Desafio da Aposentadoria**. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. **Preparação para Aposentadoria como parte da Educação ao longo da Vida, Psicologia Ciência e Profissão**. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v29n4/v29n4a07.pdf>. Acesso em 30/06/2011

GIRARDI, Armelino. **Desaposentado: melhor agora**. Curitiba: Edição da Editora Clube dos desaposentados, 2009.

KUNZLER, R. B. **A ressignificação da vida cotidiana a partir da aposentadoria e do envelhecimento**. 166 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2009. Disponível em: http://tede.pucrs.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2043. Acesso em 08/06/2011.

MONTEIRO, Celso. Artigo. **A história da Previdência Social no Brasil**. Disponível em <http://pessoas.hsw.uol.com.br/previdencia-social-brasil1.htm>. Acesso em 14/08/2011

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

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

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para Aposentadoria nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ANEXOS

ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1- Como foi a construção de sua carreira na UFPR? Você se aposentou com quantos anos e em qual nível de carreira?
- 2- Há quanto tempo você se aposentou?
- 3- Por que você decidiu se aposentar?
- 4- Como foi o processo de sua aposentadoria?
- 5- Quais as dificuldades e facilidades que você encontrou?
- 6- Quais foram as orientações que você recebeu durante o processo de aposentadoria?
- 7- Você teve alguma preparação ou orientação psicológica para o processo de aposentadoria?
- 8- Você está satisfeito com a sua aposentadoria?
- 9- O que você está fazendo atualmente?
- 10- O que você acha que poderia ajudar no processo da Aposentadoria?

Universidade Federal do Paraná
Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes
Departamento de Psicologia

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Caro (a) participante: Você é convidado a participar da pesquisa sobre A Preparação Para A Aposentadoria que faz parte do Curso de Especialização de Psicologia do Trabalho da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial para obtenção de título, integrando o trabalho de conclusão de curso de *Priscilla Toporowicz Dídimo* orientado pela Professora Ms. Elaine Cristina Schmitt Ragnini. Pedimos que você leia com atenção a proposta de participação e ao final decida se você quer participar. Se quiser, você deve assinar este termo de consentimento.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisa: A Preparação para a Aposentadoria.

Pesquisadora: Priscilla Toporowicz Dídimo.

Orientadora: Professora Ms. Elaine Cristina Schmitt Ragnini.

1 Natureza da Pesquisa: Você é convidado a participar desta pesquisa, que tem por objetivo realizar um estudo acerca das representações que os servidores técnicos aposentados da UFPR têm sobre a importância de um programa de pré-aposentadoria durante o processo de aposentadoria.

2 Participantes da Pesquisa: Aproximadamente dez (10) servidores técnicos aposentados da UFPR.

3 Envolvimento na Pesquisa: Ao participar deste estudo você deve permitir que o pesquisador deste projeto entreviste você. É previsto um único contato com cada participante, que deve durar mais ou menos 30 (trinta) minutos. Você tem a liberdade de se recusar a participar e pode, ainda, se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo para você. No entanto, solicitamos sua colaboração em ceder a entrevista, garantindo assim o melhor resultado para a pesquisa. Sempre que quiser você poderá pedir mais informações sobre a pesquisa, entrando em contato com a pesquisadora no telefone (41) 9994-7551 ou pelo e-mail didimo@ufpr.br.

4 Sobre a Realização da Entrevista: A realização da entrevista acontecerá após o preenchimento deste termo de consentimento livre e esclarecido.

5 Riscos e Desconfortos: A participação nesta pesquisa não traz complicações legais, talvez, apenas, a lembrança de alguns eventos diante da temática que será abordada. Os procedimentos utilizados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética na Pesquisa com Seres Humanos conforme a Resolução Nº196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos utilizados oferece riscos à sua dignidade.

6 Confidencialidade: Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Os relatos de pesquisa serão identificados com um código, e não com o seu nome. Apenas o pesquisador e sua orientadora terão conhecimento dos dados.

7 Benefícios: Ao participar desta pesquisa você não deverá ter nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre questões referentes ao processo de aposentadoria. No futuro, essas informações poderão ser usadas em benefício de todos.

8 Pagamento: Você não terá nenhum tipo de despesa por participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação. Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto, preencha os itens que seguem:

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu interesse em participar da pesquisa.

Nome do participante da pesquisa:

Local e Data:

Assinatura do participante da pesquisa:
