

Maria de Fátima da Silva Jesus

**ESTUDO AVALIATIVO DOS MOTIVOS RELACIONADOS AO PROCESSO
DE APOSENTADORIA DOS SERVIDORES DA CNEN**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Fundação Cesgranrio, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Avaliação

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Lúgia Silva Leite

Rio de Janeiro
2010

J58 Jesus, Maria de Fátima da Silva.
Estudo avaliativo dos motivos relacionados ao processo de
aposentadoria dos servidores da CNEN / Maria de Fátima da Silva
Jesus. – 2010.
70 f. ; 30 cm.

Orientadora: Profa. Dra. Lígia Silva Leite.
Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) - Fundação
Cesgranrio, 2010.
Bibliografia : f. 62-66.

1. Brasil – Servidores públicos – Aposentadoria. 2. Aposentadoria
– Avaliação. I. Leite, Ligia Silva. II. Título.

CDD 342.810686

Ficha catalográfica elaborada por Vera Maria da Costa Califfa (CRB7/2051)

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

Assinatura

Data

MARIA DE FÁTIMA DA SILVA JESUS

ESTUDO AVALIATIVO DOS MOTIVOS RELACIONADOS AO PROCESSO
DE APOSENTADORIA DOS SERVIDORES DA CNEN

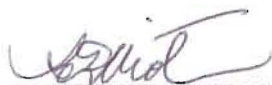
Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação da Fundação Cesgranrio,
como requisito para a obtenção do título
de Mestre em Avaliação

Aprovada em 15 de dezembro de 2010

BANCA EXAMINADORA



Prof^a. Dr^a. LÍGIA SILVA LEITE
Fundação Cesgranrio



Prof^a. Dr^a. LIGIA GOMES ELLIOT
Fundação Cesgranrio



Prof^a. Dr^a. DINA LOURDES FERNANDEZ FRUTUOSO
Universidade Federal do Rio de Janeiro

AGRADECIMENTOS

À Prof^a. Dr^a. Lígia Silva Leite, pelo afeto, dedicação e cuidadosa orientação.

À Prof^a. Dr^a. Ligia Gomes Elliot, pelo carinho e atenção nos momentos precisos.

À Coordenação e aos professores do Curso de Mestrado.

À Fundação Cesgranrio, pela bolsa de estudos concedida.

À Secretaria do Curso, com especial ternura aos funcionários Nilma Gonçalves Cavalcante e Valmir Marques de Paiva, e a todos os colaboradores indiretos da Fundação Cesgranrio.

Aos amigos e amigas da turma, pelo companheirismo e incentivo.

Ao meu amigo e irmão Dr. José Paulo Jesus.

A todos os amigos e amigas que compreenderam e me apoiaram todo o tempo.

À Sônia Regina S. Ferreira, minha atual chefe pela compreensão, aos amigos do trabalho que foram meus companheiros na trajetória de meus estudos e com especial agradecimento a Dr^a. Márcia Cristina G. de Pinho (CNEN) e a Mestre Regina Márcia Rocha Lidington (CNEN).

À CNEN, instituição na qual trabalho e me orgulho de estar nela.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo avaliar os motivos que postergam a decisão da aposentadoria pelos servidores da Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN). A análise dos dados foi pautada predominantemente em metodologia qualitativa e a abordagem adotada pela autora foi a centrada nos participantes. O instrumento utilizado na coleta de dados foi a entrevista semiestruturada, que abordou os seguintes aspectos: atividade física, assistência médica e mudanças psicossociais, relacionadas à categoria qualidade de vida; e planejamento financeiro, convívio familiar e ocupação do tempo livre, relacionados à categoria trabalho. Os sujeitos deste estudo foram 24 servidores na fase da pré-aposentadoria da CNEN, que se encontram trabalhando na Sede, localizada no bairro de Botafogo, Rio de Janeiro. Como resultado constatou-se que a atividade do trabalho é o aspecto mais importante para os sujeitos envolvidos neste estudo, atribuído ao fator de maior relevância que interfere na tomada de decisão para a não aposentadoria, uma vez que os indicadores planejamento financeiro, convívio familiar e ocupação do tempo livre são temas que deverão ser trabalhados no enfrentamento desta nova fase da vida. Ao final constatou-se a necessidade da realização de um programa de preparação para a aposentadoria na instituição, uma vez que ele pode proporcionar formas de enfrentamento e de ajustamento para que o servidor passe por esta transição de maneira equilibrada e saudável.

Palavras-chave: Tomada de decisão. CNEN. Aposentadoria. Trabalho.

ABSTRACT

This present study aimed to evaluate the following question: What are the reasons that affect the decision made by National Commission for Nuclear Energy (CNEN) Civil Servant to postpone his/her retirement. Data analysis was based predominantly on qualitative methodology and the approach adopted by the author is centered on the participants. The instrument used to gather data was a semi-structured interview which addressed the following issues: financial planning, retirement, quality of life, aging, life plan, and work program preparing for retirement, from the perspective of meaning and significance to the lives of the participants involved. The subjects in this study are 24 Civil Servants in the Pre-retirement situation at CNEN, who work at the headquarters located in Botafogo, Rio de Janeiro. As a result it was found that the work category is the most important aspect for those involved in this study, assigned as the most relevant factor that interferes in the decision making for retirement, answering the question of the evaluative question of this study. The study also indicated that, in general, during the legal age for retirement when the Civil Servant does not have health limitations, is in full condition to remain productive he/she decides to maintain its place in the institution. Also the identification with the career and work developed at CNEN causes this Civil Servant to remain for a considerable time at the institution that he/she has joined for over 30 years. In the end it was found the necessity to carry out a program to prepare the civil servants for retirement in the institution, as it offers ways of coping and to adjust to the servant to pass through this transition in a balanced and healthy way.

Keywords: Decision making. CNEN. Retirement. Work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Localidades com representação das Unidades da CNEN.....	13
Figura 2	Organograma da CNEN.....	14
Quadro 1	Atividades e resultados da CNEN 2009.....	19
Figura 3	Proporção de idosos na população.....	28
Quadro 2	Categorias, indicadores e padrões.....	45

LISTA DE SIGLAS

AIEA	Agência Internacional de Energia Atômica
CAPs	Caixa de Aposentadorias e Pensões
CDTN	Centro de Desenvolvimento da Tecnologia Nuclear
CNEN	Comissão Nacional de Energia Nuclear
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CGAL	Coordenação Geral de Apoio Logístico
CGRH	Coordenação Geral de Recursos Humanos
CGTI	Coordenação Geral de Tecnologia da Informação
CRCN-CO	Centro Regional de Ciências Nucleares do Centro-Oeste
CRCN-NE	Centro Regional de Ciências Nucleares do Nordeste
DEPIS	Departamento de População e Indicadores Sociais
DGI	Diretoria de Gestão Institucional
DF	Distrito Federal
DIANG	Distrito de Angra dos Reis
DIARH	Divisão de Administração de Recursos Humanos
DICAE	Distrito de Caetité
DIDEP	Divisão de Desenvolvimento de Pessoas
DIFOR	Distrito de Fortaleza
DIGAT	Divisão de Informações Gerenciais e Assessoramento Técnico
DPD	Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento
DRS	Diretoria de Radioproteção e Segurança Nuclear
ESBRA	Escritório de Brasília
ESPOA	Escritório de Porto Alegre
ESRES	Escritório de Resende
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IEN	Instituto de Engenharia Nuclear
INB	Indústrias Nucleares do Brasil S/A
IPEN	Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares
IRD	Instituto de Radioproteção e Dosimetria
LAPOC	Laboratório de Poços de Caldas
MCT	Ministério da Ciência e Tecnologia
MS	Ministério da Saúde
NUCLEP	Nuclebrás Equipamentos Pesados S/A
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas

OIT	Organização Internacional do Trabalho
PPA	Programa de Preparação para a Aposentadoria
PIACT	Programa Internacional para Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho
RJU	Regime Jurídico Único
SEGAS	Serviço de Gestão e Assistência à Saúde
SESC	Serviço Social do Comércio
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	CENÁRIO DA INSTITUIÇÃO E DO SERVIDOR DA CNEN	11
2	OBJETO DO ESTUDO	17
2.1	BREVE HISTÓRICO DA ESTRUTURA E DA CARREIRA DO SERVIDOR DA CNEN.....	17
2.2	DIFERENTES VISÕES SOBRE APOSENTADORIA.....	20
2.2.1	Ruptura com o trabalho.....	21
2.2.2	Perda da identidade profissional	22
2.2.3	Breve histórico sobre a aposentadoria.....	25
2.3	ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DA APOSENTADORIA.....	29
2.4	ASPECTOS DE QUALIDADE DE VIDA E/OU VELHICE.....	34
2.5	PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA.....	37
3	O PROCESSO METODOLÓGICO	44
3.1	ABORDAGEM.....	44
3.2	QUADRO DE CATEGORIAS, INDICADORES E PADRÕES.....	45
3.3	INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO.....	45
3.4	PROCESSO DE VALIDAÇÃO.....	46
3.5	SELEÇÃO DOS SUJEITOS.....	46
3.6	COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	47
4	RESULTADOS	49
4.1	CATEGORIA – QUALIDADE DE VIDA.....	49
4.2	CATEGORIA – TRABALHO.....	54
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	59
5.1	CONCLUSÕES.....	59
5.2	RECOMENDAÇÕES.....	60
	REFERÊNCIAS	62
	ANEXO	67

1 CENÁRIO DA INSTITUIÇÃO E DO SERVIDOR DA CNEN

A Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN) é uma autarquia federal criada em 10 de outubro de 1956, vinculada ao Ministério da Ciência e Tecnologia, com autonomia administrativa e financeira, dotada de personalidade jurídica de direito público, com sede e foro na cidade do Rio de Janeiro. Tem como atribuições: colaborar na formulação da Política Nacional de Energia Nuclear; executar as ações de pesquisa, desenvolvimento e promoção da utilização da energia nuclear para fins pacífico e regulamentar, licenciar, autorizar, controlar e fiscalizar essa utilização (CNEN, 2010). É o órgão responsável por regulamentar e fiscalizar o setor nuclear no país. Por ser uma autarquia federal, a CNEN tem suas atribuições definidas em lei federal e regulamentadas por decreto.

As atividades da CNEN têm sua atuação pautada pela importância social da energia nuclear como fonte de desenvolvimento nacional e conforto para a sociedade. Dentre as principais atribuições e em busca do desenvolvimento constante dessa tecnologia de ponta, se destacam aquelas relacionadas com a segurança nuclear e radioativa, pesquisa e desenvolvimento, formação de recursos humanos e com as aplicações diversas na indústria, no meio ambiente e o uso cotidiano da medicina nuclear.

A União, por meio da CNEN, tem o monopólio da mineração de elementos radioativos, da produção e do comércio de materiais nucleares. A CNEN desenvolve pesquisas na utilização de técnicas nucleares em benefício da sociedade e promove continuamente o aprimoramento de um corpo técnico altamente especializado e pessoal de apoio, de modo a garantir a utilização segura da energia nuclear em todo o país.

A missão da CNEN consiste em “Garantir o uso seguro e pacífico da energia nuclear; desenvolver e disponibilizar tecnologias nucleares e correlatas, visando o bem estar da população” e a instituição têm a visão de “Ser referência internacional na garantia do uso seguro e no desenvolvimento da energia nuclear para atender as necessidades da sociedade, conquistando o seu reconhecimento” (CNEN, 2009a, não paginado). A missão e a visão traduzem a preocupação com a segurança e o desenvolvimento do setor, orientando sua atuação pelas expectativas da sociedade, beneficiária dos serviços e produtos.

O Brasil se destaca no cenário internacional nuclear tendo em vista que detém a sétima maior reserva mineral de urânio e é um dos oito países a dominar a técnica de enriquecimento do urânio, sendo um dos três únicos a dispor de reservas deste mineral para abastecer suas usinas e a dominar a tecnologia da fabricação de combustível nuclear (os outros dois países são Estados Unidos e Rússia). O Brasil é um dos países em desenvolvimento que mais recebe estrangeiros para treinamento e fornece peritos para participação em missões em outros países, manifestando seu interesse em cooperar com outras nações menos desenvolvidas. Em paralelo, se destaca entre os países que mais fazem uso dos mecanismos da Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA) para obter acesso à tecnologia de ponta em áreas diversas como o de técnicas mais avançadas para diagnóstico e tratamento de câncer, tecnologia de fabricação e gestão de combustíveis nucleares e de processos de controle regulatório na área nuclear. O Brasil tem participação ativa na discussão e elaboração de documentos de recomendação emitidos pela AIEA na área de segurança nuclear e proteção física, permitindo que, de forma construtiva e estratégica, sejam evitadas recomendações que possam prejudicar o País, principalmente, em termos de comércio internacional, de acordo com o relatório anual de 2009 (CNEN, 2009c).

Sua sede está localizada no Rio de Janeiro, no bairro de Botafogo, e possui 14 unidades localizadas em nove estados brasileiros, conforme Figura 1. Também detém o controle acionário das duas indústrias do setor: Indústrias Nucleares do Brasil S/A (INB), que atua no ciclo do combustível nuclear, e Nuclebrás Equipamentos Pesados S/A (NUCLEP), que atua na área de caldeiraria pesada para usinas nucleares ou unidades convencionais.

Por meio de seus cinco institutos de pesquisa, um em Minas Gerais, dois no Rio de Janeiro, um em São Paulo e um em Pernambuco, a CNEN realiza pesquisa e desenvolvimento em praticamente todos os setores das ciências nucleares e, também, em áreas periféricas. Para multiplicar e difundir os conhecimentos adquiridos conta com atividades de formação especializada que vão de programas de capacitação amplos e curtos a cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado (CNEN, 2009b).



Figura 1. Localidades com representação das Unidades da CNEN.

Fonte: CNEN (2006).

Seu organograma (Figura 2) apresenta a Presidência e três Diretorias, a saber: Diretoria de Radioproteção e Segurança Nuclear (DRS), Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento (DPD) e Diretoria de Gestão Institucional (DGI). Especificamente na DGI encontra-se a Coordenação-Geral de Recursos Humanos (CGRH) que contempla três Divisões e em uma destas está a Divisão de Informações Gerencial e Assessoramento Técnico (DIGAT), e nessa se insere o Serviço de Gestão e Assistência à Saúde (SEGAS) no qual a autora deste estudo está atuando como profissional na área de Serviço Social, desde 1989.

Como profissional da área social, a autora deste estudo recebe informalmente servidores na fase da pré-aposentadoria lotados na sede da CNEN para dialogarem quanto ao significado da tomada de decisão para a aposentadoria e seus impactos na vida pós-aposentadoria. A conversa sempre é realizada com ênfase no significado de “qualidade de vida” e “trabalho”, que são fundamentais para assegurar o bem estar do homem na sociedade. A decisão pela aposentadoria significa uma

alteração no seu equilíbrio psicossocial e econômico, ao ameaçar a sua identidade como pessoa e como ser social na família e na sociedade.

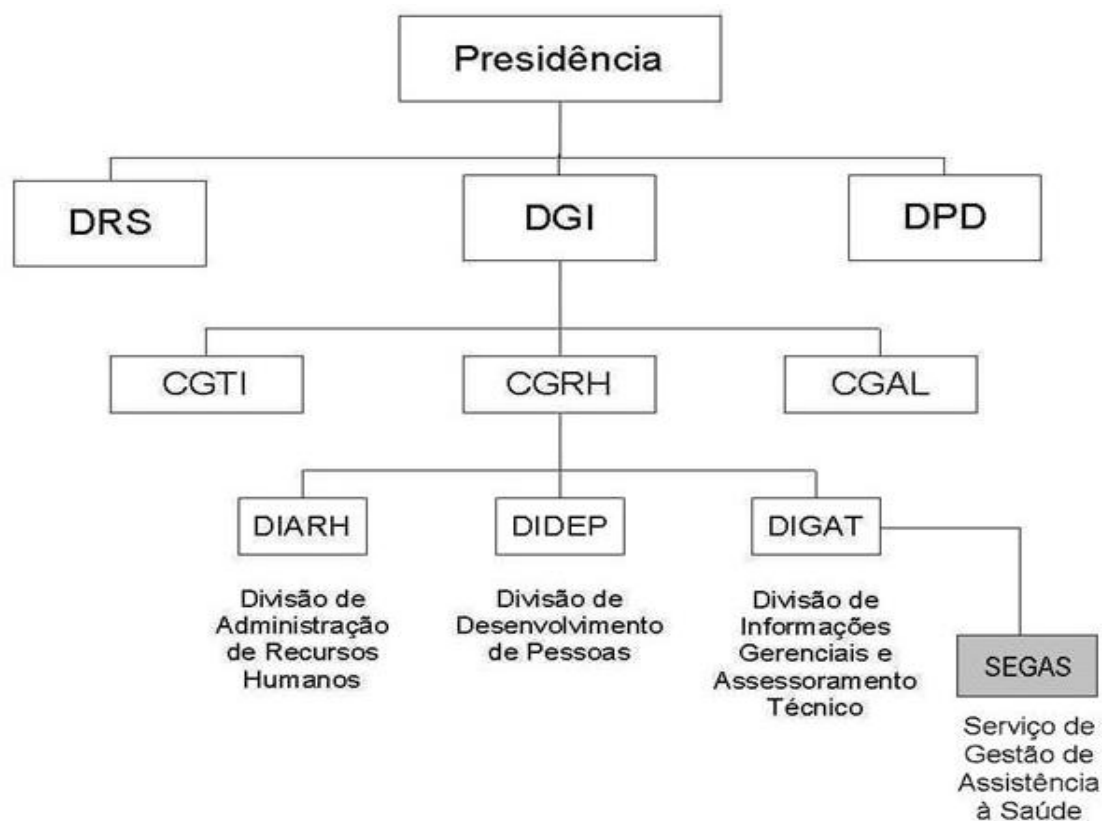


Figura 2. Organograma da CNEN.
Fonte: Adaptado de CNEN (2010).

É necessário compreender o que representa para um servidor a aposentadoria, qual o significado desse processo em sua vida, pois a aposentadoria constitui-se numa etapa de transição, e talvez o afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria seja a perda mais importante na vida social das pessoas.

Tem-se vivenciado que, algumas vezes, a adesão à aposentadoria é adiada em função da insegurança gerada pela influência de motivos sociais e econômicos entre outros, relevantes para o pré-aposentado e que são julgados negativos por aqueles que se encontra em processo de pré-aposentadoria. Para Stucchi (2003), o período da pré-aposentadoria é definido como um momento em que cada pessoa deve começar a planejar uma nova etapa na vida e a decidir, em função dela, a melhor hora para se aposentar. Aspectos relevantes para o estudo desta problemática são a qualidade de vida e o trabalho, uma vez que a aposentadoria

representa uma ruptura que se constitui em uma etapa de transição, do papel profissional formal para outro estilo de vida.

No momento da aposentadoria é importante considerar, com uma visão multidimensional, as dificuldades que o servidor enfrentará na sociedade, ou seja, faz-se necessário inserir o pré-aposentado em seu contexto histórico, político e econômico-social. A decisão pela aposentadoria, mais do que o afastamento da força de trabalho, subjetivamente pressupõe a escolha entre continuar exercendo alguma atividade laboral ou dedicar-se plenamente a outras possibilidades, preferencialmente mais prazerosas, como o lazer, o investimento em si próprio, considerando sempre, as variações salariais ao aposentar-se (FRANÇA, 2002).

Na sociedade moderna, vive-se uma cultura segundo a qual a identidade profissional é significativa e determina não só o respeito, mas, sobretudo o lugar da pessoa na sociedade. Se a pessoa interioriza esta ideia dominante, ao longo de toda uma vida de trabalho, considerando o trabalho como um fim em si mesmo, a importância e o sentido da vida estará diretamente ligado ao papel que representa no mundo enquanto trabalhador (SANTOS, 1990).

Muitos gostam do que fazem na Instituição e/ou das relações sociais do ambiente do trabalho e não desejam se aposentar. Outros querem se aposentar, mas querem continuar a ter uma atividade profissional. Para muitos, parar de trabalhar significa acelerar o processo de envelhecimento e ter perda financeira. Alguns tiveram a oportunidade de realizar algumas economias e, mesmo existindo certa euforia ao dizer que irão realizar vários projetos, não sabem detalhar seus desejos na hora da aposentadoria. A verdade é que, mesmo para os que desejam se aposentar e tem planos para o futuro, é comum o surgimento de certa ansiedade ao lidar com essa nova possibilidade, principalmente porque sabem que a aposentadoria poderá provocar uma série de mudanças (FRANÇA, 2002). Diante desta realidade, focaliza-se neste estudo avaliativo a importância do servidor, como ser humano participativo neste processo.

Sabe-se que alguns fatores tendem a assegurar o bem-estar e a qualidade de vida do aposentado, são eles: realizar alguma atividade física regular, ter assistência médica, saber planejar financeiramente sua nova etapa de vida, ser mais participativo no convívio familiar, preparar-se para algumas mudanças de comportamento, conhecer o significado do novo estilo de vida e saber aproveitar e/ou ocupar o seu tempo livre. O papel fundamental desempenhado pela preparação

para a aposentadoria consiste na conscientização do futuro aposentado de que o período da aposentadoria corresponde a uma nova etapa de sua vida, que não há porque declinar de suas ambições pessoais ou da busca de novas realizações (SILVA, 2006).

A história de vida ocupacional dos servidores da CNEN se faz presente em todos os momentos de seu convívio institucional. O trabalho sempre foi um dos fatores mais importantes para a organização da vida e para o fortalecimento da identidade. Sendo assim, a autora deste estudo avaliativo possui como objetivo avaliar os motivos que postergam a decisão da aposentadoria pelos servidores da CNEN, uma vez que o período da pré-aposentadoria tem proporcionado inúmeros problemas na vida pessoal dos servidores que vivenciam este período de transformação. E, para isso, o servidor deve ter a compreensão do que é aposentadoria e as mudanças que este momento pode acarretar para quando chegar a esta etapa de sua vida.

A realidade profissional da autora, construída pela situação descrita, motivou a realização deste estudo avaliativo, uma vez que servidores com tempo de serviço para se aposentarem e que não se aposentam, constituem o cenário de um problema que hoje é vivenciado pelos servidores da sede da CNEN na fase da pré-aposentadoria e identificou como questão avaliativa: quais os motivos que afetam a tomada de decisão do servidor da CNEN com relação à aposentadoria?

2 OBJETO DO ESTUDO

Este capítulo tem por objetivo descrever as características e o contexto de trabalho do servidor da CNEN que já possui tempo para se aposentar e, contudo, permanece em suas atividades laborais. Devido à abrangência de aspectos relevantes ao estudo proposto, este capítulo é desenvolvido em cinco seções: breve histórico da estrutura e da carreira do servidor da CNEN, diferentes visões sobre aposentadoria, aspectos psicossociais da aposentadoria, aspectos de qualidade de vida e/ou velhice e o programa de preparação para aposentadoria.

2.1 BREVE HISTÓRICO DA ESTRUTURA E DA CARREIRA DO SERVIDOR DA CNEN

A CNEN possui uma estrutura que vem obedecendo as mesmas normas e regras aplicadas a todas as organizações do poder executivo federal. A última reestruturação do setor nuclear gerou uma acumulação de funções na CNEN, as quais foram dispostas nas Leis nº. 6.189 (BRASIL, 1974, não paginado), e nº. 7.781 (BRASIL, 1989, não paginado) e que vigoram até este momento, que são:

- colaborar na formulação da Política Nacional de Energia Nuclear;
- executar as ações de pesquisa, desenvolvimento e promoção da utilização da energia nuclear para fins pacíficos;
- estabelecer diretrizes específicas para radioproteção e segurança nuclear;
- expedir normas e regulamentos, licenciar e fiscalizar as indústrias minerais relativas aos minérios nucleares;
- controlar o comércio de materiais nucleares e autorizar e fiscalizar a construção e a operação de instalações radiativas;
- produzir radioisótopos e radiofármacos;
- prestar serviços nas áreas de especialização;
- formar recursos humanos para o setor nuclear (especialização, mestrado e doutorado).

As macro funções institucionais mais significativas são as de licenciamento, fiscalização, radioproteção e dosimetria, que são atividades exclusivas de Estado; as de pesquisa e desenvolvimento e formação de recursos humanos, que são atividades voltadas para a sociedade; e as de produção de radiofármacos e radioisótopos e prestação de serviços, que possuem um foco bem específico que é

o mercado, voltado, principalmente, para a medicina nuclear. No campo da medicina nuclear sua extrema importância se destaca no uso em diagnóstico, prognóstico e acompanhamento terapêutico no combate ao câncer como detecção de tumores primários e metástases para vários tipos de câncer; diferenciação de tumores malignos e benignos, avaliação do grau de malignidade e diagnóstico pós-tratamento nas avaliações neurológicas, cardiológicas e de enfermidades arterial-coronariana, do grau de comprometimento da área afetada e da viabilidade de reversão (tratadores, ligados a moléculas específicas, no estudo do metabolismo cerebral nas doenças de Parkinson, Alzheimer e Tourettes), além do mapeamento de regiões cerebrais anormais, análise do funcionamento da tireóide, estudo da circulação linfática, das funções de fixação e secreção das células, da permeabilidade das vias biliares e da dinâmica do aparelho circulatório, avaliação da demência e efeitos danosos do consumo de drogas, entre outros. Quanto à formação de recursos humanos até o ano de 2009 foram realizados oito cursos de mestrado, cinco de doutorado e 380 artigos foram publicados em periódicos nacionais e internacionais de acordo com o Relatório de Atividades e Resultados da CNEN (2009c).

Para executar esta diversidade de atribuições legais e atender à demanda de nível nacional, a CNEN possui um quadro de recursos humanos altamente especializados e qualificados, onde dos 407 servidores ativos da sede da CNEN, 88 possuem mestrado e 64 doutorado. Atualmente possui 2.658 servidores ativos, sendo que 1.284 possuem nível superior e 1.209 nível intermediário (CNEN, 2010).

Por ser uma instituição que possui atividades complexas e trabalha com processos e produtos que demandam alto nível de segurança, a CNEN sempre investiu na qualificação dos seus servidores. Em relação à contratação e seleção de pessoal, a CNEN como todas as instituições do governo federal, necessita realizar concurso público. No caso específico das Carreiras de Ciência e Tecnologia existem algumas regras mais específicas. Todo concurso para estas carreiras deve constar de análise de títulos e currículos, de prova escrita, de uma ou mais provas sobre o assunto da especialidade da vaga, que pode ser oral e/ou didática e/ou prática e de defesa pública de memorial para a carreira de pesquisador e, quando couber para as demais.

Além da diversidade das funções e atribuições, é importante ressaltar que estas geram atividades de grande vulto, tanto em termos de abrangência geográfica

quanto de resultados gerados, demonstrado no Quadro 1, que permite uma avaliação do escopo de algumas atividades e de seus resultados mais importantes no ano de 2009.

Atribuições	Indicadores
Licenciamento e Fiscalização	3989 instalações radioativas controladas 9 reatores nucleares controlados
Radioproteção e Dosimetria	510 fontes certificadas 2350 avaliações de proteção radiológica dos serviços de radiodiagnóstico médico e odontológico
Pesquisa e Desenvolvimento	543 pesquisas realizadas, nas áreas da indústria, agricultura, meio ambiente, saúde, reatores nucleares e ciclo do combustível 380 artigos publicados em periódicos nacionais e internacionais
Formação de Recursos Humanos	8 cursos de Mestrado e 5 cursos de Doutorado
Prestação de Serviços	Portfólio da CNEN é constituído por 178 serviços ou produtos
Produção de Radioisótopos e Radiofármacos	3.000.000 de procedimentos médicos

Quadro 1. Atividades e resultados da CNEN 2009.

Fonte: Adaptado de CNEN (2009c).

A estrutura das carreiras da CNEN é estabelecida pela Lei nº. 11.907 (BRASIL, 2009a), que dispõe sobre o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal. Esta lei alterou a estrutura remuneratória dos servidores das referidas carreiras, minimizando a extrema defasagem salarial vigente.

O Plano de Carreiras estabelece a progressão anual nas carreiras levando-se em conta duas condições. A primeira está relacionada com a necessidade do atendimento dos pré-requisitos de cada classe. Estes pré-requisitos são definidos em função da classe do cargo do servidor, e são baseados na qualificação ou no tempo de atuação do servidor em atividades ligadas ao cargo. A segunda condição é o desempenho.

Ainda no Plano de Carreiras está definida uma gratificação de titulação que é recebida pelos servidores portadores de título de Doutor, de Mestre e de certificado de aperfeiçoamento ou de especialização. Este plano engloba 17 instituições

governamentais que têm como principais objetivos a promoção e a realização da pesquisa e do desenvolvimento científico e tecnológico.

Os servidores ativos da CNEN devido a natureza do trabalho que desenvolvem, possuem além das rubricas, dois adicionais em seus vencimentos que fazem diferença quando pensam na aposentadoria, são eles: a irradiação ionizante e Raios-X. Estão estabelecidos no Art. 12 da Lei nº. 8.270 (BRASIL, 1991), regulamentado pelo Decreto nº 877 (BRASIL, 1993) e recentemente na Orientação Normativa nº 6 (BRASIL, 2009b), o estabelecimento de nova orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas. Os adicionais e a gratificação serão calculados sobre o vencimento do cargo efetivo dos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que podem variar em percentuais de 5 a 20%.

O percentual percebido para os servidores ativos da CNEN com relação ao adicional de irradiação ionizante é de 20% e o adicional de raio-x, o percentual equivale a 10% do valor do seu vencimento.

O ser humano cresce preparando-se para o trabalho e necessita dele, não só por uma questão de sustentabilidade, como de crescimento pessoal. Para o homem, o trabalho representa a própria vida, ainda mais em uma sociedade capitalista em que o homem sem trabalho é considerado improdutivo, sendo excluído socialmente. Os estudos comprovam que o trabalho representa um valor muito importante para as pessoas, que dificulta o afastamento para o gozo da aposentadoria (HELLER, 1994). Pode-se dizer que a aposentadoria não é um fato isolado consolidado pela publicação de um ato, onde se dorme trabalhador “ativo” e acorda-se no dia seguinte “inativo”. A aposentadoria é um processo de elaboração de novos papéis, reconstrução de identidade e de novos projetos de vida.

2.2 DIFERENTES VISÕES SOBRE APOSENTADORIA

É relevante consultar autores que descreveram, com o devido mérito, as diferentes visões sobre o tema aposentadoria. Apresentamos algumas visões: ruptura com o trabalho e perda da identidade profissional.

2.2.1 Ruptura com o trabalho

A compreensão da aposentadoria implica reflexões sobre os sentidos e significados do trabalho para o homem e para a sociedade. Daí a importância de conhecer o seu conceito que significou, originalmente, retirar-se para os aposentos da casa após anos de trabalho, naquela fase em que, ao se aposentar, a velhice e a morte já estavam batendo na porta, pois a longevidade era bem menor. Assim aposentar-se significava retirar-se para os aposentos (MONTEIRO, 2008).

A expectativa de vida do ser humano vem demonstrando um significativo crescimento desde o final do século passado, sendo o envelhecimento populacional um dos grandes desafios deste terceiro milênio. Desafio que faz repensar a condição do servidor da CNEN no âmbito sócio, político e financeiro. Neste contexto, os estudos de Peixoto (2004) e Bruns e Abreu (1997) se contrapõem à posição de que a aposentadoria significa ruptura com a atividade profissional. Na visão de Zanelli e Silva (1996), quanto maior a satisfação do indivíduo com o trabalho e com o grupo, maior as dificuldades encontradas no desligamento da atividade laboral. Esta etapa do desenvolvimento humano, segundo o autor, é uma etapa extremamente difícil de ser absorvida pelo sujeito devido a falta de adequada preparação psicológica, social e econômica para enfrentar e superar esta fase.

Para uma parcela ainda expressiva da sociedade, o trabalho continuado, mesmo depois da aposentadoria, tem várias motivações. A maioria precisa trabalhar para manter o padrão de vida. Uma pequena parcela poderia optar por não trabalhar, mas sabe que se não se envolver com atividades laborais poderá pagar um alto custo em termos de saúde e qualidade de vida (NÉRI, 2007).

Segundo Atchley (1980 apud MAGALHÃES; CARVALHO, 2009) a aposentadoria surgiu com a função social de criar uma rotatividade entre pessoas empregadas e pessoas que procuram por emprego. A sociedade é contraditória. Por um lado considera a aposentadoria como um direito e uma conquista do trabalhador, depois de muitos anos de trabalho. Por outro lado, desvaloriza o sujeito depois de aposentado, que passa a ser visto como improdutivo e, portanto, inútil. Com o fim da vida profissional, outros fatores acabam por extinguir-se, como a vida social, o reconhecimento da sociedade, a referência na profissão, os compromissos, os horários, o ser “útil”. Por esse motivo, a grande maioria das pessoas não aceita a aposentadoria. Muitos pensam sobre o assunto e quando ela acontece vivem

momentos de inquietação e crise. As consequências muitas vezes são depressões, doenças físicas e emocionais, pois as transições de etapas ou estágio na vida podem ocasionar grandes crises. Vries (2003 apud ROMANINI; XAVIER; KOVALESKI, 2009), chama este período de “síndrome da aposentadoria”.

Aposentadoria nem sempre implica o afastamento do mundo do trabalho, quer seja pela necessidade de complementação financeira, ou mesmo pela necessidade de sentir-se ativo, em uma sociedade na qual o homem vale pelo que possui, pelo cargo ocupado, pelo status adquirido em sua relação com a atividade profissional desempenhada.

Para Girardi (2009, p. 138):

[...] é também a oportunidade de repensar a vida, agora de forma mais abrangente e nas suas diversas dimensões, de voltar-se para dentro de si mesmo na busca daquele algo a mais que o torne uma nova pessoa. Sua verdadeira identidade não será mais expressa pela sua profissão e pelo seu trabalho, mas, sim, pela sua capacidade de empreender seus sonhos e seus ideais, pela sua marca e ações efetivas na busca de uma sociedade melhor e pela capacidade de transformar o seu entorno, com toda sua experiência de anos de trabalho.

2.2.2 Perda da identidade profissional

Santos (1990), estudando a relação entre identidade pessoal e aposentadoria, concluiu que existem duas maneiras de encarar a aposentadoria: como crise e como liberdade. Como crise, através da recusa em aceitar a condição de aposentado ou pela necessidade de sobrevivência, os sujeitos continuam trabalhando geralmente na mesma atividade profissional ou em outra ocupação. Como liberdade, os aposentados podem realizar assistência aos familiares ou buscar o prazer pelo lazer, sentindo-se livres, fazendo projetos para o futuro na busca de realização do que não tiveram oportunidade de fazer anteriormente.

O trabalho representa um dos aspectos mais importantes da identidade individual, além de proporcionar o reconhecimento social. Ao desligar-se do vínculo trabalhista, o indivíduo perde o papel de trabalhador, valorizado pela sociedade. Em geral, os servidores que não conseguem visualizar uma vida fora da instituição e do trabalho, que funcione como um elemento motivador trabalha com sentimento de perda de um “passado que não volta mais”. Quanto maior o sentimento de perda,

maior a dificuldade de adaptação. Este é outro fator importante. Na visão de Néri (2007), pessoas excessivamente ligadas ao trabalho, com baixa valorização do lazer, poucas metas, escassa rede social e baixa expectativa de atividades significativas tendem a experimentar mais tensão, relutância, senso de fracasso, senso de perda irreparável e infelicidade.

De maneira geral, existem dois grandes grupos de servidores em fase de aposentadoria: aquele que caminha para a aposentadoria como se ela fosse apenas mais uma transição da sua vida e que deve ser encarada como algo positivo e planejado e outro que, simplesmente, quer se afastar de um trabalho ruim, monótono e para quem qualquer coisa serve depois da aposentadoria. Para estes, a chance de um envelhecimento bem-sucedido não é grande. Alguns servidores estão tão ligados à identidade da instituição que têm dificuldade em pensar na sua. Os servidores que vêm à aposentadoria como uma ponte para uma vida melhor tem mais sucesso. Aqueles que não conseguem ver nada de bom fora da instituição se agarrarão a qualquer coisa e a desculpas para não se aposentarem.

Quem planeja a aposentadoria estabelece metas para si, tenderá a ser mais controlado por expectativas de futuro e não pelo sentimento de ter sido empurrado para fora. Por isso é importante dizer que a opção pela aposentadoria não deve resultar apenas de uma decisão pessoal, isolada e quase como uma fuga. É preciso levar em conta a estrutura dos recursos emocionais, sociais, educacionais e até financeiros dos servidores.

Por meio do trabalho o homem modifica e transforma o mundo, ao mesmo tempo em que se transforma e se humaniza. Diante disso, é compreensível a importância e as valorizações dadas ao trabalho pelo homem, pois este se constitui em uma das principais fontes de significados para os sujeitos. Segundo Zanelli e Silva (1996), por meio do trabalho o indivíduo reconfigura a percepção de si mesmo e do seu ambiente, possibilitando, com isto, seu crescimento e desenvolvimento pessoal. O trabalho é, pois, uma categoria central não somente para a organização da vida social, mas também na dimensão psicológica, pois é fundamental para os processos de auto descrição e autoavaliação do sujeito.

Segundo Magalhães e outros (2004), o trabalho é um dos aspectos mais relevantes da identidade individual, tal como o próprio nome, o sexo e a nacionalidade. Tanto o sucesso quanto a satisfação profissional que uma pessoa alcança junto a si e a sua família reafirma o sentido de identidade individual e trazem

reconhecimento social da mesma. Em nossa cultura, o papel profissional é um dos pilares fundamentais da autoestima, identidade e senso de utilidade.

De acordo com esta perspectiva está estruturada uma das principais teorias subjacentes ao processo de decisão da aposentadoria, a Teoria dos Papéis, segundo Berger (1989, apud MAGALHÃES et al., 2004). Esta teoria focaliza os papéis que as pessoas ocupam na sociedade e a maneira pelas quais elas transitam entre eles. O papel está associado a uma determinada posição que o indivíduo ocupa. Cada indivíduo desempenha múltiplos papéis na sociedade, e estes determinam, em parte, a maneira pela qual ele é tratado pelos seus semelhantes. Ou seja, o indivíduo define a si mesmo com base nos papéis que assume, da mesma maneira como através destes, é definido o seu lugar no grupo social. Os papéis são construídos pelo próprio sujeito, que ao longo de sua vida sustenta o autoconceito através do desempenho dos papéis que lhe são relevantes nos cenários sociais de sua preferência. Sendo assim, determinados papéis são de suma importância para o indivíduo e outros são considerados secundários. Para esta teoria, segundo Zanelli e Silva (1996), o papel do trabalho constitui a principal fonte de significados que nutrem experiências de identidade e autoestima na maioria dos sujeitos de nossa sociedade, pois, além de regular a organização social e satisfazer necessidades de sobrevivência, o trabalho pela perspectiva social, é uma categoria central para o desenvolvimento do autoconceito. Por tudo isso, a aposentadoria pode resultar em sentimentos de perda e danos na identidade do indivíduo.

A transição para a aposentadoria se dá em fases específicas, de acordo com Atchley (1999 apud MAGALHÃES et al., 2004). A pré-aposentadoria inclui dois momentos: a fase remota, que é vista pelo indivíduo como um fenômeno positivo que vai acontecer algum dia, e a fase aproximada, na qual o indivíduo busca orientação em relação a uma data específica para sua aposentadoria. A fase da lua-de-mel inicia-se com o evento da aposentadoria propriamente dito e é caracterizado por um período de euforia, no qual o indivíduo tenta realizar todas as atividades para as quais não tinha tempo disponível antes, na busca de vivenciar as fantasias construídas na fase anterior. Como esta fase não dura indefinidamente, os aposentados tentam buscar uma rotina, e quando esta se instaura na vida dos sujeitos, surge a fase do desencantamento, que é o recomeçar a estruturar a vida com base na realidade da aposentadoria. A fase de re-orientação envolve a

exploração de novas possibilidades de envolvimento com o mundo através da escolha de novos projetos de vida, ou seja, da busca por opções realistas que estabeleçam estrutura e rotina para a vida na aposentadoria com o mínimo de satisfação. A fase da estabilidade é caracterizada pelo sujeito assumir o papel de pessoa aposentada, reconhecendo o que é esperado de um indivíduo nesta posição e sabendo quais são suas capacidades e limitações. Por fim, a fase do término, que chega somente para algumas pessoas, quando o papel do aposentado perde a relevância dentro da realidade interna do sujeito.

Porém, esse conceito tradicional de aposentadoria, definido como saída da força de trabalho vem sendo transformado e está se tornando obsoleto ao longo do tempo, abrindo um leque para novas oportunidades e redefinições de carreiras, embora seja importante avaliar os diferentes contextos e os níveis de expectativa de vida que diferem de acordo com cada país e, ainda, com cada região de um mesmo país. Além disso, a tipologia de cada trabalho deve ser observada, bem como as expectativas dos trabalhadores frente ao futuro e suas aposentadorias, considerando fatores diversos, tais como educação, tipo de trabalho, condições econômicas e financeiras, família, relações sociais, condições de saúde, serviços básicos de infra-estrutura e aspectos culturais de cada realidade (FRANÇA, 2008).

2.2.3 Breve histórico sobre a aposentadoria

Estudos revelam que a aposentadoria surgiu no final do século XIX, na Alemanha, no governo do chanceler Otto Von Bismarck, que decidiu atender as reivindicações do movimento operário e propôs, em 1878, uma série de leis de proteção aos trabalhadores contra acidentes de trabalho, enfermidades e velhice (RAMOS, 2001). Esta seria a primeira lei da história destinada ao amparo dos trabalhadores na velhice, sem representar, ainda, uma aposentadoria. Mais adiante, uma lei de seguro contra a velhice e invalidez, instituindo pela primeira vez um sistema obrigatório de aposentadoria, foi aprovada por Bismarck no ano de 1889, que consistia em um sistema nacional que assegurava o pagamento de uma pensão a todos os trabalhadores do comércio, indústria e agricultura que tivessem 70 anos ou mais. Assim, o primeiro país a criar um sistema de aposentadoria e pensão foi a Alemanha. A ideia foi adotada em outros países como, Inglaterra em 1908, França em 1910, Espanha em 1919, Suécia em 1932 e EUA em 1935.

No Brasil, a primeira medida de proteção social se deu em 1888, através do Decreto nº. 9.912-A (BRASIL, 1888 apud RAMOS, 2001), que conferiu aos empregados dos Correios o direito à aposentadoria, estabelecendo em 30 anos o tempo de serviço e em 60 anos a idade mínima para os trabalhadores usufruírem os benefícios da aposentadoria.

Neste mesmo ano foi criada ainda a Caixa de Socorros em todas as Estradas de Ferro do Império, pela Lei nº. 3.397 e no ano seguinte, o Decreto nº. 10.269 contemplou o trabalhador das Oficinas de Imprensa Nacional com a criação do Fundo de Pensões de Pessoal, (RAMOS, 2001).

A partir da década de 1890, o Brasil se expandiu, graças à via férrea do País. Nessa época, os trabalhadores da Estrada de Ferro Central do Brasil foram beneficiados com o direito à aposentadoria, direito este, que em seguida foi ampliado a todos os empregados ferroviários do Estado com o Decreto nº. 565. A primeira categoria profissional a aderir à criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões foi a dos ferroviários, uma vez que, representava a maior categoria trabalhista em expansão na época. Com o passar dos anos, outras categorias aderiram ao sistema, (RAMOS, 2001).

Em 1892 foi instituída a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte dos operários do Arsenal da Marinha do Rio de Janeiro, pela Lei nº. 217 (BRASIL, 1892). O Decreto-Lei nº. 4.682 (BRASIL, 1923), mais conhecido como Lei Eloy Chaves, veio instaurar o Sistema Previdenciário Brasileiro. A referida Lei propunha para as empresas na época, a criação de Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs), a fim de beneficiar através da garantia de alguns seguros, tanto os trabalhadores como seus familiares (RAMOS, 2001).

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) veio firmar uma nova era histórica no campo dos direitos sociais no País. No contexto político e econômico, a saúde, a previdência e a assistência social são homologadas como políticas sociais públicas, compondo os três pilares da Seguridade Social Brasileira. Nesse sentido, a Constituição define a Seguridade Social como um "conjunto de políticas e ações que visam à proteção do cidadão e de seu grupo familiar, quando da materialização das situações de risco de saúde, perda da capacidade laborativa e/ou necessidades econômica" (BRASIL, 1988).

Entre as mudanças mais recentes, em 1998, pode-se mencionar a Reforma da Previdência Social, que estipulou para todos os trabalhadores a transformação do

tempo de serviço em tempo de contribuição e eliminou a possibilidade, até então existente, da aposentadoria proporcional para os novos contribuintes. Instituiu ainda que a idade mínima para a aposentadoria fosse de 65 anos para homens e 60 anos para as mulheres.

Se por um lado o século XXI trouxe ao homem o aumento da expectativa de vida, é preciso pensar também no número de pessoas que ingressam na aposentadoria, pois paralelamente ao fenômeno do envelhecimento cresce o percentual populacional que vive anos após a entrada nessa fase. O fenômeno do envelhecimento demográfico vem se acentuando gradativamente no Brasil. As novas concepções e características próprias dessa fase transformam a experiência da aposentadoria um momento cada vez mais atingível para homens e mulheres. Se antes, socializados, preparados e exigidos, cultural e economicamente para cumprir o seu destino de trabalhador, após o afastamento da ocupação laboral e com a realidade da aposentadoria, homens e mulheres a partir dos 60 anos se vêem desafiados a redimensionar as motivações pessoais às novas condições socialmente impostas: a aposentadoria e a velhice.

Segundo Romanini, Xavier e Kovalski (2009), aproximadamente 8% da população têm mais de 60 anos. Em 2020 este percentual será de 13% (Figura 3). Projeções da Organização das Nações Unidas (ONU) mostram que, até 2025, a população idosa do Brasil terá acumulado o maior crescimento entre os países do mundo (1,514% em 75 anos), colocando-o na sexta posição de país mais velho do mundo. A expectativa de vida do brasileiro é de 67 anos. Isto tem proporcionado um aumento gradativo no período de aposentadoria.

Os dados mostram que, diferentemente do que ocorre nos países desenvolvidos, no Brasil a aposentadoria não significa a saída definitiva do mercado de trabalho, mas apenas uma fase de transição vivenciada pelos trabalhadores, que passam a se tornar, não só trabalhadores aposentados, mas também aposentados que trabalham.

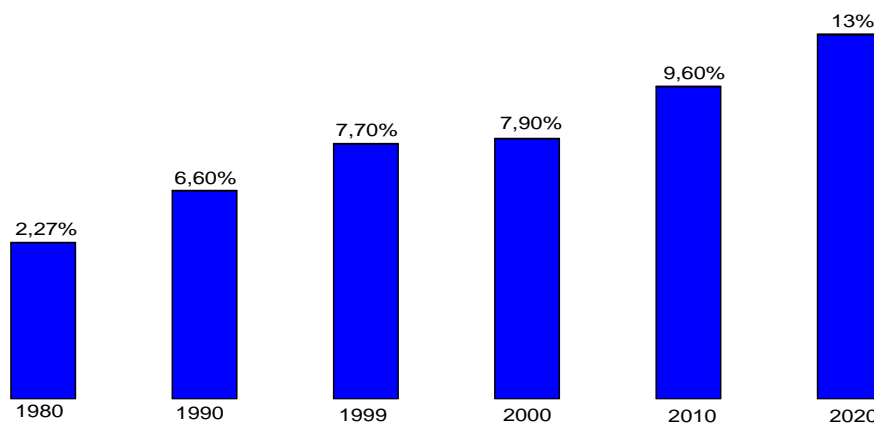


Figura 3. Proporção de idosos na população.

Fonte: Adaptado de Romanini, Xavier e Kovaleski (2009).

Nas últimas décadas, com o rápido avanço tecnológico e a consequente elevação da expectativa de vida, as pessoas começam a considerar as implicações de uma sociedade em que se vive mais e com mais saúde. Indivíduos idosos estão cada vez mais interessados em permanecer membros produtivos na sociedade muitos além da idade da aposentadoria. Salgado (1993) considerou que os critérios idade cronológica e tempo de serviço são camuflagens para a desvalorização destes trabalhadores, considerado colaboradores pouco interessantes. Neste sentido, a aposentadoria assume as feições de um conflito social, "pois após anos de trabalho a sociedade alija da produção homens e mulheres que ainda reúnem força e entusiasmo para continuarem participando" (SALGADO, 1993, p. 17).

Aposentadoria é conceituada também como a passagem do servidor da atividade para a inatividade, com proventos integrais ou proporcionais, por ter completado o tempo de serviço e idade exigida por lei, ou seja, o benefício concedido pela Previdência Social ao trabalhador segurado que preencher os requisitos legais, podendo ser aposentadoria por idade, invalidez, tempo de contribuição e aposentadoria especial.

No serviço público a aposentadoria passou por várias reformas desde a promulgação da Constituição Federal. Assim, as regras para aposentadoria no serviço público são hoje muito diferentes do que estava definido na Constituição Federal (BRASIL, 1988) e na Lei nº. 8.112 (BRASIL, 1990) que instituiu o Regime Jurídico Único (RJU). O RJU transformou em efetivos os funcionários contratados via regime Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que não haviam contribuído para a Previdência Pública, além de conter regras que permitiam a um servidor se

aposentar com menos de 40 anos de idade, causando severo desequilíbrio no sistema, que levaram às alterações via emendas constitucionais. Apesar das modificações introduzidas pelas emendas constitucionais ainda é possível, aos atuais servidores, a aposentadoria integral devido às regras de transição que contemplam condições diferenciadas para os servidores que se encontravam no serviço público no momento da reforma, porém não atingiram os requisitos até então existentes e a regra atual que contempla os novos requisitos implantados pela reforma do sistema previdenciário, conforme consta no Manual-CNEN/CGRH nº. 001 (CNEN, 2006).

Cabe ainda lembrar que, desde a promulgação da Constituição Federal (BRASIL, 1988), foi estabelecido o limite de 70 anos de idade para os servidores titulares de cargo efetivo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações para trabalhar. Ao atingir esta idade limítrofe, o servidor é aposentado compulsoriamente, conforme o inciso II do parágrafo 1º do artigo 40.

2.3 ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DA APOSENTADORIA

A aposentadoria como qualquer situação de mudança, pode ser um evento desencadeador de ansiedade e ameaçador do equilíbrio psicológico da pessoa. Considerando tal contexto, a seção a seguir tratará dos aspectos psicossociais da aposentadoria, apontando impactos e mudanças que podem ocorrer neste período.

Para Flavell, Miller e Miller (1999), os seres humanos têm sentimentos, necessidades e objetivos sociais. A busca por uma maior compreensão de si mesmo, do outro, das relações interpessoais, dos costumes e instituições sociais são inerentes ao homem. Desde o nascimento, o bebê apresenta uma personalidade própria e o desenvolvimento dessa personalidade está associado aos relacionamentos sociais. As relações sociais vão continuar afetando e sendo afetadas pelo desenvolvimento ao longo de toda história do desenvolvimento do indivíduo.

Os estudos sobre a aposentadoria demonstram ser a vida do aposentado profundamente influenciado pelas atividades sócio-profissionais anteriores, uma vez que essas atividades determinam as condições de vida social e econômica, bem como as relações sociais e o acesso ao lazer. Dessa forma, a passagem para a

aposentadoria faz surgir desigualdades sociais e contradições do sistema social no qual a pessoa está inserida.

Na Psicologia, em geral, os autores analisam a questão dos aposentados em função da adaptação do indivíduo ao espaço, papel e lugar que lhe são dados numa determinada estrutura social. Assim, o comportamento do aposentado é explicado como uma boa ou má adaptação aos novos papéis, como é o caso do trabalho sobre Identidade e Aposentadoria de Carlos e Jacques (1997), que aborda a questão da perda de papéis e de identidade sofrida pelas pessoas que se aposentam.

Estes trabalhos seguem na mesma direção que Santos (1990), quando defende que um estudo sobre a aposentadoria é necessário trazer à tona não só as modificações do sistema de papéis, mas também a ligação entre as forças do sistema social e a identidade da pessoa. Procurar somente compreender as mudanças que se operam no momento da aposentadoria não parece ser suficientemente satisfatório se deixar de analisar ligações que pode haver entre o sistema social e os aspectos psicológicos do sujeito antes da aposentadoria.

A situação de desligamento do trabalho acarreta mudanças dos aspectos psicossociais do aposentado, tais como, um maior convívio com a família, a perda do papel social de trabalhador, afastamento dos colegas de trabalho, diminuição do poder aquisitivo, além da existência de vários outros agentes estressores, como, por exemplo, a supervalorização do trabalho pela sociedade, o que faz com que o indivíduo aposentado se sinta como alguém que já não pode contribuir para a sociedade, gerando sentimento de inutilidade, podendo afetar sua identidade, autoestima e sentido de vida (LEITE, 1993).

Com mais relevo para as mudanças psicológicas, a vivência da identidade pelo pré-aposentado e do aposentado é colocada em xeque a partir das modificações corporais, devendo a pessoa recorrer aos mecanismos adaptativos para enfrentar essa nova imagem de si mesmo.

Para Moragas (1997), todos os seres vivos são regidos por um determinismo biológico e sendo assim, o envelhecimento envolve processos que implicam na diminuição gradativa da possibilidade de sobrevivência, acompanhada por alterações regulares na aparência, no comportamento, na experiência e nos papéis sociais.

Conforme Magalhães (2006), pensando as condições de vida das pessoas idosas nas sociedades modernas, afirma que estas sociedades têm as seguintes características: baixos índices de natalidade e mortalidade, com processos de mudanças aceleradas onde a inovação tende a ocupar o lugar da tradição. Além disso, há uma valorização das esferas da produção e do consumo, ao mesmo tempo em que o patrimônio familiar é substituído pelo projeto individual. Esses indicativos não oferecem boas perspectivas para as pessoas que envelhecem nestas sociedades. Mas um grande contingente de pessoas idosas em nossa sociedade sofre um processo de exclusão social. Para Queiroz (1999), a exclusão social se dá nas dimensões econômica (perda do poder aquisitivo, com baixas aposentadorias e pensões), política (pois não têm respeitado seus direitos de cidadãos), social (quando ocorre o isolamento social, na medida em que as estruturas de sociabilidade que as pessoas desenvolvem estão centradas no trabalho e na família e, secundariamente, nas relações de vizinhança, por exemplo) e cultural (pela desvalorização da memória e da lembrança).

Para Ballone (2002), para se saber sobre os aspectos psicossociais existe a necessidade de se entender a expressão psicossocial. No sentido etimológico, psicossocial vem do termo psiquê = mente + social, o que torna mais fácil abarcar a compreensão psicológica do mesmo. Uma teoria psicossocial apresenta aspectos psicológicos relacionados com a sociedade e com a conduta social do ser humano. No estudo da personalidade, considerar a dimensão psicossocial é tratar dos mecanismos adaptativos ou destruidores da vida social. O sentido positivo visa sempre à inserção benéfica para o sujeito e para o grupo social.

Há, em cada sociedade, um conjunto de papéis instituídos e algumas condições históricas que determinam as pressões sociais relacionadas ao processo de interiorização desses papéis. Ou seja, a pressão que a sociedade exerce sobre as pessoas para que adotem certos papéis será proporcional à importância desses papéis na referida sociedade. Nesse sentido muitas pessoas idosas encontram, através do convívio com as amigas do trabalho e família, uma forma de passar o tempo antes preenchido pelo trabalho. Segundo Vitola (2004) a aposentadoria não pode ser vista apenas como a perda do papel profissional, mas também como uma etapa de reorganização vital em função da diminuição do poder aquisitivo, da necessidade de preencher o tempo livre e da reintegração à família, e ainda, que a

aposentadoria não representará um problema se não houver mudança no padrão de vida, e se os comportamentos habituais não sofrerem modificações drásticas.

Para França (2008), dentro desta importância do convívio em sociedade, bem-estar, o prazer e a satisfação nos relacionamentos familiares, o nível de dependência e independência entre os membros da família e o seu apoio são fatores fundamentais que podem afetar a adaptação à aposentadoria.

Seguindo o percurso da perspectiva de curso de vida, Smith e Moen (1998 apud FRANÇA, 2008), examinaram as percepções das influências que os maridos e as esposas têm em relação à decisão da aposentadoria dos respectivos companheiros. Comparados com os trabalhadores ativos, aqueles já aposentados há algum tempo tendiam a aumentar o comprometimento com as suas mulheres, com maior dependência delas no convívio social, e estas apresentavam maior importância quanto aos aspectos emocionais da vida conjugal e o convívio em sociedade. Para ambos os cônjuges o local de trabalho prevê amizades que duram à vida inteira. Mas para alguns, entretanto, perder o emprego pode significar a perda das amizades, principalmente se não souberem estimular os encontros sociais fora do trabalho (FRANÇA, 2008).

Estudos de Bossé e outros (1989 apud FRANÇA, 2008) e Kahn e Antonucci (1980 apud FRANÇA, 2008) reconhecem que a aposentadoria é uma fase em que muitos relacionamentos podem terminar, sugerindo que o ambiente e os colegas de trabalho são importantes recursos para o apoio social necessário aos aposentados. Para Francis (1990 apud FRANÇA, 2008, p. 128),

Esses antigos amigos que compartilhavam o mesmo contexto histórico e o mesmo entendimento social e cultural são capazes de continuar se entendendo mutuamente, ajudando um ao outro a lidar com as disparidades entre as expectativas e as experiências de vida, e de manter a autoestima elevada.

As pessoas aposentadas algumas acabam por discutir situações estressantes com os ex-colegas de trabalho, como as questões de saúde, consistindo os problemas de saúde os únicos tipos de assunto que conversam quando se encontram no convívio social. É necessário saber que as atividades de lazer são bastante importantes na vida dos aposentados, pois eles podem e devem ter assuntos a serem discutidos nos encontros com ex-colegas de trabalho. Por mais

que o lazer não dependa necessariamente da situação econômica de cada um, algumas atividades são mais custosas do que outras, e se a aposentadoria não suprir essa etapa os aposentados acabam se isolando dos demais ex-colegas (FRANÇA, 2008).

De acordo com Santos (1990, p. 26):

O sujeito aposentado perde seu poder social. Mesmo na família (se ela existe), a aposentadoria é justamente a fase que os filhos cresceram e construíram suas próprias famílias. É assim que pode surgir nos aposentados um sentimento de inutilidade e de desvalorização. Além disso, estes sentimentos encontram seus recíprocos no grupo social, onde as pessoas idosas são percebidas como inúteis ultrapassadas.

Em decorrência da idade avançada e das perdas biológicas e sociais, o aposentado passa a sofrer preconceitos, dentre eles a exclusão do meio produtivo e também as perdas afetivas. Esta rejeição na maioria das vezes parte da própria família que o considera um estorvo dentro do lar. Mas de acordo com o Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003b, art. 3º):

É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

As tensões psicológicas e sociais podem apressar as deteriorações associadas ao processo de envelhecimento. Percebe-se no indivíduo que envelhece uma interação maior entre os estados psicológicos e sociais refletidos na sua adaptação às mudanças. A habilidade pessoal de se envolver, de encontrar significado para viver, provavelmente influencia as transformações biológicas e de saúde que ocorrem no tempo da velhice, mesmo estando inserido em uma sociedade que possui um mecanismo de negação, mantendo tabus em torno do tema envelhecimento e morte, como se isso não fosse consequência natural de nascer, crescer e amadurecer (MORAGAS, 1997).

Contrariando o pessimismo da sociedade e do próprio aposentado, administrar o tempo livre pode requerer uma aprendizagem e a capacidade de adaptação à nova vida, mesmo que isso signifique maior liberdade para fazer o que

quiser. Segundo a teoria de França (2008), algumas situações como a dedicação ao trabalho pode ser tamanha que muitos indivíduos se tornam dependentes desta posição que os define perante si mesmo e a sociedade.

2.4 ASPECTOS DE QUALIDADE DE VIDA E/OU VELHICE

Neste contexto, a qualidade de vida e o envelhecimento saudável requerem uma compreensão mais abrangente e adequada de um conjunto de fatores que compõem o dia a dia do servidor na fase da pré e pós-aposentadoria, e que são abordados na próxima seção.

Quando se fala de qualidade de vida surgem sempre muitas ideias e conceitos. Do ponto de vista das pessoas, pode-se afirmar que qualidade de vida é a percepção de bem estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida.

A definição do conceito de qualidade de vida não é passível de ser única ou conclusiva. Para Sétien (1993 apud ALBUQUERQUE, 2003), a dificuldade para a definição do termo qualidade de vida provém de uma série de características inerentes ao próprio conceito: é abstrato, complexo, indiretamente mensurável, admite múltiplas orientações e tem, portanto, distintas definições. Ferraz (1998 apud ARELLANO, 2008), ao analisar o conceito, confirmou essa dificuldade. Segundo ele, o termo e o conceito qualidade de vida começaram a ser utilizado nos Estados Unidos após a Segunda Guerra Mundial, com o intuito de descrever o efeito gerado pela aquisição de bens materiais (tecnologia) na vida das pessoas. Somente alguns anos mais tarde passam a ser considerado como parâmetros a serem valorizados, com o objetivo de capturar avanços nas áreas de saúde e educação.

Com o aumento da expectativa de vida e com qualidade, a aposentadoria acabou por chamar a atenção do governo e de especialistas, que começaram a se perguntar o que fazer com as pessoas idosas. Dentro deste contexto, acabou por haver uma pedagogização da velhice. Daí o surgimento no mundo inteiro de espaços para a terceira idade, inclusive no Brasil, onde temos como pioneiro, o Serviço Social do Comércio (SESC), que oferece atividades sócio-profissionais importantes para a pessoa idosa.

Este processo foi acelerado, principalmente, a partir dos anos 80, com a criação da universidade para a terceira idade. Desde então houve uma série de

normatizações para essa faixa etária. Em 1994, foi aprovada a Lei nº 8.842 (BRASIL, 1994), que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, que garante cidadania e qualidade de vida. Para o alcance do propósito da Política de Saúde do Idoso (BRASIL, 1999, não paginado) foram definidas como diretrizes essenciais:

a promoção do envelhecimento saudável; a manutenção da capacidade funcional; a assistência às necessidades de saúde do idoso; a reabilitação da capacidade funcional comprometida; a capacitação de recursos humanos especializados; o apoio ao desenvolvimento de cuidados informais; e o apoio a estudos e pesquisas.

Diante destas ideias é de vital importância investir na melhoria da qualidade de vida das pessoas idosas, uma vez que estas apresentam muitos problemas crônico-degenerativos relacionados à idade, capacitando profissionais para que possam prestar assistência de qualidade às necessidades da pessoa idosa.

Promover o envelhecimento saudável significa, entre outros fatores, valorizar e preservar a independência física e psíquica da população idosa, prevenindo a perda da capacidade e reduzindo os efeitos negativos de eventos que a ocasionem. Assim, uma melhor qualidade de vida proporcionada pela medicina preventiva, medicamentos que prolongam a vida, assim como por novas técnicas – incluindo cirurgias cosméticas – têm suavizado o processo de envelhecimento. A sociedade ganhou, em média, 30 anos de expectativa de vida, com as mulheres ganhando cerca de sete anos a mais que os homens (SILVER, 2003).

Segundo Frutuoso (2008), em entrevistas realizadas encontrou duas categorias de pessoas com medo de envelhecer, aquelas que pensam que podem ficar dependentes e as que preferem não falar do assunto. No campo psicológico as que não querem pensar no envelhecimento usam o mecanismo da negação, pensam que não verbalizando afastarão o processo que é inexorável. “A negação do envelhecimento só atrapalha a possibilidade de envelhecer com qualidade” (FRUTUOSO, 2008, p. 23).

O diagnóstico da doença da pessoa idosa é sempre importante quanto às consequências dele na qualidade de vida, ou seja, na sua capacidade funcional e na manutenção da independência para as atividades diárias.

No trabalho, a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em

si, do cuidado com o ambiente físico, dos bons padrões de relacionamento, e do ponto de vista da pessoa do significado do trabalho e cargo ocupado.

A atividade física regular é considerada um aspecto fundamental de um estilo de vida saudável. Entretanto, a vida moderna tem transformado o ser humano de uma criatura ativa em um ser sedentário. Estudos têm demonstrado que a atividade física continuada exerce um efeito protetor para fatores de riscos e as formas de prevenção, por exemplo, como a hipertensão arterial, diabetes melito, doenças cardiovasculares, artrose, osteoporose, ansiedade, demência e depressão.

Para Dunning e outros (apud ARELLANO, 2008) a qualidade de vida é um tópico interdisciplinar que emerge de pesquisas geográficas na década de 1970 quando pesquisadores ampliaram a visão para entender os problemas sociais e econômicos como decorrentes de diferenças ao acesso de recursos materiais e sociais, indo além de medidas objetivas, como nível salarial e taxas de criminalidade. Bom Sucesso (2002), por sua vez, diz que o interesse pelo termo qualidade de vida surgiu no Brasil a partir da década de 90. Foi quando começaram a integrar o discurso acadêmico, as literaturas relativas ao comportamento das organizações, os programas de qualidade total, as conversas informais e a mídia em geral. A qualidade de vida tem sido associada tanto às condições de vida urbana, incluindo transporte, saneamento básico, lazer e segurança, quanto para se referir à saúde física e mental.

Segundo Kilimnik e Moraes (2000, p. 64), “a qualidade de vida de maneira global é formada por fatores como trabalho, educação, saúde, família, cultura, lazer, fatores socioeconômicos e o próprio indivíduo”. O trabalho, por sua vez, é o fator condicionante que mais afeta a qualidade de vida global do homem moderno. “Parcela significativa da vida humana é passada dentro das organizações e quase 70% do seu tempo está relacionado direta ou indiretamente ao trabalho”.

De acordo com Ballesteros (1996 apud ARELLANO, 2008), a qualidade de vida é bem-estar, no domínio social, saúde, no domínio da medicina, e nível de satisfação, no domínio psicológico. Uma vida com qualidade é determinada por uma relação de equilíbrio entre forças internas e externas. Resumindo, qualidade de vida diz respeito justamente à maneira pela qual o indivíduo interage (com sua individualidade e subjetividade) com o mundo externo, portanto à maneira como o sujeito influencia e é influenciado, fazendo parte do ciclo vital.

Assim como o conceito de qualidade de vida, a qualidade de vida no trabalho também incorpora certa imprecisão conceitual. Segundo Lacaz (2000 apud ARELLANO, 2008), essa imprecisão dá margem a uma série de práticas nela contidas que ora se aproximam da qualidade de processo e de produto. Em 1976, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou e fomentou o desenvolvimento do Programa Internacional para Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho (PIACT). Lacaz (2000 apud ARELLANO, 2008), a partir desse programa, discutiu a vertente que prioriza as condições, os ambientes, a organização do trabalho e as tecnologias. Como reflexo, na década de 1980, consolidou-se uma tendência que baseia a Qualidade de Vida no Trabalho na maior participação do trabalhador nas empresas governamentais ou não, na perspectiva de tornar o trabalho mais humanizado.

Mais recentemente as questões de cidadania e responsabilidade social têm feito parte das propostas de qualidade de vida das instituições e empresas governamentais ou não.

Adotar hábitos saudáveis e realizar um acompanhamento médico periódico no decorrer dos anos são algumas medidas que certamente contribuirão para que se tenha uma velhice mais harmoniosa. A mesma atenção merece o bolso. Para isso, não há grandes fórmulas. A preocupação em poupar, ainda quando se está em atividade, é a chave para a aposentadoria sonhada e merecida.

Nesta linha de raciocínio, a fim de assegurar que a transição do servidor na pré-aposentadoria para a nova fase da vida, a aposentadoria tenha suporte estruturado, é preciso compreender que não basta almejar a vida longa, mas a melhor qualidade para esta ser vivida: Os programas de preparação para a aposentadoria são manifestações concretas das novas práticas e concepções envolvidas nas formas contemporâneas de entender o processo de envelhecimento, o trabalho e a aposentadoria como já mencionados nas seções anteriores.

2.5 PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Apesar da relevância do fenômeno da aposentadoria para todos os segmentos humanos interessados, como os estudiosos e consultores no tema, os próprios aposentados, gestores, familiares, amigos e etc., os estudos que tratam do tema e sobre os programas de preparação para a aposentadoria são pouco

frequentes na literatura brasileira. Encontram-se trabalhos dos autores de maior relevância sobre o assunto como Silva (2006), França (2008), Zanelli, Silva e Penna Soares (2010), e também alguns artigos científicos sobre questões que perpassam o tema, como o significado do trabalho, o envelhecimento e a saúde da pessoa idosa. Tal fato evidencia a falta de estudos sobre o tema, bem como a necessidade de intensificar pesquisas a respeito do assunto.

No tocante aos programas de preparação para a aposentadoria, notamos um número muito pequeno destes programas em fase de realização, e especificamente, na Administração Pública Federal, existe um movimento inicial de projetos dando os primeiros passos para a sua realização, como, por exemplo, a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), no Rio de Janeiro; a Universidade Federal de Santa Catarina (FSC); o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), e o Ministério da Saúde. Esta necessidade de ampliação dos estudos sobre o tema da aposentadoria, aliado ao progressivo envelhecimento da população, ao crescente aumento no número de requerimentos de aposentadoria e efetivações de aposentadoria no atual contexto, faz com que o tema seja relevante e, principalmente, aplicado em espaços organizacionais que privilegiem o “pensar” e o desencadear de ações endereçadas ao momento da aposentadoria e à condição de se “estar aposentado” (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

De acordo com Salgado (apud ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010), os programas de preparação para aposentadoria tiveram sua origem nos Estados Unidos, a partir da década de 50. No início, limitava-se a prestar informações sobre o sistema de aposentadoria e pensões e, com o tempo, passaram a contemplar os vários aspectos que envolvem o afastamento do trabalho. Relata Salgado (apud SILVA, 2006), a experiência pioneira no Brasil teve início em 1982, na Administração Regional do SESC, em São Paulo. O modelo pretendeu constituir-se em uma “informação” sobre as condições de existência e uma reflexão sobre a vida presente que possibilitasse a descoberta de si mesmo, de aptidões esquecidas ou mesmo não conscientemente desenvolvidas. Segundo Dirceu Magalhães (apud SILVA, 2006), o programa de preparação para aposentadoria sofreu influência estrangeira nesse momento. De lá para cá, ele vem se constituindo numa experiência brasileira baseada na nossa cultura de trabalho.

Distinguem-se também por serem implantadas e monitoradas pelos órgãos de Recursos Humanos, na maior parte, em grandes empresas. Relata Silva (2006) que

em 1985, a Companhia Vale do Rio Doce iniciou a preparação para seus empregados que estivessem a dois anos da aposentadoria. Outras grandes empresas nacionais aderiram como a Petrobrás e Furnas que até hoje mantém o Programa.

Um programa de preparação para aposentadoria possui como pressuposto que os participantes precisam ser educados para este novo momento em suas vidas. Preparar significa planejar de antemão o caminho ou o empreendimento de alguém. Também pode ser traduzido como educar, habilitar, premeditar ou aplanar o caminho visando o cidadão do futuro. Ao se referir à preparação para a aposentadoria, a compreende-se no sentido de tomada de consciência ou reflexão, que consiste na busca de novas áreas de interesse para o aposentado, incentivando-o à descoberta de potencialidades e prevenção de conflitos que possam emergir, bem como a discussão de alternativas para lidar com eles (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). É ainda a oportunidade para receber informações e para a adoção de práticas e estilos de vida que promovam a saúde; é o momento para reconstruir o projeto de vida a curto, médio e longo prazo, priorizando seus interesses e as atitudes que é preciso tomar para realizar seus projetos pessoais e familiares (FRANÇA; SOARES, 2009). Por fim, também se agrega o sentido de ensinar que as possibilidades de ação na vida não se esgotam com a consolidação da aposentadoria. Contudo, como se observa a palavra preparação denota a ideia de ensinar ou mostrar um caminho que já se encontra, no todo, ou em seus aspectos fundamentais, previamente delineados. Também é atribuído ao termo preparação um caráter coercitivo ou expulsivo, enquanto outras designações são aceitas mais favoravelmente. O termo preparação para a aposentadoria, embora seja a forma mais corrente, tem recebido outras conotações, com orientação, reflexão ou relação de ajuda na aposentadoria.

Entretanto, independentemente da forma utilizada, a intenção deve ser sempre a de planejar a via que segue; buscar novas áreas de interesse para a pessoa; incentivar a descoberta de potencialidades; o reconhecimento de limitações e a prevenção de conflitos emergentes (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 43).

Cabe ainda esclarecer que a Política Nacional do Idoso, através da Lei nº 8.842 (BRASIL, 1994), propõe a criação e manutenção de programas de preparação

para a aposentadoria – nos setores públicos e privados-, com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento do servidor. Já o Estatuto do Idoso, através da Lei nº 10.741 (BRASIL, 2003), estimula que os programas tenham a antecedência mínima de um ano, por meio de estímulos a novos projetos sociais, conforme os seus interesses, e de esclarecimentos sobre os seus direitos sociais e de cidadania. Isto denota uma preocupação do governo com o fenômeno da aposentadoria e a importância da preparação para esta nova condição, porém se percebe ainda que poucos projetos estejam sendo implementados de fato.

Para Silva (2006), as contribuições do programa de preparação para aposentadoria são nos campos pessoais e sociais. No campo pessoal, o programa de preparação para aposentadoria possibilita àqueles que contribuíram com o melhor de suas vidas um preparo para não desanimarem com as perdas inevitáveis decorrentes do desengajamento da força de trabalho, que são: a diminuição do salário, para quem não é contemplado pela previdência privada; a identidade organizacional, tão valorizada na nossa cultura; o status, conforme o cargo ocupado na Instituição, conferido pela sociedade em forma de prestígio; e, finalmente, a perda do convívio afetivo com os colegas de trabalho que, muitas das vezes transformam-se em amigos. No campo social, a contribuição do programa de preparação para aposentadoria abre horizontes, favorece a criatividade, o diálogo com o mundo fora da instituição, exercita a criatividade embotada pela burocracia, ajuda a mudar paradigmas, possibilitando assim exercitar a liberdade. No entender de Silva (2006), o momento da aposentadoria é um espaço para o exercício da liberdade. A autora cita ainda que as tendências mais adotadas na condução dos programas de preparação para aposentadoria no Brasil são:

1. instrucional, que se utiliza cursos, palestras e seminários, visando informar e possibilitar a aquisição de conhecimentos sobre determinados assuntos;
2. comportamental, cujos métodos principais são os grupos de desenvolvimento interpessoal, de terapia e aconselhamento, objetivando o tratamento;
3. ocupacional, que utiliza grupos recreativos de lazer, atividades artísticas e prazerosas, visando o entretenimento;
4. profissional, cujos meios são cursos, atividades profissionalizantes e treinamentos, objetivando o pós-carreira;
5. vivencial conscientizadora, cujos principais meios são grupos de reflexão crítica e construção de saber compartilhado, visando transformação pessoal e coletiva (SILVA, 2006, p. 25).

Silva (2006, p. 25) dá destaque para esta última tendência, pois, este procedimento “possibilita que haja o exercício do pensar, participação efetiva, construção de conhecimentos compartilhados pelos participantes, desenvolvimento da consciência ingênua à crítica e disposição para exercer a transformação”. Ainda segundo a autora, esta tendência, a vivencial conscientizadora, se fundamenta nos conteúdos de Freire (Abordagem Vivencial Pedagógica Libertadora), Rogers (principal defensor da Teoria Humanista) e Piaget (maior estudioso da Teoria Cognitiva que embasa a Teoria Construtivista de Educação).

Em consonância com Silva (2006), Zanelli, Silva e Soares (2010) explicitam que os pressupostos que orientam as suas concepções teóricas, são de bases sócio-cognitivas, voltadas para as habilidades e atitudes envolvidas nos processos de decisão inerentes às carreiras. Por pretender mudança de atitudes, os participantes do programa de preparação para aposentadoria evoluem num processo de tomada de consciência, assunção de valores, retomada de emoções e disposições comportamentais, significando aprender ou desenvolver padrões apropriados a uma nova etapa da vida. Estes autores relatam que os programas de preparação para aposentadoria são guiados pelos postulados construcionistas sociais, pois entendem que a realidade na qual se encontram inseridos os aposentados resulta do processo histórico das suas interações sociais, ou seja, da mesma forma que os aposentados influenciam a construção da realidade, eles são influenciados por ela. Portanto, a aposentadoria é uma consequência da realidade, que é socialmente construída. Além disso, os autores apóiam-se nos pressupostos humanistas, por considerar as necessidades e expectativas dos seres humanos, bem como a ideia de que estamos em busca constante de vir a ser o que ainda não somos, de acordo com Maslow (2000, 2003 apud ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 57). E, por fim, na formatação e condução do programa, Snyder e Lopez (2009 apud ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010), estes autores dão ênfase ao que existe de positivo nas pessoas, buscando seus fundamentos na Psicologia Positiva, que enfoca cientificamente a descoberta das qualidades das pessoas e a promoção do seu funcionamento positivo.

Sobre a referida contingência, assim manifestou Martinez (1997, p. 97):

A preparação para a aposentadoria tem hoje escopo nitidamente delineado. Sua primeira ideia é adequar o trabalhador à futura condição de inativo para as mudanças supervenientes com a

cessação ou diversificação do trabalho e, em alguns casos, a principal causa do desajuste, administrar a perda do convívio com os amigos.

Uma análise das práticas e do discurso dos especialistas envolvidos na idealização dos programas – psicólogos, gerontólogos e assistentes sociais que se dedicam a elaborar programas, treinar profissionais e divulgar os pressupostos que embasam o programa de preparação para aposentadoria – permite perceber como este programa procura rever concepções tradicionais sobre o envelhecimento e como organizam suas práticas concretas: é objetivo expresso do programa de preparação para aposentadoria demonstrar a possibilidade da vivência coletiva, positiva e satisfatória dessa nova fase da vida que é a aposentadoria.

O evento da aposentadoria não afeta somente o indivíduo, mas também aqueles que o cercam, pois a dedicação quase exclusiva à identidade de trabalhador acaba, em muitos casos, por prejudicar o desempenho dos demais papéis sociais, dentre os quais o familiar. A vida conjugal e o convívio com os filhos costumam ser deixado de lado, e o retorno ao lar, após a aposentadoria, faz com que o sujeito estranhe ou até mesmo desconheça verdadeiramente as pessoas com as quais convive. Estes fatores também influenciam negativamente neste processo de transição de um papel ativo e produtivo para a nova situação que se configura (ZANELLI; SILVA, 1996).

Segundo Carvalho e Serafim (1995, p. 197), a solução para o servidor que decide se aposentar é preparar-se para as alterações inevitáveis refletindo sobre o assunto com antecedência:

A adaptação do trabalhador ao novo ritmo de vida, após a aposentadoria, deve ser o objetivo de qualquer programa junto ao pré-aposentado, na busca de alternativas para ocupar o seu tempo livre sensivelmente aumentado.

De acordo com Leite (1993) a melhor maneira de tornar tranquila a transição para aposentadoria, quando possível, é mediante o afastamento gradual, pois este processo cria condições para que a pessoa se adapte mental e psicologicamente à nova perspectiva, formando novos hábitos, acostumando-se à aposentadoria, ao mesmo tempo em que a família assimila a presença da pessoa aposentada em casa em dias e horários não habituais.

A atribuição de preparar os servidores para se desligarem da instituição, criando as condições para transferência de conhecimento, é um dos grandes desafios das organizações atuais. A adoção dessas políticas pode alterar a dinâmica da instituição, uma vez que trará melhores resultados, tanto para os servidores como para instituição.

Ao se pensar na elaboração de um programa de reflexão e preparação para a aposentadoria é de fundamental importância considerar que o objetivo principal deve ser a criação de condições concretas, de maximização do enriquecimento pessoal. Desse modo, um programa pensado nesses moldes é fundamental, no sentido de prevenir que a falta de planejamento cause possíveis angústias e conflitos emergentes com o término da carreira profissional, ensinando aos futuros aposentados que as possibilidades de ação não se esgotam com o fim da rotina de trabalho e sim que, a partir desses elementos torna-se possível a construção da diáde qualidade de vida e aposentadoria.

Costa e Soares (2009) acreditam no desenvolvimento da orientação para a aposentadoria como um trabalho de longo prazo, com planejamento para o futuro, discussão sobre como lidar com as perdas, manutenção de projetos de vida e resgate de sonhos passados, a fim de transformá-los em novos projetos, com base nas escolhas dos servidores. A partir desta compreensão, a proposta de implantação do programa de preparação para aposentadoria torna-se mais ampla, com acompanhamento ao longo da carreira dos servidores e envolvimento sócio-organizacional da instituição. Ainda é a iniciativa mais conhecida e com maior histórico desta natureza.

3 O PROCESSO METODOLÓGICO

Este capítulo tem por finalidade descrever a metodologia utilizada na realização deste estudo avaliativo e é composta dos seguintes itens: abordagem; quadro de categorias, indicadores e padrões; instrumento de avaliação; processo de validação; seleção dos sujeitos; coleta e análise de dados; resultados; conclusões e recomendações.

Apesar de a CNEN ser de âmbito nacional, a autora optou por limitar o estudo apenas à federação do Rio de Janeiro, devido a facilidade de acesso aos sujeitos.

3.1 ABORDAGEM

A abordagem adotada neste estudo avaliativo foi a centrada nos participantes, que enfatiza o elemento humano da avaliação. Como citado por Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004, p. 125), “o envolvimento dos participantes (interessados no objeto da avaliação) é crucial para determinar valores, critérios, necessidades e dados da avaliação”. Também para estes autores:

Esta abordagem abrange uma grande variedade de propostas mais específicas que, em termos gerais, podem ser reunidas por sua aceitação da filosofia intuicionista-pluralista da avaliação, que se baseiam na ideia de que o valor depende do impacto do programa sobre cada cidadão individualmente (WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004, p. 224).

Segundo Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004, p. 227), como valiosa contribuição a este processo de avaliação, cita Stake, “este autor afirmou que os dois atos básicos da avaliação são *descrição e julgamento* (as ‘duas faces’ da avaliação), ou seja, as duas principais atividades de qualquer estudo avaliativo formal”. Esta abordagem tem como finalidade observar e identificar todas (ou tantas quantas forem possíveis) as preocupações, problemas e consequências que são elementos integrantes das ações na área social no que diz respeito ao servidor da CNEN, ativo profissionalmente, que se encontra na fase da pré-aposentadoria e posterga a tomada de decisão para a aposentadoria.

3.2 QUADRO DE CATEGORIAS, INDICADORES E PADRÕES

O Quadro 2 foi elaborado com base nas categorias, indicadores e padrões a partir da questão avaliativa deste estudo: Quais os motivos que afetam a tomada de decisão do servidor da CNEN com relação à aposentadoria? Ele orientou o processo de elaboração do instrumento de coleta de dados deste estudo avaliativo.

Categorias	Indicadores	Padrões
Qualidade de Vida	Atividade física Assistência Médica Mudanças Psicossociais	<ul style="list-style-type: none"> – Regularidade da atividade física: praticar exercícios diários como: alongamento, caminhada, ciclismo, corrida, dança de salão, musculação, natação, yoga e outros. – Uso da assistência médica direcionada para prevenção de doenças que podem surgir nas pessoas idosas. – Novos comportamentos: Psicologicamente e Fisicamente. – Novos Valores: Sociais e Culturais.
Trabalho	Planejamento Financeiro Convívio Familiar Ocupação do Tempo Livre	<ul style="list-style-type: none"> – Estabilidade doméstica e familiar. – Interação com a família: cônjuge, filhos e netos. – Desempenho de novos papéis na sociedade. – Desenvolver atividades que possibilitem novas sinapses, mantendo-se intelectualmente ativo como: participar de grupos voluntários em leitura para cegos, leitura para pessoas idosas em instituições de longa permanência, curso de culinária, curso de computação, cursos de educação à distância, participação em coral. – Lazer: realizar viagens, passeios e piqueniques com a família. – Ir ao cinema, teatro, museus e/ou exposições.

Quadro 2. Critérios: categorias, indicadores e padrões.

Fonte: A autora (2009).

3.3 INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

Segundo Minayo (2007, p. 204), a entrevista é um procedimento privilegiado de coleta de informações:

É a possibilidade que tem a fala de ser reveladora de condições estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos (sendo ela mesma um deles) e, ao mesmo tempo, ter a magia de transmitir, por meio de um porta-voz, as representações grupais, em condições históricas, socioeconômicas e culturais específicas.

Neste estudo avaliativo optou-se pela entrevista semiestruturada na suposição de que, a partir das falas dos indivíduos na fase da pré-aposentadoria, seria possível compreender os mais diversos aspectos da vida social e das expectativas que têm relação com o tema aposentadoria. Foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturada (ANEXO A), com a finalidade de enumerar e organizar as questões que a autora abordou neste estudo, a partir das categorias e indicadores identificados (Quadro 2), orientando, dessa maneira, as falas dos entrevistados. Ele possui questões sobre os dados sociodemográficos (idade, sexo, nível educacional), funcionais e dados que objetivam responder a questão avaliativa deste estudo.

As entrevistas foram agendadas por telefone, pela própria autora e realizadas pessoalmente na sua própria sala de trabalho, tendo em média a duração de 30 minutos por entrevista. Houve a utilização de um gravador que facilitou posteriormente uma melhor organização e análise das informações coletadas.

3.4 PROCESSO DE VALIDAÇÃO

O instrumento construído pela autora foi devidamente validado por um especialista do corpo docente do Curso de Mestrado Profissional em Avaliação da Fundação Cesgranrio e aplicado em dois servidores não pertencentes à amostra. Foram acatadas sugestões como sendo o instrumento uma entrevista, formular perguntas.

3.5 SELEÇÃO DOS SUJEITOS

Os sujeitos alvo deste estudo são servidores da CNEN-Sede, que se encontram na faixa etária de 55 a 69 anos de idade e recebem o Abono de Permanência. Este consiste em o servidor que completou todos os requisitos em relação a determinadas regras de aposentadoria e que opta expressamente por permanecer em atividade e recebe do Governo o benefício mencionado, percebendo

o pagamento do mesmo valor que o servidor contribui para o Regime Próprio de Previdência Social, ou seja, constitui-se num incentivo pecuniário ao servidor que já completou todos os requisitos para aposentar-se e que, apesar disso, decide permanecer em atividade.

Na área de recursos humanos da CNEN, constam registrados 102 servidores recebendo o abono de permanência. Dentro desta população, foi feito um recorte do número de sujeitos a serem entrevistados utilizando-se os critérios estabelecidos pela legislação vigente para a aposentadoria voluntária com proventos integrais. Atendendo aos critérios são 24 servidores que já possuem o direito de aposentar-se voluntariamente com proventos integrais, possuem 10 anos de efetivo exercício no serviço público federal, estão com mais de 5 anos de exercício no cargo em que irá se dar a aposentadoria, e contemplam a idade mínima de 60 anos e 35 anos de contribuição, o servidor, e 55 anos de idade e 30 anos de contribuição, a servidora.

Dos 24 sujeitos do estudo, 17 são do sexo masculino e 7 do sexo feminino, a idade varia de 55 a 69 anos; quanto ao estado civil todos são casados e residem em imóvel próprio. Eles pertencem a distintas categorias profissionais, desde pesquisadores com formação de mestrado e doutorado a auxiliares, com o ensino fundamental e o tempo de serviço trabalhado na CNEN é superior a 30 anos.

3.6 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A coleta de dados teve início no mês de setembro de 2010. Para a coleta das falas dos sujeitos do estudo, foi utilizada a entrevista semiestruturada.

Antes de iniciar as entrevistas foi explicado o objetivo do estudo e sua importância. Também foi garantida aos servidores que as informações coletadas fazem parte do estudo, sem identificação do nome dos entrevistados para assegurar o anonimato, como também, autorização para uso do gravador.

O roteiro de entrevista foi elaborado com base no referencial teórico deste estudo.

No olhar da autora deste estudo, a entrevista fornece informações não verbalizadas, obtém informações em profundidade acerca do fenômeno estudado, pois no momento que o sujeito responde as perguntas é possível capturar também as expressões corporais, como gestos, tom de voz, emoções, intenções e até sentimentos.

Para assegurar o anonimato dos entrevistados eles foram identificados pelo sexo e pelo número da entrevista. Para exemplificar: a primeira entrevista foi realizada com uma servidora do sexo feminino e foi identificada com o nº 1; a segunda, com o nº 2 e assim sucessivamente e aos servidores do sexo masculino foi seguindo o mesmo procedimento.

A autora priorizou no desenvolvimento deste estudo a abordagem qualitativa, de acordo com Minayo (2007, p. 57):

O método qualitativo é o que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam.

4. RESULTADOS

Segundo Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004, p. 567), “a interpretação dos resultados é tão importante quanto sua apresentação. Afinal de contas, a avaliação depende da capacidade de o avaliador perceber e interpretar a realidade”. Assim sendo, os resultados apresentados são frutos do desenvolvimento teórico-metodológico deste trabalho.

Os resultados obtidos nesse estudo avaliativo contem falas coletadas nas entrevistas e que servirão de subsídio para os gestores da CGRH e SEGAS quanto à necessidade de se implantar um programa de preparação para a aposentadoria. Avaliar os motivos que postergam a decisão da aposentadoria pelos servidores da CNEN, foi despertado pela autora quando descreveram sobre ingressarem na aposentadoria e verbalizaram a importância do trabalho, com ansiedade, medos, aspirações, sonhos, planos e projetos de vida que não possuem.

Neste capítulo são analisadas as falas mais significativas dos sujeitos entrevistados deste estudo, de acordo com as categorias, indicadores e padrões do Quadro 2.

4.1 CATEGORIA – QUALIDADE DE VIDA

A expectativa diante da aposentadoria revela situações antagônicas. Os participantes expressaram de maneira unânime o desejo de manterem-se ativos em suas funções laborais, já que se reconhecem e são valorizados socialmente por seu papel e identidade profissional. Há de se considerar, igualmente que as opções e preferências são diferentes entre servidores nesta fase da vida, visto que a atividade física, assistência médica e mudanças psicossociais são indicadores que não possuem o mesmo significado para eles, embora, alcançar uma aposentadoria e envelhecimento saudável seja aspiração de todos, conforme padrões já mencionados neste estudo (Quadro 2). Revela-se, dessa forma, a compreensão dos gêneros acerca das conquistas que o processo de qualidade de vida na aposentadoria suscita.

As falas representam fragmentos da história de vida dos servidores que acreditam que a aposentadoria pode ser o início de uma fase premiada por mudanças que podem ser vividas de forma positiva ou negativa, com criatividade ou ociosidade.

As perguntas a seguir estão relacionadas a esta categoria e conjugadas com seus devidos indicadores e padrões.

1ª – O que é qualidade de vida para você?

As falas dos sujeitos foram agrupadas de acordo com os padrões: novos comportamentos (psicológico e físico) e novos valores (sociais e culturais).

Em relação a manter equilíbrio psicológico e físico – amor a vida e cuidados com a saúde física e mental foram identificadas:

[...] saber equilibrar meu estado físico e mental;
 [...] amar e ser amado, ter amizades, morar onde gosto, possuir recursos financeiros para um bom lazer;
 [...] saúde + felicidade familiar + satisfação no trabalho;
 [...] ter prazer em viver = bom trabalho = boa moradia = independência financeira = saúde = lazer = família = amigos;
 [...] sentir-se bem, estar bem, sem queixas de doenças;
 [...] é mais do que ter uma boa saúde física e mental é estar bem com você mesmo;
 [...] é não ter limitação de atividades e faculdades física e mental;
 [...] é estar com boa saúde, feliz no meio em que vive e satisfeito com você mesmo;
 [...] saúde compatível com a idade, independência econômica (manutenção do padrão de vida);
 [...] saúde física e mental, equilíbrio emocional;

Em relação aos novos valores sociais e culturais os participantes declararam:

[...] viver em paz é ganhar qualidade de vida;
 [...] relacionamento familiar e social;
 [...] é a relação entre as condições de vida (pessoal profissional que se tem e aquelas ideais que a vida poderia oferecer a um determinado indivíduo). Essas condições incluem aspectos econômicos, familiares, ambientais, de saúde, de segurança, etc.;
 [...] harmonia, convívio familiar, segurança em geral, inclusive financeira;
 [...] bom emprego, boa moradia, lazer, saúde, alimentação;

2ª - Pratica alguma atividade física? Quais? Com que frequência?

Todos os sujeitos entrevistados responderam que praticam atividade física nos finais de semana tal como caminhada, corrida e, de vez em quando ciclismo. Quanto às servidoras entrevistadas mencionaram que, ao se aposentarem,

pretendem praticar de forma regular atividades físicas como alongamento, musculação, dança de salão e yoga. Hoje praticam regularmente caminhadas.

3ª - Você utiliza assistência médica para prevenção da saúde? Com que frequência?

Foi unânime por parte dos entrevistados a utilização da assistência médica como prevenção de doenças que podem ser acometidos na faixa etária em que se encontram. As servidoras entrevistadas já a utilizam semestralmente, para a realização de exames ginecológicos.

Consideraram que exercícios físicos e recreativos podem retardar algumas modificações orgânicas que trazem prejuízos, e até mesmo interromper a evolução de outras, como o envelhecimento que é marcado pelo equilíbrio entre as limitações e potencialidades de cada indivíduo.

Para o indicador mudanças psicossociais estão intrínsecas alterações psicológicas e físicas, como também novos valores que podem ser sociais e culturais. As perguntas relacionadas a ele foram:

1ª - O que a aposentadoria mudará em sua vida?

As falas dos sujeitos entrevistados estão agrupadas com relação a vantagens e desvantagens que podem ocorrer na aposentadoria.

Em relação às vantagens, no sentido de liberdade, término de um dever cumprido foram encontradas:

- [...] liberdade de horário, mudança da rotina;
- [...] final de sua realização naquela profissão, enfim o dever se inicia em outra atividade, você ganha bastante qualidade de vida;
- [...] terei tempo para escrever, aprender novas coisas;
- [...] fim de horários, liberdade de ir e vir, fim das responsabilidades profissionais, início de um novo ciclo da vida;

Em relação às vantagens, direcionadas para os indicadores: convívio familiar e ocupação do tempo livre, as respostas estão agrupadas de acordo com os aspectos como ter prazer e poder realizar o que mais lhe traz felicidade e foram as seguintes falas registradas:

- [...] harmonia, convivência familiar;
- [...] amar e ser amado, ter amizades, morar onde gosto e possuir recursos financeiros para um bom lazer;
- [...] menos estresse, oportunidade de novos aprendizados;

[...] por ter agenda livre, poderei viajar, visitar amigos já aposentados, dar mais atenção à família;
 [...] tempo para família, tempo para lazer;

As desvantagens no indicador planejamento financeiro foram agrupadas aos aspectos negativos da aposentadoria, rebaixamento na renda salarial e exclusão do trabalho e foram as seguintes as falas identificadas:

[...] redução salarial, ociosidade;
 [...] tédio, incógnita, consequência natural e interrupção de uma longa rotina de trabalho;
 [...] perda de reciclagem em conhecimento, contato com os amigos;
 [...] perda de contato com muitos amigos;
 [...] baixo nível de atividades, isolamento;
 [...] sensação de não ser mais útil;
 [...] não estar mais com os colegas e amigos do trabalho;

As desvantagens no padrão desempenhar novos papéis na sociedade, agrupadas ao reconhecimento de uma nova identidade na família e no grupo social que está inserido foram apontadas nas seguintes falas:

[...] procurar novos desafios para a etapa da aposentadoria;
 [...] a exclusão de um sistema e o fim de relacionamentos que eram motivados pelo cotidiano profissional;
 [...] será uma interrupção de um ciclo de décadas de atividades e relacionamentos profissionais;
 [...] enfrentamento da velhice;
 [...] não vejo desvantagens, pois estarei com os meus pensamentos voltados para a minha pessoa;
 [...] falta de um objetivo motivador;
 [...] medo da nova adaptação social, aposentadoria;

2ª - O que representa para você a velhice?

Os significados expressados foram agrupados pelo aspecto do medo e da insegurança que a nova realidade apresenta com o advento da idade. Podendo ter um caráter positivo ou negativo, dependerá da visão de cada servidor com relação à vida.

Em relação à visão pelo lado positivo foram identificadas nas declarações:

[...] um processo natural da nossa vida;
 [...] limitação de atividades e faculdades físicas e mentais;

- [...] uma bênção, se bem vivida, e um inferno, se não estiver preparado para ela;
- [...] representa que eu vivi muito e se cheguei até ela é porque sou saudável e Deus permitiu;
- [...] experiência, conhecimento;
- [...] uma vida bem vivida, saudável, porém apresentará algumas restrições, não infelicidade;
- [...] fase da vida que devemos viver da melhor maneira possível, em face do gradual envelhecimento físico;

Quanto à visão pelo lado negativo foram identificadas as seguintes falas:

- [...] a última fase do ciclo de vida;
- [...] um período crítico da vida;
- [...] os primeiros anos, tempo para desfrutar, depois dos 80 anos, tempo de limitações;
- [...] é inevitável, é ruim, porém melhor que a alternativa;
- [...] uma passagem, gostaria de não incomodar outras pessoas em demasia;

Um servidor entrevistado com 69 anos relatou como percebe a velhice:

Já representou alguma coisa quando eu era criança (os velhos tinham 30 ou 40 anos). Atualmente é a constatação de que as mudanças são inevitáveis, mas não “catastróficas”. “As coisas “impossíveis” vão perdendo importância com o aparecimento de novas possibilidades.

As respostas obtidas dos sujeitos entrevistados direcionam para o que pode ocorrer em relação às mudanças psicossociais na fase da aposentadoria. Assim foi verbalizado por um dos entrevistados:

... a aposentadoria representa sob o ponto de vista psicológico um momento estressante e de muita expectativa na vida do indivíduo que suscita reações muito ambivalentes, desde uma sensação de liberdade até um sentimento de exclusão.

Esta fala é corroborada por Leite (1993), ao afirmar que a situação de desligamento do trabalho acarreta mudanças dos aspectos psicossociais do aposentado, tais como, um maior convívio com a família, a perda do papel social de trabalhador, afastamento dos colegas de trabalho, diminuição do poder aquisitivo, além da existência de vários outros agentes estressores.

4.2 CATEGORIA – TRABALHO

O papel do trabalho é o ponto de partida para desvendar as relações que envolvem as pessoas, seus objetivos e desejos de vida e as interações sociais.

As razões para o indivíduo trabalhar estão no desejo de relacionar-se com outras pessoas, ter algo para fazer ou sentir-se útil, manter-se atualizado quanto às inovações de sua área de atuação e desenvolver seus talentos.

Nas entrevistas realizadas a autora identificou a importância dada ao significado do trabalho como a categoria de maior valorização na vida dos sujeitos.

Para esta categoria foi perguntado:

1ª - Qual a importância do trabalho para você?

As respostas dos sujeitos podem ser agrupadas no indicador mudanças psicossociais e também no padrão de desempenho de novos papéis na sociedade. São fatores passíveis de ocorrer para a nova fase da vida, a aposentadoria, sendo agrupados como:

Em relação à satisfação do reconhecimento profissional os entrevistados assim disseram:

- [...] sentimento de realização e acompanhamento da evolução da tecnologia na minha área;
- [...] um meio de aprender e se sentir realizado;
- [...] terapia, quando feita sem exageros;
- [...] ocupar a mente;
- [...] crescer profissionalmente;
- [...] além do aspecto de remuneração, há o aspecto de realização profissional e autoestima;
- [...] é meio de sustentação, relacionamento com as pessoas, experiência de vida;
- [...] a importância está na possibilidade de contribuir com a experiência adquirida e em obter os recursos financeiros necessários para as despesas;
- [...] manter-me conectado com a realidade do país e profissional;

Os sujeitos entrevistados em relação à valorização da identificação perante a sociedade as falas foram:

- [...] é muito importante para manter a autoestima;
- [...] estar inserido num contexto social ativo;
- [...] é muito importante como realização profissional;
- [...] ocupação para físico e mente;
- [...] o trabalho é tudo na sua vida, você com ele tem direito de ir e vir;

- [...] sentir-se capaz e útil;
- [...] é um elemento importante no meu equilíbrio emocional e financeiro;
- [...] me sinto socialmente integrada, disciplinada com horário e alimentação;

Essas respostas são confirmadas por Zanelli e Silva (1996) ao afirmarem que o trabalho leva o indivíduo a reconfigurar a percepção de si mesmo e do seu ambiente, dando a possibilidade de seu crescimento e desenvolvimento pessoal. O trabalho é uma categoria central não somente para a organização da vida social, mas também na dimensão psicológica, pois é fundamental para os processos de auto-descrição e autoavaliação do sujeito.

Ao que se referem à importância do trabalho e os fatores que interferem na tomada de decisão para a aposentadoria são permeados com os indicadores citados no Quadro 2: planejamento financeiro, convívio familiar e ocupação do tempo livre.

Para estes indicadores as perguntas são:

1ª - A questão financeira é um fator determinante para continuar a trabalhar?

A resposta para este questionamento foi a de que a questão financeira não interfere na tomada de decisão para a aposentadoria, conforme revelam algumas expressões do tipo: "... a perda salarial é suportável"; "... consegui fazer um pé de meia".

2ª - Existem alguns fatores relacionados ao trabalho que interferem para você na decisão para a aposentadoria? Quais?

Em relação à falta da elaboração do projeto de vida foram mencionadas as seguintes ideias:

- [...] tempo para aposentadoria de minha esposa;
- [...] desafios atuais no trabalho;
- [...] perda no salário;
- [...] falta de incentivo e desvalorização do conhecimento adquirido;
- [...] constante desafio no escopo do conhecimento técnico;
- [...] meu setor de trabalho já foi mais criativo, pró-ativo e motivador;
- [...] a falta de pessoal para trabalhar no meu setor;
- [...] ter de assistir coisas serem feitas como não deveriam;
- [...] caso os superiores me requisitem para uma tarefa realmente interessante (e desafiadora) poderia postergar;
- [...] manter-me ocupado/ativo. Gosto do trabalho que executo;
- [...] a diminuição dos rendimentos e a pouca perspectiva de trabalho pós-aposentadoria;
- [...] financeiros e ocupacionais;
- [...] carência de pessoal trabalhando na minha área;

[...] penso que nunca vou parar de trabalhar porque tenho prazer no trabalho. Acredito que após a aposentadoria posso até trabalhar em outra atividade;

Para o indicador convívio familiar uma das servidoras entrevistadas expressou:

... a aposentadoria será um momento em que as pessoas devem estar assumindo outros papéis familiares que, apesar de importantes, não possuem o prestígio social e econômico: o papel de avô e avó.

Torna-se necessário, ainda, lembrarmos que, ao longo da vida, as relações sociais giram em torno do trabalho, em função do tempo despendido para sua realização, locomoção, rotina de décadas, além de um grupo social cujo convívio ocupa às vezes mais tempo do que o destinado à família.

Na entrevista, especificamente, o tema aposentadoria teve o seguinte questionamento:

1ª - Já pensou sobre o assunto aposentadoria?

Respondendo a questão, todos afirmaram que já pensaram no assunto e expressaram que não se recordam de terem pensado na aposentadoria como algo difícil e complicado, verbalizado por um dos entrevistados: "... ela ocorrerá com o tempo".

Como contribuição, é apresentado o depoimento de um dos servidores entrevistados com relação ao tema aposentadoria:

Será um momento que irá acontecer naturalmente, num determinado tempo em que será muito bom poder tomar o café da manhã sem correria, dormir um pouco mais, contemplar a natureza, desfrutar de momentos de lazer com a família, fazer uma leitura sem precisar interromper, e assim por diante.

2ª - Qual a sua principal atividade/ocupação para o tempo livre?

As falas produzidas foram agrupadas pelo aspecto positivo da aposentadoria.

Em relação à satisfação interna do indivíduo, voltada para a família e sua participação social os entrevistados apresentaram as seguintes ideias:

[...] leitura, música;
 [...] ginástica;
 [...] cinema, restaurantes, viagens;
 [...] lazer com a família;
 [...] escrever, comunicação com os filhos e amigos, internet, leitura, TV (jornais);
 [...] atividades com os familiares (ir ao cinema, shopping...);
 [...] jogar xadrez, teatro;
 [...] estou iniciando um curso de culinária e língua espanhola;
 [...] observar a natureza;
 [...] maior dedicação aos amigos e ao hobby que tenho.

Fechando o ciclo de perguntas efetuadas aos sujeitos entrevistados, foram feitos dois questionamentos sobre o programa de preparação para a aposentadoria. As perguntas relacionadas são:

1ª - Se na instituição o programa de preparação para aposentadoria existisse você ingressaria nele? Por quê?

Os sujeitos entrevistados, quase a totalidade, verbalizaram que gostariam de ingressar no mencionado programa.

2ª - Quais as contribuições que este programa pode dar a você nesta transição da pré-aposentadoria para aposentadoria?

As falas correspondentes foram agrupadas nos seguintes aspectos:

Em relação à aposentadoria como um novo desafio, novas perspectivas foram lembradas as seguintes falas:

[...] esse programa deve incluir o essencial que é o decréscimo gradativo da carga horária de trabalho;
 [...] a indicação de novas opções de atividades;
 [...] debates enriquecedores de vários temas ligados à aposentadoria;
 [...] desenvolver novos interesses;
 [...] saber envelhecer com qualidade de vida, sentir-se valorizado e saber que esse programa possibilita a quebra do preconceito do saber aposentar-se com sabedoria e dignidade;

Em relação à oportunidade de conhecer os vários aspectos que surgem na aposentadoria os entrevistados indicaram:

[...] boas orientações para uma qualidade de vida na aposentadoria com saúde física, mental e financeira;
 [...] trazer alguns conhecimentos quanto à ruptura do elo trabalho x aposentadoria;

- [...] destacar certos aspectos da aposentadoria como: ocupação do tempo livre e mudanças psicossociais que podem ocorrer na aposentadoria;
- [...] busca de novos objetivos para a vida de aposentado;
- [...] vejo como necessário para uma boa qualidade de vida;
- [...] melhorar a transição de ativo para inativo (profissional);
- [...] imagino que, no mínimo, serviria para me orientar e me fazer pensar em como encarar a aposentadoria;
- [...] talvez destacar certos aspectos da aposentadoria que não pensei.

Nas sequências discursivas apresentadas estão presentes marcas que levam a conotação da aposentadoria aparecendo como possibilidade de reflexão, impulsionando-os para mudança no projeto e estilo de vida, mas não relacionadas ao afastamento do trabalho.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1 CONCLUSÕES

Conforme descrito no capítulo 1, o estudo se propôs a responder a seguinte questão avaliativa: Quais os motivos que afetam a tomada de decisão do servidor da CNEN com relação à aposentadoria? As respostas dos sujeitos estão apresentadas a seguir.

1) A Qualidade de Vida provém das relações positivas que o servidor estabelece consigo e com os demais indivíduos na sociedade, relacionado a um padrão de exigência que assegure o bem-estar na aposentadoria. Os indicadores que dão alicerce a esta categoria são: realizar alguma atividade física regular constatada pelos padrões que podem ser a prática de alongamento, caminhada, ciclismo, dança de salão, *yoga* e outros, ter assistência médica, utilizando-a na prevenção de doenças que podem surgir nas pessoas idosas, prepararem-se para algumas mudanças psicossociais tanto comportamentais e físicas e novos valores sociais e culturais, para conhecer o significado do novo estilo de vida.

A qualidade de vida e o envelhecimento saudável requerem uma compreensão mais abrangente e adequada de um conjunto de fatores que compõem o dia a dia do servidor que irá se aposentar. As respostas apresentadas pelos entrevistados apontam de forma positiva que praticam atividade física regular e utiliza a assistência médica como prevenção de doenças que podem surgir nas pessoas idosas.

2) O Trabalho é visto pelo servidor como mediador da sua relação com a natureza, transformando-a e sendo transformado por ela. Nesta concepção os indicadores que sustentam esta categoria são: saber planejar financeiramente sua nova etapa de vida, manter estabilidade e ser mais participativo, interação com a família, novos papéis na sociedade e saber aproveitar e/ou ocupar o seu tempo livre, com algum trabalho ou atividade que lhe traga prazer.

Os sujeitos entrevistados destacaram alguns motivos que interferem na tomada de decisão para a aposentadoria: o constante desafio no escopo do conhecimento técnico, a reciclagem do conhecimento, carência de pessoal trabalhando na área, contatos com os amigos, entre outros verbalizados: “[...] que garante ser o trabalho a melhor opção atual para a manutenção da vida”, palavras de um entrevistado.

O servidor aposentado deseja continuar em atividade, pois isto significa que a sua posição social, a sua valorização, as suas relações sociais, serão mantidas, enquanto ele estiver na sua atividade laboral. O trabalho tem um papel importante na vida dos servidores da CNEN que, no entanto, o representam de forma peculiar, de acordo com o significado que teve para a vida de cada um. Pode-se afirmar que a maioria dos entrevistados expressou uma relação de prazer e satisfação, relação essa que é vista e tem um cunho cultural e ideológico, uma vez que se vive à sociedade do trabalho assalariado como forma de sobrevivência e de significado de vida. Condizentes com a realidade em que vivenciam sua existência, o trabalho representa para os servidores envolvidos neste estudo avaliativo um papel fundamental, centralizador e gratificante em suas vidas.

Como conclusão, pode-se responder à questão avaliativa afirmando que o “trabalho” é o motivo que interfere na tomada de decisão para a aposentadoria dos servidores da CNEN.

Deduz-se, então, que os participantes envolvidos deste estudo possuem grande dificuldade para assimilar que terão que assumir um novo papel social, “ser um aposentado (a)”, o que reforça a necessidade da aplicação do disposto no artigo 28 do Estatuto do Idoso, sobre o programa de preparação para a aposentadoria.

Desse modo constata-se que o objetivo deste estudo “Avaliar os motivos que postergam a decisão da aposentadoria pelos servidores da CNEN, contribuindo para o mérito e relevância do seu trabalho” foi atingido.

5.2 RECOMENDAÇÕES

A partir das análises apresentadas pretende-se encorajar a direção da CNEN a criar um programa de preparação para aposentadoria.

Sugere-se também à administração pública deste e de outros órgãos que faça parte da cultura organizacional o desenvolvimento de programas de preparação para a aposentadoria, onde sejam trabalhados temas compatíveis com as necessidades e interesses de cada grupo e participante nele inseridos.

O programa de preparação para a aposentadoria visa auxiliar o servidor, no período de pré-aposentadoria, a se adaptar à nova realidade de sua vida, permitindo que ele se familiarize com a aposentadoria, que crie formas de se preparar financeiramente, trabalhar o desenvolvimento social, encontrar formas de convívio

social, se adequar à rotina doméstica, além de possibilitar a criação de estratégias para a reinserção no mundo do trabalho.

Fica também registrada a intenção de que não só os aposentáveis, mas também os estudiosos nas áreas de psicologia, serviço social, pedagogia, administração, gestão pública, etc. bem com os gestores das organizações, os familiares e amigos, e a sociedade de uma forma geral percebam a importância do tema estudado e que possam produzir mais trabalhos acadêmicos e científicos. O foco maior será em ter mais ações e programas voltados para a preparação para aposentadoria, e mais projeto de qualidade de vida para este segmento da população, pois como mencionado pela autora, está crescendo mundialmente.

REFERÊNCIAS

ABREU, Antonio Suarez; BRUNS, Maria Alves de Toledo. O envelhecimento: encantos e desencantos da aposentadoria. *Revista da ABOP*, Porto Alegre, v. 1, n. 1, 1997.

ALBUQUERQUE, Sandra Márcia Ribeiro Lins de. *Qualidade de vida do idoso*. São Paulo: Casa do Psicólogo: Cedesis, 2003.

ARELLANO, Eliete Bernal. *Avaliação dos programas de qualidade de vida no trabalho: análise crítica das práticas das organizações premiadas no Brasil*. 2008. 194 f. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/>>. Acesso em: 8 fev. 2010.

BALLONE, Geraldo José. Andropausa. *PsiquWeb: psiquiatria geral*, São Paulo, 2002. Disponível em: <<http://gballone.sites.uol.com.br/geriat/andropausa.html>>. Acesso em: 7 dez. 2010.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. *Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1988.

_____. Decreto nº. 877, de 20 de julho de 1993. Regulamenta a concessão do adicional de irradiação ionizante de que trata o § 1º do art. 12 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 21 jul. 1993.

_____. Decreto-Lei nº. 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os respectivos empregados. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 28 jan. 1923. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1923/4682.htm>>. Acesso em: 7 dez. 2010.

_____. Emenda Constitucional nº. 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o... *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 31 dez. 2003a.

_____. Lei nº. 6.189, de 16 de dezembro de 1974. Altera a Lei nº 4.118, de 27 de agosto de 1962, e a Lei nº 5.740, de 1 de dezembro de 1971, que criaram, respectivamente, a Comissão Nacional de Energia Nuclear – CNEN... *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 17 dez. 1974.

_____. Lei nº. 7.781, de 27 de junho de 1989. Dá nova redação aos artigos 2º, 10 e 19 da Lei nº 6.189, de 16 de dezembro de 1974, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 28 jun. 1989.

BRASIL. Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

_____. Lei nº. 8.270, de 17 de dezembro de 1991. Dispõe sobre reajuste da remuneração dos servidores públicos, corrige e reestrutura tabelas de vencimentos, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 19 dez. 1991. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8270.htm>. Acesso em: 7 dez. 2010.

_____. Lei nº. 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. *Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 5 jan. 1994. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8842.htm>. Acesso em: 7 dez. 2010.

_____. Lei nº. 10.741, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre Estatuto do Idoso e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 3 out. 2003b.

_____. Lei nº. 11.907, de 2 de fevereiro de 2009. Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras de... *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 3 fev. 2009a. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/Lei/L11907.htm>. Acesso em: 7 dez. 2010.

_____. Ministério da Saúde. Portaria nº 1395/GM, de 10 de dezembro de 1999. Aprova a Política de Saúde do Idoso. *Portaria*, Brasília, DF, 1999. Disponível em:
<<http://www.ufrgs.br/3idade/portaria1395gm.html>>. Acesso em: 7 dez. 2010.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Orientação Normativa MPOG/SRH nº. 6, de 23 de dezembro de 2009. Estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 24 dez. 2009b.

BRUNS, Maria Alves de Toledo; ABREU, Antonio Soares. O envelhecimento: encantos e desencantos da aposentadoria. *Revista da ABOP*, Brasília, DF, 1997.

CARLOS, Sérgio Antônio; JACQUES, Maria da Graça Correa. Identidade e aposentadoria. In: CONGRESSO INTERAMERICANO DE PSICOLOGIA, 26., 1997, São Paulo. *Resumos de comunicações científicas...* São Paulo: SIP, 1997.

CARVALHO, Antonio Vieira de; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Pioneira, 1995. 2 v.

CNEN. *Atividades*. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <<http://www.cnen.gov.br>>. Acesso em: 10 mar. 2010.

CNEN. *Biblioteca digital Memória da CNEN: preservação do conhecimento*. Rio de Janeiro, 2009a. Disponível em:
<http://cin.cnen.gov.br/servicos_cin/biblioteca_digital.htm>. Acesso em: 7 dez. 2010.

CNEN. *Manual CNEN/CGRH nº. 001*. Rio de Janeiro, 2006. Mimeografado.

_____. *Relatório de atividades e resultados de gestão*. Rio de Janeiro, 2009c.

_____. *Sistema RH fácil*. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<http://www.cnen.gov.br>>. Acesso em: 26 jul. 2010.

COSTA, Aline Bogoni; SOARES, Dulce Helena Penna. Orientação psicológica para a aposentadoria. *Revista Psicologia: organização e trabalho*, Florianópolis, v. 9, n. 2, 2009. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/13159/12240>>. Acesso em: 2 abr. 2010.

FLAVELL, John Hurley; MILLER, Patrícia H.; MILLER, Scott Alice. *Desenvolvimento cognitivo*. Porto Alegre: Artmed, 1999.

FRANÇA, Lúcia Helena de Freitas Pinho. *O desafio da aposentadoria: o exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia*. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

_____. *Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades*. Rio de Janeiro: CRDE UnATI, UERJ, 2002.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: ciência e profissão*, Rio de Janeiro, v. 29, n. 4, 2009. Disponível em: <<http://revista.psicologiaonline.org.br/index.php/rpcp>>. Acesso em: 8 dez. 2010.

FRUTUOSO, Dina Lourdes Fernandez. *A idade do saber*. Rio de Janeiro: Léo Christiano Editorial, 2003.

GIRARDI, Armelino. *Desaposentado melhor agora*. Curitiba: Clube dos Desaposentados, 2009.

HELLER, Ágnes. *O cotidiano e a história*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

KILIMNIK, Zelia Miranda; MORAES, Lúcio Flavio Renault. O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional. *Revista de Angrad*, Rio de Janeiro, v.1, n.1, 2000.

LEITE, Celso Barroso. *O século da aposentadoria*. São Paulo: LTr, 1993.

MAGALHÃES, Dirceu Nogueira. *A invenção social da velhice*. Rio de Janeiro: Edição do Autor, 2006.

MAGALHÃES, Mauro de Oliveira; CARVALHO, Elizabeth Ercolani de. *Preparação para a aposentadoria*. [S. l.], 2009. Disponível em: <[http://www.abopbrasil.org.br/arqs/Documento 121.pdf](http://www.abopbrasil.org.br/arqs/Documento%20121.pdf)>. Acesso em: 2 abr. 2010.

MAGALHÃES, Mauro de Oliveira et al. Padrões de ajustamento na aposentadoria. *Aletheia*, Canoas, RS, n. 19, 2004. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n19/n19a06.pdf>>. Acesso em: 2 abr. 2010.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Direito dos idosos*. São Paulo: LTr, 1997.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, 2007.

MONTEIRO, Pedro Paulo. *Envelhecer: histórias, encontros e transformações*. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

MORAGAS, Ricardo M. *Gerontologia social: envelhecimento e qualidade de vida*. São Paulo: Paulinas, 1997.

NÉRI, Anita Liberalesso. Teorias psicológicas. In: FREITAS, Elizabete Viana de et al. *Tratado de geriatria e gerontologia*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2007.

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

QUEIROZ, José Ramos. *A velhice sem solidão*. [S.l.]: Ed. do Autor, 1999.

RAMOS, Paulo. *O direito à velhice*. 2001. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2001.

ROMANINI, Débora Puquevicz; XAVIER, Antonio Augusto de Paula; KOVALESKI, João Luiz. *Aposentadoria: período de transformações e preparação*. [S. l.], 2009. Disponível em: <<http://www.pg.cefetpr.br/ppgep/Ebook/ARTIGOS/69.pdf>>. Acesso em: 5 maio 2010.

SALGADO, Marcelo Antônio. *A aposentadoria e a ética social*. Rio de Janeiro: Centro Brasileiro de Cooperação e Intercâmbio de Serviços Sociais, 1993.

SANTOS, Maria de Fátima de Souza. *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU, 1990.

SILVA, Helena Bertho da. *Preparação para aposentadoria: lições de ensinar e aprender fazendo*. Serra, ES: Cia Siderúrgica de Tubarão, 2006.

SILVER, Catherine B. Gendered identities in old age: Toward (de)gendering? *J. Aging Stud.*, Oxford, 2003.

STUCCHI, Deborah. O curso da vida no contexto da lógica empresarial: juventude, maturidade e produtividade na definição da pré-aposentadoria. In: LINS DE BARROS, Myriam Moraes (Org.). *Velhice ou terceira idade?*. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

VITOLA, Janice de Oliveira Castilhos. Sentido de vida e realização pessoal em pessoas de terceira idade. In: SARRIERA, J. C. (Org.). *Psicologia comunitária: estudos atuais*. Porto Alegre: Sulina, 2004.

WORTHEN, Blaine R.; SANDERS, James R.; FITZPATRICK, Jody L. Avaliação de programas: concepções e práticas. Tradução Dinah de Abreu Azevedo. São Paulo: Ed. Gente, 2004.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. *Programa de preparação para aposentadoria*. Florianópolis: Insular, 1996.

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

ANEXO

ANEXO A – Roteiro de entrevista semiestruturada**Informações Sociodemográficas**

1. Sexo:

() Masculino () Feminino

2. Qual sua faixa de idade?

() de 50 a 55 anos

() de 56 a 60 anos

() de 61 anos a 65 anos

() acima de 66 anos

3. Qual seu nível de escolaridade?

() ensino fundamental completo

() ensino fundamental incompleto

() ensino médio completo

() ensino médio incompleto

() ensino superior completo

() ensino superior incompleto

() pós graduação *latu sensu*

() mestrado () doutorado

4. Sua moradia é própria ou alugada?

() aluguel () própria

5. Quantas pessoas moram com você?

() esposa () filhos () outros. Quem?

6. Quais as principais despesas mensais?

() ajuda familiar () habitação () lazer () saúde () outras.

Quais?

Informações Funcionais

7. Qual o seu tempo de serviço na CNEN?

() de 20 a 25 anos () de 25 a 30 anos () acima de 31 anos

8. Qual o seu cargo?

() Analista em Ciência e Tecnologia () Tecnologista

() Assistente em Ciência e Tecnologia () Técnico

9. Possui cargo em comissão ou função gratificada?

() Sim () Não

Perguntas que objetivam responder a questão avaliativa deste estudo

10. Pratica alguma atividade física?

() Sim, Quais? () Não

Com que frequência:

11. Você utiliza assistência médica para prevenção da saúde?

() Sim, com que frequência? () Não

12. O que é Qualidade de Vida para você?

.....
.....

13. Qual a importância do trabalho para você?

.....

14. A questão financeira é um fator determinante para continuar a trabalhar?

() Sim () Não Porque?

15. Pretende continuar a trabalhar depois da aposentadoria?

() Sim () Não

16. Já pensou sobre o assunto aposentadoria? () Sim () Não

17. Qual é a sua principal atividade/ocupação para o tempo livre?

.....

18. Possui algum hobby? () Sim () Não

Qual?

19. Você tem projeto de vida para a aposentadoria? () Sim () Não

20. Cite quatro atributos para a palavra aposentadoria.

.....
.....

21. O que a aposentadoria mudará em sua vida?

Fale de vantagens e/ou desvantagens.

.....
.....

22. Existem alguns fatores relacionados ao trabalho que interferem para você na decisão para a aposentadoria? Quais?

.....
.....

23. O que significa para você a ruptura do “status” profissional e dos relacionamentos com os colegas de trabalho?

.....
.....

24. O que representa para você a velhice?

.....
.....

25. Você sabe o que é um Programa de Preparação para Aposentadoria - PPA?

() Sim () Não

26. Se na Instituição o Programa de Preparação para Aposentadoria existisse você ingressaria nele? Por quê?

.....
.....

27. Quais as contribuições que este Programa pode dar a você nesta transição da pré-aposentadoria para aposentadoria?

.....
.....