

Valéria de Figueiredo Studart Maia de Almeida

**AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA
E APOSENTADORIA DO COMANDO DA AERONÁUTICA**

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

Orientadora: Profa. Dra. Lígia Silva Leite

Rio de Janeiro
2011

A447 Almeida, Valéria de Figueiredo Studart Maia de.
Avaliação do programa de preparação para a reserva e
aposentadoria do Comando da Aeronáutica / Valéria de
Figueiredo Studart Maia de Almeida. – 2011.
100 f. ; 30 cm.

Orientadora: Profa. Dra. Ligia Silva Leite.
Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) –
Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2011.
Bibliografia : f. 86-93.

1. Aposentadoria – Planejamento - Avaliação. 2. Aposentadoria
– Aspectos sociais. I. Leite, Ligia Silva. II. Título.

CDD 306.38

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

VALÉRIA DE FIGUEIREDO STUDART MAIA DE ALMEIDA

AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA
E APOSENTADORIA DO COMANDO DA AERONÁUTICA

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

Aprovada em 28 de abril de 2011

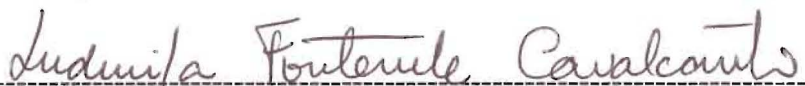
BANCA EXAMINADORA



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



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



Prof^a. Dr^a. LUDMILA FONTENELE CAVALCANTI
Universidade Federal do Rio de Janeiro

Eu sei que a gente se acostuma.
Mas não devia.

[...]

Se acostuma para evitar feridas,
sangramentos, para esquivar-se da faca e
da baioneta, para poupar o peito.

A gente se acostuma para poupar a vida.
Que aos poucos se gasta, e que, de tanto
acostumar, se perde de si mesma.

(Marina Colassanti)

À minha família, a quem dedico estas poucas palavras, mas muito caras para mim. Obrigada por existirem. Por terem me apoiado com a dose certa de amor, me ajudando e segurando a minha mão quando pensei em desistir. Em especial ao meu marido Luiz Antonio, por ter compreendido minha ausência e apoiado em todos os momentos desta caminhada. A minha querida filha Luiza Maria, por ter modificado a sua vida, sacrificando momentos que poderíamos ter desfrutado juntas para que pudesse concluir este estudo. Amo vocês.

AGRADECIMENTOS

Enfim, depois de tanto erro passado
Tantas retaliações, tanto perigo
Eis que ressurgue noutro o velho amigo
Nunca perdido, sempre reencontrado.

É bom sentá-lo novamente ao lado
Com os olhos que contem o olhar antigo
Sempre comigo um pouco atribulado
E como sempre singular comigo.

Um bicho igual à mim, simples e humano
Sabendo se mover e comover
E a disfarçar com meu próprio engano.

O amigo: um ser que a vida não explica
Que só se vai ao ver outro nascer
E o espelho de minha alma multiplica...

(Vinícius de Moraes)

Sem vocês seria difícil percorrer esta jornada. Dedico a todos os amigos que se fizeram presentes nesta caminhada e contribuíram significativamente para a realização deste sonho e aos quais agradeço.

À minha orientadora e amiga, Prof^a Dr^a Lígia Silva Leite, que com sua competência, olhar observador e sua tranquilidade me conduziram nesta jornada e tornou este trabalho realidade. Faria tudo novamente. Obrigada, sempre.

À Prof^a Dr^a Ligia Gomes Elliot, pela sua dedicação e competência na coordenação do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Avaliação Profissional. Agradeço por aceitar participar da banca examinadora e pelas valiosas contribuições para o aperfeiçoamento do trabalho.

À Prof^a Dr^a Ludmila Fontenele Cavalcanti, por ter gentilmente aceitado participar da banca examinadora. Não poderia ser diferente, pois seu incentivo e apoio durante minha trajetória profissional foram fundamentais para as minhas conquistas. Sou muito grata a você.

À Sr^a Helena Bertho da Silva, pelo privilégio de tê-la como consultora do Programa e poder compartilhar os seus conhecimentos consolidados ao longo de sua experiência profissional. Sua orientação foi fundamental para o desenvolvimento de um Programa cujo caráter emancipatório de seus participantes é o principal pressuposto.

Ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Avaliação Profissional, pela competência e pelos ensinamentos necessários para a realização do estudo e com quem tive o prazer de conviver.

Aos queridos funcionários Valmir Marques de Paiva e Nilma Gonçalves Cavalcante, pela forma carinhosa como acolhem a todos os alunos.

À Vera Maria da Costa Califfa, sempre disponível em nos atender e pela valiosa contribuição.

Aos colegas de classe. Ah, os colegas, vocês serão inesquecíveis. Agradeço pela convivência e por terem proporcionado momentos de crescimento e aprendizado.

Aos sujeitos do estudo que, generosamente aceitaram em contribuir com as informações indispensáveis para a sua realização.

À Subdiretoria de Encargos Especiais (SDEE), que me deu oportunidade para realizar o presente estudo. Que ele represente um avanço na gestão de programas sociais do COMAER.

À minha chefia, na figura da Maj Rita Emília Alves da Silva, por me apoiar e entender as minhas constantes ausências, necessárias à conclusão deste estudo.

Aos amigos de Divisão de Serviço Social, que entenderam meus momentos de dedicação.

À Sabrina, Elaine e Jaqueline, pelo generoso apoio pessoal, nunca deixando de me escutar e apoiar.

À querida amiga Ana Lúcia, jovem e talentosa profissional, que comigo tem compartilhado as atividades voltadas ao PPRA. Este estudo também é seu.

À Bernadete, minha querida amiga e companheira de longa data. Pelo seu apoio incondicional.

Aos amigos Cel Cavalcante e Cel Nádia, sempre presentes nas discussões e reflexões sobre o estudo.

Aos componentes das equipes de Agentes/Monitores do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria (PPRA), pelo compromisso e dedicação ao trabalho. Sem vocês jamais poderíamos atender aos objetivos propostos pelo Programa.

Aos amigos colaboradores CV Andrea/BAGL, Ten Cláudia/EEAR, Ten Débora/III COMAR, CV Flávia/CEMAL, CV Fátima/HFAG, Ten Patrícia/BAFL, Ten Rita/HAAF, SO Gutemberg/UNIFA, que viabilizaram a coleta dos dados. Sem vocês este estudo não seria possível. Os meus sinceros agradecimentos.

Aos meus pais (*in memoriam*), em especial a minha mãe. Mulher forte e guerreira que me deu uma estrutura familiar indispensável para a construção de meu caráter. Certamente estaria muito orgulhosa se aqui estivesse. Meu amor eterno.

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo avaliar o Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria do Comando da Aeronáutica, coordenado pela Divisão de Serviço Social da Subdiretoria de Encargos Especiais da Diretoria de Intendência. O estudo adotou uma abordagem centrada em objetivos e teve um propósito somativo. Incorporou métodos quantitativos e qualitativos para a coleta e análise dos dados, visando fornecer elementos para determinar se os objetivos do Programa foram alcançados pela intervenção quando implementada, ou seja, demonstrar até que ponto conseguiu produzir os resultados esperados. A avaliação foi desenvolvida a partir da aplicação de um questionário auto-aplicável junto a 39 participantes de cinco turmas do Programa, realizadas no período de 2008 a 2010, nas Organizações Militares localizadas em Guaratinguetá (SP), Florianópolis (SC) e Rio de Janeiro (RJ). Foi utilizada uma amostra estratificada de 30%. A aplicação do questionário ocorreu nos meses de dezembro de 2010 e janeiro, fevereiro e março de 2011. Os resultados mostram que o grupo foi composto basicamente por pessoas do sexo masculino, militares graduados, cuja faixa média de idade é de 49, 73 anos. Constata-se que por ocasião da aplicação do instrumento de avaliação a maioria dos participantes ainda se encontrava na ativa, dentre eles, quase a totalidade dos servidores civis. Do total que se encontrava na reserva, a maior concentração corresponde àqueles que possuíam um período entre 12 a 18 meses de reserva/aposentadoria. Os dados obtidos apontam a contribuição do Programa para minimizar os impactos que a reserva/aposentadoria provocam na vida do indivíduo a partir de informações e experiências compartilhadas entre os participantes do PPRA. A metodologia utilizada, apesar de não se constituir objeto do estudo, foi apontada como um ponto positivo para possibilitar a tomada de consciência sobre as questões que envolvem este momento permeado por sentimentos contraditórios, próprios de momentos de transição. Apesar dos sujeitos do estudo não possuírem um conceito estereotipado do envelhecimento, foi recorrente entre as respostas apresentadas a contribuição do Programa para melhor entender este fenômeno e desconstruir a imagem do velho ligado à inutilidade, incapacidade e doença. Cabe destacar que parte expressiva dos indivíduos já possuía planos/ideias para serem desenvolvidas após a reserva/aposentadoria. A participação no Programa contribuiu para o processo de construção de tais projetos buscando equilibrá-los com a vida pessoal e

familiar. Constata-se, ainda, que foi possível suscitar o estabelecimento de novos projetos voltados para a vida pós-carreira, inclusive junto àqueles que já o possuíam. Palavras-chave: Reserva/Aposentadoria. Envelhecimento. Trabalho. Avaliação de programas sociais.

ABSTRACT

This study aims to evaluate the Program for the Reserve and Retirement of Air Force Command, coordinated by the Division of Social Services Subdirectorates Charges Especial Board of Stewardship. The study adopted an approach focusing on goals and had a summative purpose. It incorporated quantitative and qualitative methods for collecting and analyzing data in order to provide data to determine whether the Program's objectives were achieved by the intervention when implemented, or, demonstrates the extent to which it managed to produce the expected results. The assessment was developed based on the application of a self-administered questionnaire among 39 participants from five classes of the program, in the period 2008-2010, held in the Military Organizations located in Guaratinguetá (SP), Florianópolis (SC) and Rio de Janeiro (RJ). It was used a stratified sample of 30%. The questionnaire was collected during December 2010 and January, February and March 2011. The results show that the group was composed mainly of males, military officers, whose average age is 49.73 years old. It appears that, during application of the assessment instrument most of the participants was still on active duty, among them, almost all civil servants. Of all that was in reserve, the highest concentration corresponds to those with a period of 12 to 18 months of reserve / retirement. The data indicate the contribution of the program to minimize impacts on the reserve / retirement cause the individual's life from information and experiences shared among participants in the PPRA. The methodology, despite not being the object of study, was identified as a positive point to allow the awareness of the issues that surround this time pervaded by conflicting feelings, its own moments of transition. Although the study subjects did not have a stereotyped concept of aging, the applicant was among the responses given the contribution of the Program to better understand this phenomenon and to deconstruct the image of old turned to frustration, failure and illness. It is noteworthy that a significant proportion of individuals already had plans / ideas to be developed after the reserve / retirement. The Programme contributed to the process of building such projects seeking to balance them with personal and family life. There is also that it was possible to raise the establishment of new projects to life post-career, including with those who already possessed.

Keywords: Reserve / Retirement. Aging. Work. Evaluation of Social Programs.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1	Regras para reserva/aposentadoria do militar e do servidor público das Forças Armadas.....	36
Quadro 2	Idade limite para Oficiais.....	40
Quadro 3	Idade limite para Graduados.....	41
Gráfico 1	Idade dos participantes do PPRA do COMAER, período 2006 a 2008.....	42
Gráfico 2	Levantamento da demanda.....	48
Quadro 4	Plano de Assistência Social do COMAER.....	51
Gráfico 3	Distribuição dos participantes por sexo.....	58
Gráfico 4	Distribuição dos participantes por faixa etária.....	59
Gráfico 5	Distribuição dos participantes por categoria funcional.....	59
Gráfico 6	Distribuição dos participantes por situação funcional.....	60
Gráfico 7	Distribuição dos participantes por tempo de reserva.....	61
Gráfico 8	Influência do PPRA na visão da reserva/aposentadoria.....	61
Gráfico 9	Dados gerais no campo social.....	63
Gráfico 10	Dados gerais no campo biológico.....	68
Gráfico 11	Dados gerais no campo psicológico.....	72
Gráfico 12	Mudança na imagem do envelhecimento.....	75
Gráfico 13	Tinha plano/ideia para a reserva/aposentadoria antes da participação no Programa.....	77
Gráfico 14	Contribuição do Programa na implementação do plano/ideia.....	78
Gráfico 15	Contribuição do Programa no desenvolvimento de nova alternativa para vida pós-carreira.....	79
Gráfico 16	Contribuição do Programa para implementação da nova alternativa para vida pós-carreira.....	80

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Participantes do PPRA e Amostra no período 2008 a 2010, por turma e local.....	56
----------	--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPPREV	Associação Nacional dos Procuradores Federais da Previdência Social
BAFL	Base Aérea de Florianópolis
BANT	Base Aérea de Natal
CAP	Caixa de Aposentadoria e Pensões
CEME	Central de Medicamentos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COBAP	Confederação Brasileira de Aposentados e Pensionistas
COMAER	Comando da Aeronáutica
COMAR	Comando Aéreo Regional
COMGEP	Comando-Geral do Pessoal
DATAPREV	Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social
DIRINT	Diretoria de Intendência
EC	Emenda Constitucional
EEAR	Escola de Especialista de Aeronáutica
FUNABEM	Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor
HASP	Hospital de Aeronáutica de São Paulo
IAP	Institutos de Aposentadorias e Pensões
IAPAS	Instituto de Administração Financeira da Previdência Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INAMPS	Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
LBA	Fundação Legião Brasileira de Assistência
LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
MPAS	Ministério da Previdência e Assistência Social
MTIC	Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
OM	Organizações Militares
OMS	Organização Mundial de Saúde
PASIC	Programas Integrados de Ações Sociais do COMAER
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PPA	Programa de Preparação para Aposentadoria

PPRA	Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria
Prorural	Programa de Assistência Social ao Trabalhador Rural
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RJU	Regime Jurídico Único
RPPS	Regimes Próprios de Previdência Social
SAS	Sistema de Assistência Social
SDEE	Subdiretoria de Encargos Especiais
SIMPAS	Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social
SPC	Seção de Pessoal Civil
SPM	Seção de Pessoal Militar

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
1.1	OBJETIVO E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO	22
2	HISTÓRICO E BASES LEGAIS	25
2.1	APOSENTADORIA.....	25
2.2	LEGISLAÇÃO.....	33
3	O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA E APOSENTADORIA	43
3.1	ESTRATÉGIA DE IMPLANTAÇÃO	47
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	52
4.1	ABORDAGEM.....	53
4.2	CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO.....	54
4.3	SELEÇÃO DA AMOSTRA.....	56
4.4	ANÁLISE DOS DADOS.....	57
5	RESULTADOS	58
5.1	DADOS DEMOGRÁFICOS	58
5.2	VISÃO DA RESERVA/APOSENTADORIA	61
5.2.1	Mudança de visão.....	61
5.3	DIMENSÕES DA RESERVA/APOSENTADORIA.....	63
5.3.1	No campo social.....	63
5.3.2	No campo biológico.....	68
5.3.3	No campo psicológico.....	71
5.4	ENVELHECIMENTO	74
5.5	OCUPAÇÃO	77
6	LIMITES DO ESTUDO, CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES	82
6.1	LIMITES DO ESTUDO	82
6.2	CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES	83
	REFERÊNCIAS	86
	ANEXOS	94

1 INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea alimenta-se o sonho de que, após um determinado tempo de trabalho conquista-se a aposentadoria esperando que esta seja uma etapa da vida cheia de realizações de projetos encantadores, na qual o indivíduo dispõe do tempo livre para usufruir os bens e serviços que a natureza e a sociedade oferecem (MAGALHÃES, 1987). Todavia a inatividade, ou mundo do “não trabalho” pode ter resultados imprevisíveis na vida de uma pessoa.

Os resultados ocasionados pelo rompimento com o mundo do trabalho, a partir da aposentadoria, variam de pessoa para pessoa. Se para alguns esse rompimento pode ser bem assimilado, para outros pode se constituir em um momento de desequilíbrio. A forma como o indivíduo vivenciará essa etapa da vida vai depender da sua trajetória de vida, ou seja, como vivenciou os anos de trabalho, o modo de enfrentar as mudanças ocasionadas pelo afastamento do trabalho, sua remuneração, o nível de estresse suportado, suas relações sócio-familiares construídas no decorrer dos anos e a sua qualidade de vida (PACHECO; CARLOS, 2006).

Tais aspectos podem ser explicados pelo fato de que na sociedade industrial o trabalho foi elevado ao topo da hierarquia das atividades humanas, tornando-se uma das principais funções do homem. Para Antunes (2010) apesar das metamorfoses vivenciadas no mundo do trabalho, em uma sociedade produtora de mercadorias, o trabalho exerce uma função central para a classe-que-vive-do trabalho, e que são despossuídos dos meios produção. É através do trabalho que o indivíduo se projeta na sociedade, estabelecendo a sua rede de relações e a sua posição social. Segundo Silva (2006, p. 20) “na idade madura, o trabalho toma conta de todos os espaços da vida a ponto de o homem ser identificado com o trabalho, com a profissão e com a organização a qual pertence”.

Dessa forma, o afastamento dos meios de produção a partir da aposentadoria traz profundas mudanças em relação ao estilo de vida consolidado ao longo dos anos de atividade profissional. Tais mudanças se processam a partir do afastamento de uma rotina rígida, da sensação de perda do *status*, da perda da identidade organizacional, do rompimento com o grupo social, do possível desajustamento familiar a partir da maior participação do indivíduo na rotina doméstica, da perda de

satisfações oriundas do meio do trabalho que abandonou e da redução do valor da remuneração.

Daí, para algumas pessoas, a dificuldade de separar a razão de viver da razão de trabalhar. O trabalho acaba por se constituir como “núcleo definidor do sentido da existência humana. Toda a nossa vida é baseada no trabalho” (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 23). A aposentadoria acaba por levar o indivíduo ao afastamento das chamadas “funções nobres” da atividade profissional e o indivíduo se sente como peça isolada e sem valor de produção, relegado a situações de absoluto desprestígio.

A vida centrada no trabalho dificulta para muitos a possibilidade de formular projetos de vida pessoal e o desenvolvimento de outras aptidões. Trata-se de uma sociedade de ocupação que transforma os trabalhadores em pessoas reféns de uma rotina diária rígida que os anula como sujeito. O despertar para valores na dimensão do lazer, da produção cultural e da própria vida associativa se apresenta como algo impossível e bloqueia o planejamento futuro. A educação tem papel fundamental na priorização do trabalho como atividade humana, na medida em que está voltada para a formação do indivíduo para a produção, ou seja, para as necessidades do mercado. Trata-se de uma educação voltada para alcançar o desenvolvimento econômico, em detrimento de se constituir como elemento de para formação do indivíduo (SALGADO, 1989).

No caso dos militares, onde a obediência aos princípios hierárquicos e disciplinares condiciona toda a sua vida pessoal e profissional, bem como outras características específicas que sua atividade exige, como: dedicação exclusiva, disponibilidade permanente e mobilidade geográfica, entre outros, faz com que a ruptura com o mundo do trabalho seja agravada, uma vez que tais características dificultam o desenvolvimento de projetos, seja de ordem profissional ou de ordem pessoal.

Alia-se a esses fatores o fato de que grande parte deles mora em próprios nacionais (vilas residenciais militares), fazendo com que sejam mais sentidas as perdas das estruturas de sociabilidade provocadas pela ruptura do convívio grupal construído no ambiente de trabalho, bem como o construído no ambiente das vilas residenciais.

Falar em aposentadoria é também falar sobre envelhecimento. A aposentadoria tem sido vista como um marco no processo de envelhecimento social

do indivíduo (AGUIAR; NASCIMENTO, 2005). Isto porque ela coincide, para alguns, com a denominada terceira idade, ou seja, a velhice. Não é o caso dos militares, por exemplo, cuja média de idade para a passagem para a inatividade ocorre por volta dos 50 anos de idade.

A precocidade da inatividade dos militares faz-se necessária devido às características para o desempenho da carreira, que necessita de um fluxo permanente, que visa a necessária renovação dos efetivos baseado no princípio de higidez e nos limites de idade. Já os servidores civis se aposentam mais próximo da chamada terceira idade. Ou seja, as mulheres têm que ter no mínimo 55 anos e os homens 60 anos, desde que atendido o tempo mínimo de contribuição previdenciária (30 anos mulheres e 35 homens). Essa diferença na idade para a aposentadoria entre militares e civis ocorre basicamente devido às legislações específicas que regem ambas as categorias.

Independentemente da idade que se tenha, a aposentadoria confere ao indivíduo a identificação com a velhice, devido ao afastamento de papéis julgados importantes para a sociedade, como o de produtor e consumidor.

No dizer de Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 31):

Não é sem razão que a categoria dos aposentados é denominada nos registros formais de “inativas”. O que significa não estar em atividade, não manifestar qualquer tipo de ação, inoperante ou não funcionando. Sentido oposto a mobilidade ou movimento, o que constitui a essência da própria vida. O recado transmitido equivale a: se você não trabalha, deixa de ser e de ter importância. Ou seja, se sou o que faço, se não faço mais, quem eu sou? Em decorrência, a barreira que se ergue objetiva-se na dificuldade em participar das atividades consideradas “úteis”. A introjeção consequente é o servir para atividades “fúteis”, destituídas de valor social e a conformidade na busca de auxílios.

A velhice é uma fase da vida em que se assume na sociedade, quase sempre, uma imagem estereotipada. Por isso, associa-se à inatividade, improdutividade, inutilidade, decrepitude, falta de criatividade. Para Maia (apud O ENVELHECIMENTO..., 1998) o envelhecimento seria uma fase da vida de perda até da sexualidade e de pobreza intelectual. São armadilhas que podem levar o aposentado/idoso a uma situação de isolamento – morte social, provocada pelo preconceito.

Goldman (2002) destaca que não existe uma definição exata de velhice, uma vez que ela ocorre de forma diferenciada para cada pessoa. Para melhor entendê-la faz-se necessário que ela seja estudada sob diversos ângulos e diversas disciplinas, não se restringindo apenas à dimensão cronológica do indivíduo. Em 1982 a Organização Mundial de Saúde (OMS) estabeleceu parâmetros diferenciados para definir o início do processo de envelhecimento. Em países em desenvolvimento o envelhecimento se inicia a partir dos 60 anos, já em países em desenvolvidos o patamar que caracteriza o grupo de idoso é de 65 anos. Segundo Goldman (2002, p. 1):

[...] a velhice é um fenômeno histórico, social, cultural, enfim, multifacetado e multidisciplinar. Perpassa as trajetórias de vida pessoal e social e só pode ser compreendida em determinados tempo, espaço, classe social, relações de gênero e de etnia, dentre outras variáveis.

O envelhecimento é um fenômeno mundial, resultante da diminuição das taxas de mortalidade e natalidade. A OMS ressalta que:

O envelhecimento da população é um dos grandes triunfos da humanidade e também um dos grandes desafios. Ao entrarmos no século XXI, o envelhecimento global causará um aumento das demandas sociais e econômicas em todo o mundo. No entanto, as pessoas da 3ª idade são geralmente, ignoradas como recurso quando, na verdade, constituem recurso importante para a estrutura das nossas sociedades (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2005, p. 8).

No Brasil, esse fenômeno também não é diferente. Nas últimas décadas, vem se verificando um crescimento da população idosa. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2006), a expectativa de vida ao nascer cresceu, no caso dos homens, de 33,4 anos em 1910 para 63,3, em 1990 e, no caso das mulheres, de 34,6 para 69,1 anos respectivamente. Estudos mais recentes mostram que no período de 1999 a 2009 a população com 60 anos ou mais de idade passou de 9,1% para 11,3 %, constituindo em um grupo que ocupa um espaço significativo na sociedade brasileira (IBGE, 2010).

Os referidos estudos apontam para uma mudança na estrutura populacional brasileira. A perspectiva é de que, no ano 2025, o Brasil será o 6º país do mundo a

ter maior número de pessoas com mais de 60 anos. Significa dizer que mais pessoas se aposentarão e vão permanecer aposentadas por mais tempo. O que fazer com esse tempo livre?

As pessoas não costumam pensar que um dia vão parar de trabalhar, ou se pensam, o fazem como algo distante, que só trará benefícios, tais como a libertação dos horários e da rotina. Porém, com o tempo, depois de conquistada a tão sonhada liberdade, não se sabe o que fazer com ela.

Faz-se necessário que a sociedade considere a importância de ações educativas que proponham ajudar aos indivíduos a se prepararem para a aposentadoria e para o próprio envelhecimento. Não é tarefa fácil, pois os trabalhadores em geral não estão preparados para essa ruptura. Para Salgado (1987, p. 7), “as sociedades se preocupam com o engajamento do indivíduo na atividade produtiva, porém (as sociedades) não assumiram como sua responsabilidade a preparação para a inatividade”.

Neste sentido, as publicações da Política Nacional do Idoso (BRASIL, 1994) e do Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003b) se configuram como um grande avanço na política pública de atenção do idoso. A legislação é fruto da grande mobilização da sociedade, que levou segmentos específicos do Governo a adequar a legislação brasileira a agenda internacional voltada ao desenvolvimento de políticas públicas destinadas a população idosa, iniciada a partir da realização da primeira Assembléia Mundial sobre o Envelhecimento, ocorrida em Viena, em 1982 e posteriormente pela realização da segunda Assembléia Mundial sobre o Envelhecimento, ocorrida Madri, em 2002, que visaram assegurar ações eficazes e oportunas para promover a longevidade com qualidade de vida (CAMARANO; PASINATO, 2005).

O Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003b), no seu Capítulo VI – Da Profissionalização e do Trabalho – prevê no Art. 28 que “O Poder Público criará e estimulará programas de preparação para a aposentadoria com antecedência mínima de um ano, por estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania”.

Dessa forma, o Comando da Aeronáutica (COMAER), através do Comando-Geral do Pessoal (COMGEP), órgão responsável pela execução da sua política de recursos humanos, vem cumprindo este dispositivo legal na medida em que promove, desde 2003, o Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria junto aos militares e servidores civis que se encontram a pelo menos dois anos da

reserva/aposentadoria. Coube, então, à Diretoria de Intendência e à Subdiretoria de Encargos Especiais (DIRINT/SDEE), órgão central do Sistema de Assistência Social (SAS) do COMAER, a responsabilidade de implantar o Programa em nível nacional.

No período de 2003 a 2010 DIRINT/SDEE realizou 20 turmas do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria, abrangendo Organizações Militares (OM) em diversos Comandos Aéreos Regionais (COMAR)¹ nas diversas regiões do Brasil (I COMAR – Belém-PA, II COMAR – Natal – RN, III COMAR – área RJ e Barbacena-MG, IV COMAR – São Paulo Capital e Guaratinguetá-SP, V COMAR – Canoas-RS, VI COMAR – Brasília-DF, Florianópolis – SC), totalizando 509 militares e servidores civis atendidos. Foram, ainda, realizadas cinco formações de Agentes/Monitores do Programa (área Rio de Janeiro, Belém, Florianópolis, Natal e Canoas). Os Agentes/Monitores são responsáveis pelo desenvolvimento das temáticas previstas no Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria junto ao público-alvo.

1.1 OBJETIVO E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

Durante o período vem sendo realizado o monitoramento do Programa com vistas a acompanhar a utilização da metodologia utilizada e sua adequação aos objetivos propostos, contudo não foi ainda sistematizada uma avaliação que identifique os efeitos produzidos pela realização do Programa. Assim sendo, o presente estudo teve por objetivo avaliar o Programa de Preparação para a Reserva/Aposentadoria, desenvolvido pela DIRINT/SDEE, órgão central do Sistema de Assistência Social do COMAER.

A avaliação, como parte fundamental do planejamento de programas e projetos sociais, deve ser capaz de fornecer informações que possibilitem o aprimoramento no decorrer do seu desenvolvimento, bem como determinar os efeitos produzidos através dos serviços oferecidos e as razões dos êxitos e

¹ Os Comando Aéreos Regionais (COMAR) são organizações do Comando da Aeronáutica (COMAER) previstas pelo Decreto nº 5.196, de 26/08/2004, têm por finalidade: I - coordenar, controlar e executar as atividades administrativas e logísticas necessárias ao funcionamento de suas organizações subordinadas, ou eventualmente desdobradas, bem como de outras organizações sediadas em sua área de jurisdição, desde que previsto em ato específico; II - realizar as ações de Segurança e Defesa da sua competência; e, III - exercer a representação do Comandante da Aeronáutica (CMTAER) e o comando Territorial da área sob sua jurisdição (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2008, p. 7).

fracassos na sua implementação, facilitando, assim, a tomada de decisão quanto a sua manutenção, introdução de modificações importantes ou interrupção.

Conforme Carvalho (1999, p. 59)

[...] a avaliação de políticas e programas sociais torna-se igualmente um imperativo ético. É que a avaliação sistemática e contínua pode ser estratégica na oferta de informações substantivas que possibilitem o exercício do controle social (mecanismo valioso de democratização da gestão pública) e referenciem avanços na efetividade das ações sociais.

A autora, como membro da equipe de coordenação do Programa, ao introduzir a avaliação como instrumento fundamental de gestão do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria, busca cumprir com o seu dever ético. Trata-se de estabelecer uma relação de transparência, possibilitando que os diferentes sujeitos envolvidos no Programa (instituição, profissionais e usuários) acompanhem o desenvolvimento de suas ações, contribuindo para o seu aprimoramento e planejamento futuro.

A relevância da avaliação do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria fundamenta-se no fato de possibilitar a aquisição de informações acerca das ações desenvolvidas, facilitando a sua reformulação através da sistematização de procedimentos que garantam a qualificação do trabalho junto aos usuários. Possibilita, ainda, capacitar melhor o pessoal envolvido, adequando a metodologia aplicada à sua implementação e às temáticas de acordo com as necessidades dos “aposentandos”².

Além disso, faz-se necessário disponibilizar para toda a comunidade do COMAER os resultados obtidos pela avaliação, no sentido de socializar informações relevantes quanto à eficácia e efetividade do programa. Trata-se, portanto, de um processo indispensável no desenvolvimento das ações, na medida em que se tem claro que à instituição não basta apenas desenvolver políticas garantindo o acesso dos usuários a um direito socialmente reconhecido, mas, sobretudo, que suas ações sejam eficazes e efetivas na construção da cidadania.

Cabe destacar o pioneirismo da avaliação de programas sociais no âmbito das Forças Armadas e espera-se que o seu desenvolvimento forneça subsídios para a avaliação de programas sociais com características semelhantes, bem como

² Designação usualmente utilizada aos pré-reservistas/pré-aposentados.

possa contribuir para o debate acerca da importância do processo de avaliação de programas e projetos sociais constantes da Política de Assistência Social desenvolvida pelos Comandos militares.

2 HISTÓRICO E BASES LEGAIS

Este capítulo tem como objetivo trazer à tona o surgimento da aposentadoria, apresentado os principais marcos institucionais da previdência no Brasil e as legislações específicas que regem os servidores públicos e militares.

2.1 APOSENTADORIA

A aposentadoria surgiu no final do século XIX, na Alemanha por Bismarck, através da criação de um seguro social voltado aos trabalhadores assalariados. Tal seguro social tinha como finalidade o pagamento de uma pensão, garantindo assim a sobrevivência dos poucos trabalhadores que envelheciam. Contudo a política social de Bismarck tinha propósitos muito mais políticos do que sociais na medida em que buscava conter o avanço da social democracia pela troca de benefícios voltados à classe trabalhadora. A legislação bismarckiana “tinha por objetivo o enfrentamento da questão social e conformava uma proposta intencional de organização do universo do trabalho – o corporativismo submetido ao Estado – e de ampliação do controle social” (VIANNA, 2002, p. 99).

No Brasil o marco legal para a criação da Previdência Social e conseqüentemente, a aposentadoria, foi a promulgação da Lei Elói Chaves, através do Decreto-Lei nº 4.682 (BRASIL, 1923), o qual “cria em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados”. Inicialmente constituíram-se como instituições de natureza civil, privadas, com um sistema de organização voluntária de alguns grupos de trabalhadores; com o tempo revestiram-se de um caráter de lei social tornando-se uma das mais fortes organizações dos sistemas sócio-políticos (SALGADO, 1987). Trata-se, portanto, de uma instituição social que proporciona não um benefício social, mas um direito, que deve assegurar a manutenção da vida e garantir as necessidades do indivíduo. Sua trajetória é marcada por contínuas e paulatinas modificações que vão desde um modelo de seguro social aplicado à Previdência, até o modelo de seguridade social introduzido a partir da Constituição Federal de 1988 (CF/88) (BRASIL, 1988a).

Vale lembrar que antes da promulgação da Lei Eloy Chaves (BRASIL, 1923), outras legislações foram criadas visando amparar o trabalhador, dentre elas destacam-se o Decreto nº 9.912 de 26 de março de 1888 (BRASIL, 1888b), que regulou o direito à aposentadoria dos empregados dos correios. A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1891, que estabeleceu no seu Art. 75: "a aposentadoria só poderá ser dada aos funcionários públicos em caso de invalidez no serviço da Nação" (BRASIL, 1891, sem paginação), bem como a promulgação do Decreto Legislativo nº. 3.724 (BRASIL, 1919), que instituiu compulsoriamente um seguro por acidente de trabalho.

Assim, no sentido de descrever a complexidade que envolve o desenvolvimento da previdência social no Brasil, será apresentado o resgate histórico baseado nos marcos apresentados por Hochman (apud IBGE, 2006):

- 1923 - Lei Elói Chaves - criação da Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAP) para os ferroviários. Posteriormente foram criadas outras caixas de aposentadoria, abrangendo categorias profissionais, tais como: portuários, telegráficos, servidores públicos, mineradores, entre outras. Cada empresa possuía uma caixa destinada a amparar seus empregados na situação de invalidez, aposentadoria, pensão por morte e assistência médica, com contribuição bipartite (empregados e empregadores). As CAPs eram responsáveis pela manutenção e administração do seu sistema previdenciário, cabendo ao Estado apenas a responsabilidade de criação e regulamentação do seu funcionamento.

- 1930 - criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC) – o modelo de política previdenciária deixa de ter características privadas e passa a ser um dos principais mecanismos de intervenção do Estado. Inicia-se uma ampla reforma da legislação trabalhista e do sistema previdenciário. Tal reforma lança as bases para a criação dos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), organizada por categorias profissionais, em âmbito nacional e com financiamento tripartite³ paritário (englobando a contribuição de patrões, empregados e governo). Segundo Teixeira (2008, p.157) "os IAPs representam a nova direção da intervenção do Estado, que deixa de ser mero regulador, normatizador, para se colocar como responsável pelas estruturas de proteção social". Esse novo sistema apresenta um padrão de heterogeneidade, uma vez que cada Instituto possuía um plano de

³ O custeio tríplice da Previdência foi introduzido na Constituição Federal de 1934, letra "h" do Art. 121 (BRASIL, 1934).

benefício e de serviços diferenciados, decorrente de legislação própria e contribuições diferenciadas, acirrando ainda mais o corporativismo entre a classe trabalhadora. Outra característica é o seu padrão exclusivista, na medida em que exclui da proteção as categorias profissionais não reconhecidas pela lei.

- 1960 - criação do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) e a aprovação da Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS) – uniformiza a legislação, amplia os benefícios, sendo incluídos o auxílio-reclusão, o auxílio-funeral e o auxílio-doença, bem como é estendida a cobertura previdenciária aos profissionais autônomos e aos empregadores. Contudo, a unificação administrativa ocorre em 1966 com a incorporação dos vários institutos, através da criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).

- década 1970 - reestruturação da previdência – são incorporadas novas categorias profissionais, com a criação do Programa de Assistência Social ao Trabalhador Rural (Prorural), em 1971, estendendo a cobertura previdenciária aos trabalhadores rurais. Em 1972 é a vez dos empregados domésticos serem incorporados ao sistema previdenciário. Posteriormente, em 1973, são contemplados os trabalhadores autônomos, sendo regulamentada a inscrição em caráter compulsório. Através da Lei nº 6.179 (BRASIL, 1974) foi instituído o amparo previdenciário aos maiores de 70 anos e aos inválidos não contribuintes e a extensão dos benefícios de previdência e assistência social aos empregadores rurais e seus dependentes. A década de 70 também foi marcada pelo desdobramento do MTPS, sendo criado em 1974 o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) e o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SIMPAS), em 1977, onde cada uma de suas funções era exercida por uma instituição específica. Integravam o SIMPAS as seguintes entidades: o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), responsável pela concessão e manutenção dos benefícios e outras prestações em dinheiro; o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS), que prestava assistência médica; Instituto de Administração Financeira da Previdência Social (IAPAS), responsável pela gerência dos recursos financeiros e patrimoniais da previdência; a Fundação Legião Brasileira de Assistência (LBA), responsável por prestar assistência social à população carente; a Fundação Nacional do Bem-estar do Menor (FUNABEM), cuja competência era a de promover a execução da política nacional do bem-estar do menor; a Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social

(DATAPREV), com a finalidade de analisar os sistemas, a programação e execução de serviços de tratamento da Informação e o processamento de dados; e, a Central de Medicamentos (CEME), funcionando na condição de órgão autônomo da estrutura do MPAS, responsável pela distribuição de medicamentos às pessoas carentes.

- 1988 – a promulgação da Constituição Federal (CF/88) - introduz mudanças significativas no sistema de proteção social, ampliando e consolidando direitos a partir do conceito de Seguridade Social, “que passa a estruturar a organização e o formato da proteção social brasileira em busca da universalização da cidadania” (FLEURY, 2003, p. 57). A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações e iniciativas dos poderes públicos e da sociedade, destinados a assegurar os direitos relativos à saúde, previdência e assistência social, não só àqueles inseridos no mercado de trabalho formal. Dessa forma, a Previdência é uma das vertentes da Política da Seguridade Social prevista pela CF/88, “ela é uma política social integrante de um sistema de proteção social, destinada a garantir direitos e construir a cidadania” (BOSCHETTI; BERING, 2003, p. 10). É inserido, ainda, o princípio de irredutibilidade do valor dos benefícios; a uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações rurais e urbanas; a seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; a diversificação da base de financiamento; a equanimidade na forma de participação e custeio; e, o caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite⁴. Para consolidar os princípios introduzidos pela CF/88, foi criado o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) em 1990 a partir da fusão do IAPAS e INPS, sendo extinto o MPAS. Foram extintos o INAMPS (1993), a LBA e a FUNABEM (1995) e o CEME (1997). Em 1995, ressurgiu o MPAS, ficando a ele subordinado o INSS.

Os anos de 1990 são marcados pelo avanço das ideias neoliberais que visam reduzir o papel do Estado aos mínimos necessários, deixando para o mercado o papel de se autorregular, como forma de reduzir os gastos públicos e solucionar a crise da economia, garantindo a inserção do país no mundo globalizado. Assim, os avanços alcançados com a ampliação dos direitos sociais até 1988 começam a ser contestados. A partir de 1990, sob a égide do capital financeiro, a reforma da previdência entra para o cenário político como necessária para equilibrar as contas

⁴ Gestão compartilhada entre trabalhadores, empregados, aposentados e Governo, nos Órgãos Colegiados (BRASIL, 1988a).

públicas, no sentido de que direitos já conquistados sejam suprimidos, precarizando ainda mais a situação de quem se aposenta.

Os debates sobre o tema aposentadoria destacavam o “custo social” para a manutenção deste benefício, amparado não somente na crise financeira pela qual o país atravessava, mas no discurso da mudança da pirâmide etária, ou seja, o envelhecimento da população brasileira, fazendo com que o sistema previdenciário fosse deficitário e causador do déficit para as contas públicas (SALVADOR, 2007). Inicia-se, então, uma política de ajuste fiscal, sendo propostas Emendas Constitucionais visando a reforma da Previdência Social. Em 1993 a Emenda Constitucional nº 3 (EC3) (BRASIL, 1993) introduz o § 6º, no Art. nº 40 e estabelece que “as aposentadorias e pensões dos servidores públicos federais serão custeadas com recursos provenientes da União e das contribuições dos servidores, na forma da lei”, alterando a pensão concedida ao servidor público inativo por invalidez ou por tempo de serviço que até então era de responsabilidade do Estado. No entanto, a política de ajuste fiscal irá se materializar a partir da edição da Emenda Constitucional nº 20 (EC20) (BRASIL, 1998b), que modifica o sistema de previdência social e estabelece normas de transição, trazendo profundas mudanças na concessão das aposentadorias tanto dos trabalhadores do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sobretudo no setor privado, quanto dos servidores públicos regidos pelos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Segundo a Associação Nacional dos Procuradores Federais da Previdência Social (ANPPREV) (ANPPREV NOTE, 2008), as principais mudanças no âmbito do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) foram: a substituição do critério de tempo de serviço por tempo de contribuição, a instituição de idade mínima para aposentadoria proporcional (48 anos para mulher e 53 anos para homem), restrição à concessão de aposentadorias especiais, a eliminação da regra de cálculo do valor do benefício do texto constitucional. No setor público também são significativas, são elas: além da eliminação da aposentadoria proporcional e da substituição do critério tempo de serviço por tempo de contribuição, a instituição de limite de idade de 60/55 anos para homens/mulheres, restrições a aposentadorias especiais e à contagem de tempos fictícios de contribuição, a instituição de carência (tempo mínimo) no serviço público (dez anos) e no cargo em que ocorre a aposentadoria (cinco anos).

Em 1999, com a implantação do Fator Previdenciário, através da Lei nº 9.876 (BRASIL, 1999), são introduzidas novas mudanças no cálculo dos benefícios para os trabalhadores do RGPS. A partir da utilização de uma equação utilizada para calcular a aposentadoria levando em consideração a idade ao se aposentar, o tempo de contribuição e a expectativa de vida do brasileiro, o qual, via de regra, provoca uma redução do valor final da aposentadoria.

Com a edição da EC 41 (BRASIL, 2003a) e a EC 47 (BRASIL, 2005a), novas mudanças foram introduzidas com a taxação dos inativos, pela qual os servidores públicos aposentados que recebem determinado valor acima do teto do valor dos benefícios no RGPS são obrigados a contribuir com uma alíquota de 11% sobre o valor excedente.

Alia-se a essas mudanças aqui elencadas a desvinculação do índice do reajuste dos benefícios previdenciários do salário mínimo, introduzida pela Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991b), fazendo com que haja uma redução gradual do poder aquisitivo dos aposentados do INSS ao longo dos anos, comprometendo, assim, o atendimento das necessidades primárias do indivíduo.

Segundo dados da Confederação Brasileira de Aposentados e Pensionistas (COBAP) (apud CASAL, 2009, p.1, grifo do autor)

[...] enquanto o salário mínimo teve um crescimento de 78,84% no período de 2004 a 2009, o teto da Previdência Social cresceu apenas 28,31% no mesmo período. Verifica-se uma queda significativa nos valores do teto em relação à quantidade de salários mínimos. A quantidade de salários mínimos pagos relativamente ao teto correspondia a **9,65** em 2004 e **6,92** em 2009.

Setores organizados da sociedade (associações de classe, centrais sindicais, entre outros) vêm envidando esforços no sentido de defender o direito dos aposentados. Recentemente a Câmara dos Deputados aprovou o projeto que reajusta em 7,72% as aposentadorias e pensões da Previdência Social acima de um salário mínimo e a extinção do Fator Previdenciário. Contudo, o Presidente Lula assinou a promulgação apenas do reajuste dos aposentados, mas vetou a queda do Fator Previdenciário.

Outra mudança importante no âmbito da Previdência foi a aprovação no último dia 14 de julho de 2010 pela comissão especial da Câmara dos Deputados da Proposta de Emenda Constitucional nº 555 (PEC 555) (BRASIL, 2006) que prevê a

redução gradual da contribuição ao INSS de todos os servidores públicos inativos e pensionistas que atualmente contribuem com a alíquota de 11% aplicado sobre o valor da aposentadoria que excede o teto do INSS. As principais alterações são: o índice de 20% menor a cada ano e, com isso, a isenção completa seria atingida aos 65 anos, bem como a isenção imediata da contribuição dos servidores aposentados por invalidez permanente (QUEIROZ, 2010).

Apesar de não atender totalmente os anseios de aposentados e pensionistas, uma vez que o texto original da PEC 555 (BRASIL, 2006) propunha revogar o artigo 4º da EC 41 (BRASIL, 2003a), eliminando de imediato a cobrança da contribuição previdenciária, pode ser considerada uma vitória na reconquista dos direitos sociais.

Vale destacar que as mudanças processadas no sistema previdenciário dentro do contexto de reforma do Estado, com vistas à estabilidade econômica tiveram repercussões importantes na vida dos aposentados. Além de verem seus direitos previdenciários serem reduzidos e/ou extintos, os aposentados tiveram, e ainda têm que absorver a ideologia de peso social que eles representam para a sociedade. Tal ideologia está amparada no custo social que este segmento da população representa para o pagamento das suas atuais aposentadorias pelos trabalhadores que se encontram na atividade, a partir da introdução do sistema de repartição simples⁵, sendo desconsiderado que ao longo da sua vida laborativa contribuíram para que pudessem se afastar do mundo do trabalho, tendo garantidas as suas necessidades.

Cabe ressaltar que Behring (2007) refuta tais argumentos. Segundo a autora, estudos realizados pelo Departamento de Estudos Técnicos da UNAFISCO, bem como realizados por diferentes órgãos como: a ANFIP, o IPEA, o TCU e até a Secretaria do Tesouro Nacional, em 2005, corrobora a tendência de saldo positivo na seguridade social, o que vai de encontro aos dados divulgados que serviram de argumento para o ajuste fiscal proposto pelo governo.

No caso específico dos militares não existe e nunca existiu um sistema ou regime previdenciário estatuído. Os proventos percebidos pelos militares quando transferidos para a inatividade são custeados em sua totalidade pelo Tesouro Nacional, por ser uma atividade considerada de segurança nacional. Portanto, não há contribuição dos militares para um sistema previdenciário, mas sim para a pensão

⁵ Na Previdência, a arrecadação dos regimes de Repartição Simples as contribuição das pessoas que estão em atividade financiam as aposentadorias e pensões daqueles que já estão aposentados.

militar, com o valor correspondente a 7,5% da sua remuneração bruta para constituir pensões, que são legadas aos seus dependentes e com 3,5 %, também da remuneração bruta, para fundos de Saúde.

Segundo a Marinha do Brasil (2006, não paginado):

[...] os militares federais nunca tiveram e não têm um regime previdenciário estatuído, seja em nível constitucional, seja no nível da legislação ordinária. Essa característica é histórica no Brasil. O Art. 142, da Constituição Federal, no inciso X do seu parágrafo 32, estabelece, literalmente, que a lei disporá sobre o ingresso nas Forças Armadas, os limites de idade, a estabilidade e outras condições de transferência do militar para a inatividade, "consideradas as peculiaridades de suas atividades". Que significa isto? Significa que as condições de transferência do militar para a inatividade, inclusive os seus vencimentos, são estabelecidas a partir das peculiaridades das atividades do militar, peculiaridades essas que não são consideradas, portanto, apenas para efeitos de remuneração na ativa e de contrato de trabalho, mas se estendem às demais relações de trabalho do militar. Essa perspectiva é histórica, mais que centenária, na legislação brasileira.

Não há, portanto, qualquer semelhança entre o modelo civil de previdência, uma vez que o militar não contribui para a reposição de sua renda quando na inatividade, cabendo ao Estado garantir os referidos proventos. O modelo de previdência militar está restrito a pensão militar e ao sistema médico-hospitalar, que são custeados pelo militar inclusive na inatividade. Segundo, ainda, a Marinha do Brasil todas as condições para a transferência do militar para inatividade encontram-se estabelecidas no Estatuto dos Militares, Lei nº 6.880 (BRASIL, 1980) e na Lei de Remuneração dos Militares, Medida Provisória nº 2.215-10 (BRASIL, 2001).

Cabe ainda ressaltar que a EC 18 (BRASIL, 1998a), acrescenta o § 3º. ao Art. nº 142 da CF/88 (BRASIL, 1988a), onde define os membros das Forças Armadas como militares, assim deixam de ser servidores públicos e as normas sobre previdência dos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos não mais se aplicam aos mesmos.

A seguir serão detalhadas as principais características da legislação dos servidores públicos e dos militares que compõem as Forças Armadas.

2.2 LEGISLAÇÃO

A Aeronáutica, enquanto instituição constitutiva das Forças Armadas, cuja destinação constitucional é a defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais, da lei e da ordem, tem como missão principal "MANTER A SOBERANIA NO ESPAÇO AÉREO NACIONAL COM VISTAS À DEFESA DA PÁTRIA" (FORÇA AÉREA BRASILEIRA, 2010). Para tanto são atribuições subsidiárias particulares da Aeronáutica (BRASIL, 1999b, sem paginação):

- I) orientar, coordenar e controlar as atividades de Aviação Civil;
- II) prover a segurança da navegação aérea;
- III) contribuir para a formulação e condução da Política Aeroespacial Nacional;
- IV) estabelecer, equipar e operar, diretamente ou mediante concessão, a infra-estrutura aeroespacial, aeronáutica e aeroportuária;
- V) operar o Correio Aéreo Nacional.
- VI) cooperar com os órgãos federais, quando se fizer necessário, na repressão aos delitos de repercussão nacional e internacional, quanto ao uso do espaço aéreo e de áreas aeroportuárias, na forma de apoio logístico, de inteligência, de comunicações e de instrução;
- VII) preservadas as competências exclusivas das polícias judiciárias, atuar, de maneira contínua e permanente, por meio das ações de controle do espaço aéreo brasileiro, contra todos os tipos de tráfego aéreo ilícito, com ênfase nos envolvidos no tráfico de drogas, armas, munições e passageiros ilegais, agindo em operação combinada com organismos de fiscalização competentes, aos quais caberá a tarefa de agir após a aterragem das aeronaves envolvidas em tráfego aéreo ilícito, podendo, na ausência destes, revistar pessoas, veículos terrestres, embarcações e aeronaves, bem como efetuar prisões em flagrante delito.

Para o cumprimento de sua missão a Aeronáutica necessita de um arcabouço jurídico, de suporte material e técnico, bem como de recursos humanos. O arcabouço jurídico alicerça-se, fundamentalmente no Art. nº 142 da CF/88 (BRASIL, 1988a); Art. nº 18 da Lei Complementar nº 97 (BRASIL, 1999b); Art. nº 33 do Decreto nº 3.466 (BRASIL, 2000); Lei Complementar nº 117 (BRASIL, 2004); e Lei nº 11.182 (BRASIL, 2005); e, Lei Complementar nº 136 (BRASIL, 2010a). O suporte técnico e material que compreendem as aeronaves, oficinas de manutenção e suprimento técnico, é fornecido pelas Bases Aéreas, Parques de Material e Órgãos

Operacionais. Já os recursos humanos são constituídos por servidores civis e militares, regidos por legislações específicas.

A CF/88 (BRASIL, 1988a) utiliza o termo servidor público para designar as pessoas físicas ocupantes de cargos públicos na administração direta, autárquica e fundacional, devendo os mesmos submeter-se a um regime jurídico próprio instituído no âmbito de cada esfera da federação (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), com vistas a definir seus direitos e obrigações. Na esfera federal, o estatuto que rege o servidor público foi regulamentado pela Lei nº 8.112 (BRASIL, 1991a), que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias inclusive em regime especial, e das Fundações Públicas Federais (RJU), são os chamados servidores estatutários.

O texto constitucional considera militares os membros integrantes das Forças Armadas, constituídas pela Marinha, Exército e Aeronáutica. Esta atividade humana, ligada diretamente à finalidade precípua das Forças Armadas, que consiste na defesa da soberania nacional, vincula suas atividades às funções de combate, devendo seus integrantes estar permanentemente preparados para as situações de guerra, caso seja necessário. Para tanto, faz-se necessário que estes profissionais estejam subordinados a normas jurídicas específicas (Leis, Regimentos, Regulamentos, Instruções, Portarias, entre outros) que condicionam toda a vida pessoal e profissional do indivíduo, com base nos princípios de hierarquia e disciplina, pilares fundamentais para a vida em caserna. Dentre as legislações específicas está o Estatuto dos Militares, Lei nº 6.880 (BRASIL, 1980) que regula a situação, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos membros das Forças Armadas. O Art. nº 3º estabelece que “os membros das Forças Armadas, em razão de sua destinação constitucional, formam uma categoria especial de servidores da Pátria e são denominados militares”.

A vida militar é regida pelos por dois princípios basilares, a hierarquia e a disciplina. O Art. nº 14 do Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980, não paginado) estabelece que:

A hierarquia e a disciplina são a base das Forças Armadas. A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico.
§ 1º A hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou graduação se faz pela antiguidade no posto ou na graduação. O

respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade.

§ 2º Disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo.

§ 3º A disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias da vida entre militares da ativa, da reserva remunerada e reformados.

Cabe ressaltar que seja qual for a natureza da instituição a qual se está vinculado, existe uma ordenação hierárquica progressiva de autoridade, bem como uma observância e obediência às funções que se deve desempenhar, para concretização dos fins institucionais.

Segundo Martins (1996, p.24):

[...] se em regra basta ao servidor público civil o rigoroso cumprimento de seus misteres, do servidor público militar espera-se um 'plus'. Assim, além do estrito cumprimento de seus deveres há que o servidor refletir uma adesão psicológica ao ideário militar, ou uma vocação para a vida castrense [...].

Os princípios constitucionais de hierarquia e disciplina constituem a essência das Forças Armadas, a qual requer de seus membros a obediência incontestada e subordinação às determinações superiores, desde o seu ingresso e até mesmo na inatividade.

Tais especificidades fazem com que ambos os servidores tenham características diferenciadas, que “vão desde o tipo de promoção de seus profissionais, ou o modo peculiar de que se reveste o exercício de suas funções, até a condição especial de seus inativos” (BRASIL, 2010a). Assim sendo, são apresentadas a seguir as principais regras para a passagem para a inatividade (aposentadoria/reserva) dos servidores públicos e dos militares das Forças Armadas.

Segundo o § 1º, do Art. 40, da CF/88 (BRASIL, 1988a), os servidores públicos poderão aposentar-se por invalidez, compulsória e voluntariamente, desde que observados os critérios necessários previstos na legislação para cada modalidade. Já os militares passam para a inatividade mediante a transferência para a reserva remunerada, que pode ser efetuada a pedido ou *ex officio*.

Na transferência para a reserva remunerada os militares continuam a manter o vínculo com a respectiva Força Singular (Exército, Marinha ou Aeronáutica), podendo ser suspensa, ou seja, reconvocados na vigência do estado de guerra, estado de sitio, estado de emergência ou em caso de mobilização, § Único, do Art. 96, do Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980). Essa obrigação somente desaparece quando estes são reformados⁶, por limite de idade ou por incapacidade física.

O Quadro 1 apresenta os principais critérios para a inatividade do servidor público e para o militar dentro de cada modalidade específica (voluntária/a pedido, compulsória/*ex officio* e por invalidez/incapaz).

Quadro 1: Regras para reserva/aposentadoria do militar e do servidor público das Forças Armadas.

MODALIDADE	MOTIVO	CIVIL	MILITAR
Voluntária ou a pedido	Proporcional ou tempo de serviço	—	30 anos
	Tempo de contribuição	Após 35/30 anos de contribuição (H/M) aos 60/55 anos (H/M)	—
	Por idade	65/60 (H/M)	—
Compulsória ou <i>ex officio</i>	Idade limite	70 anos	Vide Quadros 2 e 3
	Quota compulsória	—	Mais de 20 anos de serviço (oficiais)
Invalidez ou incapaz	Invalidez permanente ou incapacidade física	Doença especificada em Lei Moléstia profissional Invalidez por acidente de serviço. Dois anos de Licença para Tratamento de Saúde	Doenças especificadas em Lei Dois anos de Junta Regular de Saúde para tratamento de saúde

Fonte: Adaptado de Santos (2009).

A EC 20 (BRASIL, 1998b), estabeleceu novas normas aplicáveis aos servidores públicos. Além de eliminar a aposentadoria proporcional, substitui o critério de “tempo de serviço integral” por “tempo de contribuição”, devendo, ainda, o servidor obedecer a idade mínima para requerer a aposentadoria voluntária. As

⁶ Trata-se de uma modalidade de passagem para a inatividade prevista na Lei nº 6.880 (BRASIL, 1980), conhecida como Estatuto dos Militares. Pode se efetuar a pedido, aplicada exclusivamente aos membros do Magistério Militar; ou *ex officio*, quando o militar atinge uma idade limite de permanência na reserva ou quando for julgado incapaz, definitivamente, para o serviço ativo das Forças Armadas.

condições necessárias para o servidor solicitar a aposentadoria voluntária são: ter sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e ter cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher. Quando o servidor completar as exigências necessárias para a aposentadoria voluntária, porém, se optar por permanecer em atividade, fará jus ao abono permanência que foi instituído pela EC 41 (BRASIL, 2003a). O abono a que se refere a referida Emenda Constitucional equivale ao valor da contribuição previdenciária e será pago até o servidor completar as exigências necessárias para a aposentadoria compulsória. Ainda na modalidade de aposentadoria voluntária do servidor público fica mantida a solicitação por motivo de idade. Sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, entretanto, o valor do benefício será proporcional ao tempo de contribuição. O Art. nº 3º da EC 47 (BRASIL, 2005) possibilitou a redução da idade mínima para a aposentadoria voluntária dos servidores públicos (60 anos para homens e 55 anos para mulheres) com proventos integrais do cargo efetivo em que se der a aposentadoria. Para tanto, estabelece que para cada ano reduzido seja aumentado, proporcionalmente, o tempo de contribuição. A referida regra somente é aplicada para os servidores que tenham ingressado no serviço público até 16 de dezembro de 1998, data da publicação da EC 20 (BRASIL, 1998b).

Cabe destacar que mesmo o servidor cumprindo todas as exigências para solicitar a aposentadoria voluntária com os proventos integrais, não significa que este receberá a mesma remuneração percebida quando em atividade. Atualmente, quando da passagem para a aposentadoria há uma redução de aproximadamente 30% nos vencimentos. Tal fato deve-se basicamente a parte considerável dos proventos do servidor da ativa ser constituído por gratificações percebidas em razão do exercício de funções de confiança e de cargos em comissão (direção, chefia e assessoramento) que na aposentadoria não são incorporados na sua totalidade, ou até mesmo excluídas. Com a edição da EC 20 (BRASIL, 1998b), ficou vedada a incorporação de qualquer gratificação aos proventos, permanecendo somente àqueles já implementadas por ocasião de sua publicação. Assim sendo, alguns servidores, mesmo já possuindo as condições legais para solicitar sua aposentadoria, acabam por postergar a aposentadoria e optam continuar na atividade. Muitos já não possuem as condições de saúde necessárias para a continuidade do serviço ativo, porém, a redução salarial acaba por comprometer sobremaneira a sua subsistência.

No caso dos militares a transferência para a reserva remunerada, a pedido, será concedida a contar com o mínimo de 30 anos de serviço, independentemente da idade ou sexo. Considerando que a idade para ingresso nas escolas de formação militar varia entre 14 anos a 23 anos, significa dizer que a passagem para a reserva remunerada poderá ocorrer a partir dos 44 anos, fase da vida em que o indivíduo encontra-se no auge de sua força produtiva.

A aposentadoria compulsória para os servidores públicos ocorre quando o mesmo atinge a idade de 70 anos, tendo o valor dos proventos proporcionais ao tempo de contribuição. No entanto, a transferência para a reserva remunerada dos militares, *ex officio*, ocorrerá quando o militar atingir a idade limite de permanência no serviço ativo, de acordo com o grau hierárquico a que pertencer, conforme apresentado nos Quadros 2 e 3.

O Quadro 1 apresenta, ainda, a transferência para reserva remunerada *ex officio* quando o oficial for abrangido pela quota compulsória. Segundo o Art. nº 99 do Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980), a quota compulsória “é destinada a assegurar a renovação, o equilíbrio, a regularidade de acesso e a adequação dos efetivos de cada Força Singular”. Dessa forma, busca manter o equilíbrio e a renovação dos efetivos das Forças Armadas. É requerida pelo militar que possua mais de 20 anos de tempo de efetivo serviço⁷, cabendo à administração atender a solicitação, de acordo com os critérios estabelecidos na legislação pertinente.

Ainda no Quadro 1 é apresentada a modalidade de aposentadoria, por parte do servidor público através da invalidez permanente, que se caracteriza pela incapacidade para o desempenho das atribuições do cargo. Neste caso o benefício será proporcional ao tempo de contribuição, excetuando-se os casos em que a aposentadoria for decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei⁸. A referida aposentadoria

⁷ O Estatuto dos Militares estabelece que o “tempo de efetivo serviço é o espaço de tempo computado dia a dia entre a data de ingresso e a data-limite estabelecida para a contagem ou a data do desligamento em consequência da exclusão do serviço ativo, mesmo que tal espaço de tempo seja parcelado” (BRASIL, 1980, Art. 136).

⁸ Para o RJU “consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis, a que se refere o inciso I deste artigo, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), Síndrome de Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada” (BRASIL, 1991a, § 1º, Art. 186).

será precedida de licença para tratamento de saúde, não podendo exceder a dois anos.

Também está prevista a inatividade para o militar decorrente da incapacidade física definitiva para o serviço ativo⁹. Neste caso a inatividade ocorrerá mediante reforma *ex-officio*, a qualquer tempo de serviço. A reforma do militar ocorrerá quando se tratar de doenças especificadas em lei¹⁰, ou quando estiver afastado por mais de dois anos pela Junta Regular de Saúde, para tratamento de saúde, por ter sido julgado incapaz, mediante homologação da Junta Superior de Saúde, ainda que se trate de moléstia curável (BRASIL, 1980). Cabe ressaltar que nestes casos o militar perceberá sua remuneração calculada com base no soldo hierárquico do Posto ou Graduação que ocupava. Quando, no entanto, a incapacidade definitiva ocorrer por acidente ou doença, moléstia ou enfermidade sem relação de causa e efeito com o serviço, o militar perceberá remuneração proporcional ao tempo de efetivo serviço. Contudo, sua remuneração será calculada com base no soldo integral do posto ou graduação, desde que, com qualquer tempo de serviço, seja considerado inválido, isto é, impossibilitado total e permanentemente para qualquer trabalho (Quadro 1).

Cabe esclarecer que a escala hierárquica nas Forças Armadas divide-se em duas categorias distintas:

a) Posto é o grau hierárquico dos oficiais. Estes são preparados ao longo de suas carreiras para o exercício de funções de comando, de chefia e de direção. Os oficiais dividem-se em oficiais subalternos, que são: Tenente, 2º e 1º; oficiais intermediários, Capitão e Major; oficial superior, Tenente Coronel e Coronel; oficial general, Brigadeiro, Major Brigadeiro e Tenente Brigadeiro; e

b) Graduação considerado o grau hierárquico da praça. Auxiliam ou complementam as atividades dos oficiais, quer no adestramento e no emprego de

⁹ “[...] é preciso destacar que "INCAPACIDADE DEFINITIVA PARA O SERVIÇO DO EXÉRCITO" e "INVALIDEZ" são conceitos jurídicos distintos, pois, enquanto a "*incapacidade definitiva*" implica em restrição da capacidade laborativa apenas para as atividades de natureza militar, tais como Instruções de Tiro, Exercícios no Terreno, Treinamento Físico-Militar, Formaturas, Escalas de Serviço, etc, a "*invalidéz*", por ser mais drástica, significa supressão total da capacidade laborativa, isto é, impossibilidade total e permanente para qualquer trabalho [...].” (BORGES, 2010, não paginado).

¹⁰ O Estatuto dos militares, nos incisos IV e V, do Art. 108, especifica como doença, moléstia ou enfermidade aquelas adquirida em tempo de paz, com relação de causa e efeito a condições inerentes ao serviço; bem como tuberculose ativa, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira, lepra, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, mal de Parkinson, pênfigo, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave e outras moléstias que a lei indicar com base nas conclusões da medicina especializada (BRASIL, 1980).

meios, quer na instrução e na administração. Dividem-se em: soldado; taifeiro de 2ª e 1ª classe; taifeiro mor; sargento, 3º, 2º e 1º; e, suboficial.

Para cada escala hierárquica há uma idade limite para permanecer no serviço ativo, com vistas a garantir as condições físicas e mentais necessárias ao cumprimento das atividades que a vida militar exige.

Segundo Borges (2010, não paginado) a vida militar tem com uma de suas premissas:

[...] elevado padrão de higidez física e mental exigido dos militares para que possam bem desempenhar as múltiplas atividades relacionadas com a profissão das armas, tais como Instruções de Tiro, Exercícios no Terreno, Treinamento Físico-Militar, Formaturas, Escalas de Serviço, entre tantas outras que garantem o adequado adestramento, preparo e emprego das Forças Armadas.

Quadro 2: Idade limite para Oficiais.

POSTO	TEN BRIG	MAJ BRIG	BRIG	CEL	TEN CEL	MAJOR	CAPITÃO	TENENTE
Idade	66 anos	64 anos	62 anos	59 anos	56 anos	52 anos	48 anos	48 anos
Oficial Médico	-	64 anos	62 anos	59 anos	56 anos	52 anos	48 anos	48 anos
Infantaria	-	-	62 anos	59 anos	56 anos	52 anos	48 anos	48 anos
Farmacêutico, Dentista e Quadros Especialistas	-	-	-	62 anos	60 anos	58 anos	56 anos	56 anos

Fonte: Adaptado de Santos (2009).

O Quadro 2 apresenta o limite de idade de serviço ativo correspondente a cada grau hierárquico dos oficiais pertencentes as Forças Armadas. Entretanto, na Aeronáutica, os militares pertencentes ao Quadro de Oficiais Farmacêuticos (QOFam), do Quadro de Oficiais Dentistas (QODent), dos Quadros de Oficiais Técnicos e Especialistas¹¹, a patente máxima alcançada é de Coronel, bem como as idades limites para o serviço ativo, em cada postos são diferenciadas das demais no mesmo posto.

¹¹ Pertencem ao Quadro de Especialistas os oficiais das seguintes especialidades: Quadro de Especialistas em Aviões (QOEAv), em Comunicações (QOECom), em Armamento (QOArm), em Fotografia (QOFot), em Meteorologia (QOEMet) em Controle de Tráfego Aéreo (QOECTA), em Suprimento (QOESup) e do Quadro de Oficiais Especialistas da Aeronáutica(QOEA) (BRASIL, 1980).

Quadro 3: Idade limite para Graduados.

GRADUAÇÃO	SO	1S	2S	3S	CB	TM	T1	T2
IDADE	54 anos	52 anos	50 anos	49 anos	48 anos	52 anos	50 anos	48 anos

Fonte: Santos (2009).

São apresentadas no Quadro 3 as idades limites no serviço ativo para os graduados assim denominados: Suboficial (SO), 1º Sargento (1S), 2º Sargento (2S), 3º Sargento (3S), Cabo (CB), Taifeiro Mor (TM), Taifeiro de 1ª Classe (T1) e Taifeiro de 2ª Classe (T2).

Observa-se nos Quadros 2 e 3 que para cada faixa de posto e graduação há uma idade específica. Isso ocorre devido às “responsabilidades e a habilitação necessária para o exercício dos cargos e das atribuições que lhes são correspondentes” (BRASIL, 2003c, não paginado).

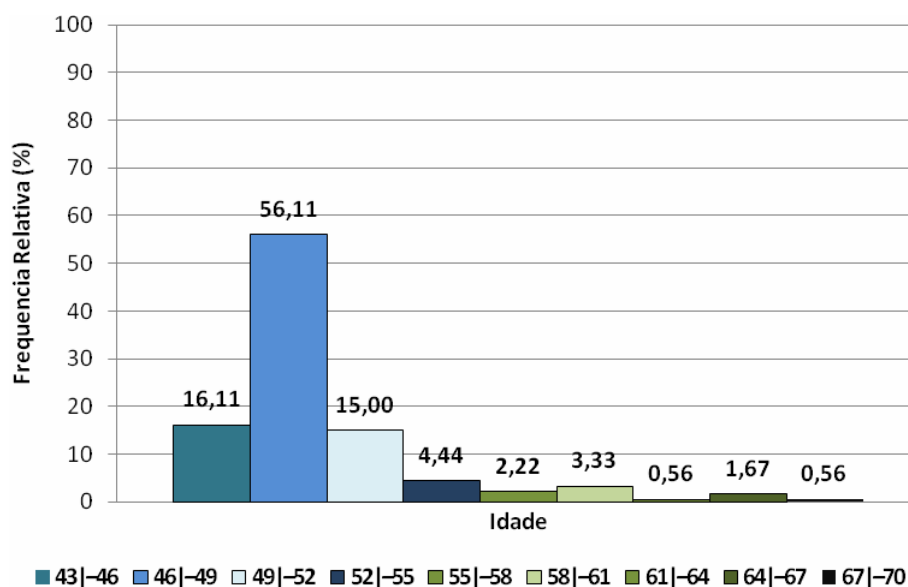
Uma breve análise na legislação de cada carreira aponta para características que as diferenciam entre si. Tais características ocorrem principalmente pela especificidade da natureza de cada atividade profissional. Dentre as principais características para a passagem para a inatividade estão: a) a diferença de idade, ou seja, a aposentadoria para o servidor ocorre mais próxima da chamada terceira idade, enquanto que para o militar a reserva se dá mais precocemente; e, b) a remuneração, devido as perdas ocorridas nos proventos do servidor aposentado que são mais significativas.

Quanto à idade observa-se em estudo realizado pela autora envolvendo os participantes das turmas realizadas nos anos de 2006, 2007 e 2008 com os efetivos das Organizações Militares (OM), localizadas nas guarnições Afonsos e Galeão, ambas no Rio de Janeiro - RJ; V COMAR, área de Canoas – RS; IV COMAR, São Paulo, capital e EEAR, Guaratinguetá – SP, do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria, do Comando da Aeronáutica, que evidenciam essa situação.

No Gráfico 1, constata-se que dos 180 militares e servidores civis entrevistados, parte expressiva dos participantes, ou seja, 87,22% se encontram na faixa etária compreendida entre 43 a 52 anos e em geral são os militares. A precocidade da reserva para os militares pode se constituir em uma “armadilha”, podendo trazer para alguns a eminência 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, 1989, p. 6).

Gráfico 1: Idade dos participantes do PPRA do COMAER, período 2006 a 2008.



Fonte: A autora (2008).

Pelas características da carreira militar, nem sempre é possível que este profissional possa investir em outros projetos pessoais que possibilite a sua inserção no mercado de trabalho após a reserva.

Para tanto, faz-se necessário que tanto instituições públicas como privadas busquem orientar seus profissionais quanto a importância do planejamento para a reserva/aposentadoria. Assim sendo, apresentaremos a seguir o Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria desenvolvido pelo COMAER.

3 O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA E APOSENTADORIA

Inicialmente criado nos Estados Unidos, por volta de 1950, o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) voltava-se para profissionais do meio civil. Limitavam-se inicialmente a prestar informações relativas ao sistema de aposentadorias e pensões (SALGADO, 1980). No Brasil o PPA foi introduzido no final da década de 1980, incorporando a tendência norte-americana e ampliando sua abordagem para questões que envolvem o envelhecimento, e outros que dizem respeito a esta etapa da vida (MUNIZ, 1996 apud ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

As primeiras ações desenvolvidas no Comando da Aeronáutica voltadas a preparação para a inatividade tem as suas raízes na Base Aérea de Florianópolis (BAFL), com a realização da Jornada sobre Qualidade de Vida na Terceira Idade e a Reserva, promovida em outubro de 1996, em parceria com o Núcleo de Estudos da Terceira Idade da Universidade Federal de Santa Catarina (NETI). Tal iniciativa deveu-se, principalmente, pela identificação por parte do Esquadrão de Saúde daquela Organização Militar (OM), da pressão sobre a demanda de atendimento médico junto aos militares quando da passagem para a reserva. Foram percebidos, ainda, problemas advindos da perda do papel funcional, trazendo como consequência a desagradável sensação de vazio existencial. Em 1997 a BAFL realizou o primeiro Programa de Preparação para a Reserva, voltado ao seu efetivo militar e civil, em vias de passarem para a reserva ou aposentadoria. O Programa, no entanto, perdurou até 2003 (SANTORO; NASCIMENTO; LIMA, 2003).

Outra iniciativa isolada ocorreu em 1999, quando o Segundo Comando Aéreo Regional (II COMAR), OM sediada em Recife - PE, em parceria com a Universidade Federal de Pernambuco realizou o primeiro Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria voltado aos efetivos das OM sob sua jurisdição. No ano seguinte a responsabilidade pela sua implementação foi atribuída ao Hospital de Aeronáutica de Recife (HARF), que vem desenvolvendo o programa até os dias atuais.

Em 2003 o COMGEP preocupado com os problemas ocasionados pela passagem para a reserva/aposentadoria junto aos militares e servidores do COMAER, determinou que a Diretoria de Intendência, através da Subdiretoria de Encargos Especiais (DIRINT/SDEE) implantasse o Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria, em âmbito nacional, junto ao efetivo que se

encontra próximo a inatividade. A DIRINT/SDEE, Órgão Central do Sistema de Assistência Social do COMAER, tem como atribuições principais planejar, normatizar e controlar as atividades de Assistência Social, através do desenvolvimento dos Programas Integrados de Ações Sociais (PASIC). O objetivo dos PASIC é o de privilegiar ações sociais de caráter socioeducativo, preventivo e promocional com vistas a atender as demandas do efetivo, de acordo com a realidade de cada região (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2011).

A preparação para a aposentadoria surge como demanda social, considerando as implicações significativas que o afastamento da carreira profissional proporciona no indivíduo. Sobretudo pelas mudanças que ocorrem nas várias esferas da vida, principalmente econômico, relacional, familiar, status entre outros (DEBETIR; MONTEIRO, 1999). De acordo com Guillermond (1986, apud SALGADO, 1989) a forma como o indivíduo enfrenta a sua aposentadoria é o resultado dos recursos acumulados ao longo de sua trajetória de vida. Segundo ainda a autora, tais recursos são fundamentais para que o aposentado possa descobrir novas formas de transformar o tempo livre em projetos pessoais, evitando que esta etapa da vida seja considerada um tempo sem sentido, caracterizado pelo sentimento de vazio que a falta do trabalho pode acarretar. Tal sentimento evidencia-se nas palavras do Cel Av RR Paulo Lobato (2002, p. 36):

O tempo passa depressa. Achamos que nunca chegará a nossa hora, pois somente os outros é que irão. Ledo engano. Quando menos se espera, lá está você, com todas as suas glórias, altivez, sabedoria, maturidade, e tudo o mais... em casa.
Quando na ativa, acionista da Força. Quando na reserva, mero espectador dos acontecimentos.
Os que mandavam, não mandam mais. Os que comandavam, não comandam mais.
Àqueles que sobreviveram, até o fim, depois de tantas avaliações, cursos, especializações, transferências, exames médicos, enfim, tudo que a carreira determina, vêem-se diante da imponderabilidade – a Reserva Remunerada.

Assim a aposentadoria pode ser comparada ao que Zanelli, Silva e Soares (2010) classificaram como o "descarte da laranja", um como um "papel sem papel", podendo traduzir-se em um sentimento de desamparo, devido à perda de posição; dos amigos e do núcleo de referência; das normas e das rotinas; do poder e do

reconhecimento; colocando-se em xeque a identidade pessoal e ocupacional do trabalhador.

A ruptura com o mundo do trabalho a partir da reserva/aposentadoria pode vir ainda acompanhada de uma imagem estigmatizada de não ser mais produtivo e capaz, uma vez que o indivíduo não contribui mais para a manutenção do sistema produtivo da sociedade. A própria legislação vem reforçar tal associação na medida em que denomina a aposentadoria como uma fase de “inatividade” (BRASIL, 1988a), ou seja, algo sem movimento, inércia. Tal associação conduz a um sentimento de inutilidade, e ser inútil é algo desprovido de valor, que pode ser descartado a qualquer momento.

Isso ocorre porque o trabalho ocupa um lugar central na vida do indivíduo. Sua presença se dá de forma intensa na existência humana, constituindo-se como uma das principais fontes de significados da vida associativa, principalmente no que se refere a constituição da própria identidade do homem (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Assim, a aposentadoria poderá acarretar em uma ruptura na identidade socioprofissional do indivíduo, que acaba por ser um tempo sem sentido, pois os prazeres oportunizados pela atividade profissional deixam de existir, dando lugar a um sentimento de vazio.

Nesse sentido, faz-se necessário que o indivíduo se prepare para essa etapa da vida, através do desenvolvimento de novos projetos de futuro, fazendo com que a aposentadoria possa “se transformar numa chance para a descoberta ou retorno à vocação, ou a um “fazer” mais fácil, menos sacrificado e mais agradável do que o anterior” (FRANÇA, 2002, p. 27).

O Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria do COMAER recebeu essa denominação por inserir em seu público-alvo militares, que possui a particularidade de ir para a reserva e não se aposentar. Tem como objetivo criar um espaço para reflexão sobre os aspectos que envolvem a reserva/aposentadoria, minimizando os impactos provocados pela ruptura com o mundo do trabalho a partir de informações básicas acerca dessa etapa da vida. Visa, ainda, possibilitar a substituição da imagem estereotipada da velhice por uma representação mais positiva, bem como contribuir para que os participantes desenvolvam novos projetos pessoais.

Este Programa é comprometido com o desenvolvimento social e com a educação permanente das pessoas que se encontram num processo de mudança,

possibilitando a vivência de outras experiências e a aquisição de novos conhecimentos e oportunidades pessoais, sociais e profissionais, que foram postergados devido às responsabilidades exercidas anteriormente.

Segundo Silva (2006), foram identificadas diferentes tendências dominantes que têm influenciado os modelos de PPA no Brasil, quais são: instrucional, cujos meios utilizados são a realização de cursos, palestras, conferências; comportamental, realizado através de grupos de desenvolvimento interpessoal, de terapia e de aconselhamento; ocupacional, grupos recreativos e de lazer, atividades artísticas e prazerosas, visando entretenimento; profissional, cursos e/ou atividades profissionalizantes; e, vivencial conscientizadora, grupos de reflexão crítica e construção de saberes compartilhados.

A tendência escolhida pela equipe de coordenação do Programa foi a vivencial conscientizadora. Para a efetivação da tendência escolhida é utilizada a metodologia participativa dentro de uma perspectiva pedagógica de educação popular. Para Sales (2001) a educação popular é bem mais que informação, é formação. É uma educação que não se contenta simplesmente com a condição de aprendizagem de forma bancária, é um modo de atuar que se expressa por um sistema aberto de ensino e aprendizagem. Que possibilita a troca de cultura, ou os modos de pensar/agir/sentir, criando um intercâmbio de saberes. Como sistema, aberto não busca impor modos de viver, mas possibilitar a troca de saberes para que os indivíduos reflitam sobre a sua condição histórica, para que cada um possa transformar a sua realidade “quando desejarem mudar e quando tiverem condições objetivas e subjetivas para optar para outro jeito de viver” (SALES, 2001, p. 122).

Uma pedagogia de educação popular busca potencializar as condições de participação, por meio de conteúdos e técnicas que estimulem atuação efetiva dos participantes, enquanto sujeitos do processo de construção de conhecimento do grupo, sem considerá-los meros receptores, nos quais são depositados conhecimentos e informações. Parte-se do princípio de que todos sabem, todos são capazes, entendendo que os níveis de conhecimento é que são diferentes. Assim, cabe aos agentes/monitores das temáticas atuarem como facilitadores, e apresentarem perguntas instigadoras, geradoras de reflexão, na qual se busca compreender a visão e “o pensamento do homem sobre a realidade e a sua ação sobre esta realidade que está em sua práxis”. (FREIRE, 1980, p. 32). Neste

processo a aprendizagem é uma responsabilidade compartilhada entre os facilitadores e os participantes.

Em seu desenvolvimento, o diálogo é uma estratégia básica para respeitar o saber dos participantes, possibilitando uma análise da realidade e conseqüentemente uma consciência crítica dessa realidade. O clima lúdico é parte importante do trabalho, pois estimula a comunicação não verbal como forma de desenvolver relações interpessoais e a atividades criativas.

O pano de fundo do programa é o processo de envelhecimento nos seus múltiplos aspectos: biológico, psicológico, social e espiritual. São desenvolvidas as seguintes temáticas: pontos críticos da família na reserva/aposentadoria; resgate de potencialidades; previdência; aspectos jurídicos na reserva/aposentadoria e no processo de envelhecimento; planejamento financeiro; políticas públicas; e ocupação do tempo livre. Tem como pressupostos básicos a participação voluntária dos interessados, incentivo à autonomia nas decisões pessoais, sua realização fora das OM, a participação dos militares em traje civil e o estímulo a participação de um membro da família.

O Programa é desenvolvido em três etapas distintas:

1ª etapa – Reunião Informativa: é voltada para o público-alvo (militares e servidores a dois anos da Reserva/Aposentadoria) e chefes da Seção de Pessoal Militar (SPM) e Seção de Pessoal Civil (SPC). Neste momento são abordados os objetivos do programa, datas dos eventos e a adesão dos interessados em participar do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria (a adesão é voluntária).

2ª etapa – Reunião de Sensibilização: reunião realizada com os inscritos, com o objetivo de promover a integração dos participantes e o levantamento das expectativas do grupo.

3ª etapa – Seminário: participação em palestras, vivências, jogos e dinâmicas de grupo que permite abordar e refletir sobre os temas propostos pelo grupo. O Seminário é realizado em cinco dias, tendo uma carga horária de 49 (quarenta) horas.

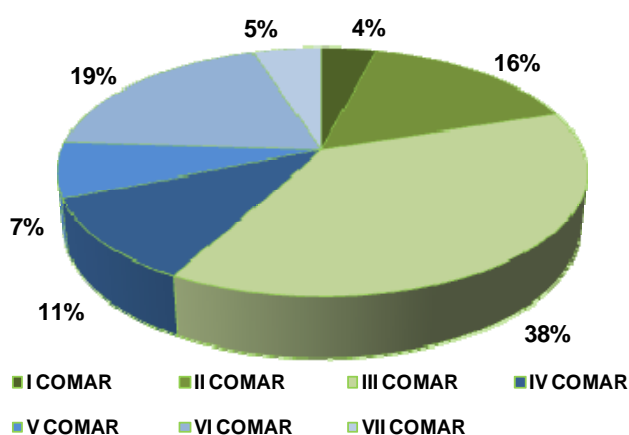
3.1 ESTRATÉGIA DE IMPLANTAÇÃO

A estratégia de implantação consistiu-se em:

a) Levantamento da demanda

Em 2003 foi realizado um levantamento da demanda, em nível nacional. Na ocasião o levantamento revelou um total de 2.641 pré-reservistas/pré-aposentados (2.282 militares e 359 civis), havendo uma grande concentração nas OM jurisdicionadas ao Terceiro Comando Aéreo Regional (III COMAR), principalmente na área do Rio de Janeiro.

Gráfico 2: Levantamento da demanda.



Fonte: A autora (2003).

O Gráfico 2 apresenta os dados referentes ao levantamento realizado junto ao efetivo do COMAER, em âmbito nacional, no ano de 2003. Observa-se uma concentração do público potencial, ou seja, 38% do total, na área do Terceiro Comando Aéreo Regional (III COMAR), que compreende as OM localizadas no Rio de Janeiro, Espírito Santo e Minas Gerais. Este fato aliado a localização do Órgão Central do Sistema de Assistência Social do COMAER, fez com que a equipe de coordenação do Programa iniciasse sua implantação no Rio de Janeiro.

b) Capacitação da equipe multidisciplinar

Ainda em 2003, foi iniciada a capacitação de profissionais voluntários (militares e servidores civis) da área do Rio de Janeiro, visando formar uma equipe multidisciplinar denominada de Agentes/Monitores. A equipe é responsável pelo desenvolvimento das temáticas junto aos participantes do programa. Atualmente é composta por doze profissionais com formação nas seguintes áreas: medicina, psicologia, serviço social, contabilidade, direito e administração.

A capacitação da equipe tem caráter permanente e envolve conhecimentos teóricos e práticos da metodologia utilizada, bem como questões que envolvem compreender os significados do trabalho, da aposentadoria/reserva, participação e o envelhecimento, que se constituem como temas transversais.

c) Descentralização das ações

Embora a implantação do Programa tenha se iniciado junto às OM na área do Rio de Janeiro, a DIRINT/SDEE tem como meta sua implementação em âmbito nacional a partir da formação de equipes multidisciplinares nos diversos Comandos Aéreos Regionais (COMAR), ou em OM isoladas.

A capacitação de Agentes/Monitores do PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA E APOSENTADORIA constitui-se como instrumento imprescindível para a descentralização das ações do Programa, garantindo a sua implantação em âmbito nacional e o acesso do efetivo das demais regiões.

A implantação do Programa em nível nacional vem se constituindo em grande dificuldade para a DIRINT/SDEE. Outras regiões fora da área Rio de Janeiro não possuem equipes multidisciplinares disponíveis para capacitação. Atualmente, a equipe do Rio de Janeiro é que vem dando suporte na execução do programa em outras localidades.

Como estratégia para a descentralização do Programa, o Órgão Central do SAS, retomou, em 2009, a capacitação de equipes multidisciplinares em outras localidades. Iniciamos com a capacitação da equipe na Base Aérea de Florianópolis (BAFL). Em 2010 foi realizada a capacitação das equipes da Base Aérea de Natal (BANT) e do Centro de Lançamento da Barreira do Inferno (CLBI), ambas em Natal-RN; bem como a equipe do Quinto Comando Aéreo Regional (V COMAR) que compreende as OM localizadas em Canoas-RS.

Ainda neste ano a coordenação geral do PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA E APOSENTADORIA, da qual a autora faz parte, realizou a supervisão presencial junto à equipe da BAFL no desenvolvimento do seu primeiro seminário voltado ao efetivo da referida OM. A supervisão presencial é parte integrante da capacitação e visa acompanhar e avaliar a atuação dos monitores no tocante as questões teóricas (abordagem de questões relevantes às diversas temáticas) e metodológicas (manejo do grupo dentro da abordagem participativa).

d) Atualização da legislação

Em 2006, com a reformulação da Instrução do Comando da Aeronáutica (ICA)¹² que trata das instruções reguladoras das Ações Sociais do COMAER (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2006), foi introduzido o Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria, como uma das ações propostas pelo Plano de Ações Sociais do COMAER. A referida ICA aprovou o Plano de Assistência Social do COMAER, que propõe o desenvolvimento de ações sociais de caráter sócio-educativo, preventivo e promocional, com vistas a atender as demandas do efetivo, de acordo com a realidade social de cada região.

O Plano divide-se em cinco Programas Integrados de Ações Sociais do COMAER (PASIC), são eles: Programa de Promoção Familiar (PASIC 1), Programa de Proteção à 3º Idade (PASIC 2), Programa de Benefícios Sociais (PASIC 3), Programa de Recursos Humanos (PASIC 4), Programa de Lazer e Cultura (PASIC 5).

O Quadro 4 apresenta o Plano de Assistência Social do COMAER, no qual a Preparação para a Reserva e Aposentadoria encontra-se contida no PASIC 2.

No ano de 2008, por ocasião da realização do II Encontro da Assistência Social das Forças Armadas, promovido pelo Ministério da Defesa, foi proposta a inserção do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria como uma diretriz daquele Ministério. Assim, a Portaria Normativa nº 881 (BRASIL, 2010, não paginado), que “aprova as diretrizes dos programas da Política de Assistência Social das Forças Armadas”, o Programa é contemplado e a sua execução deve ser observada por cada Força Singular (Exército, Marinha e Aeronáutica), no desenvolvimento dos programas de assistência social voltado ao seu pessoal.

Atualmente o Programa vem se consolidado no âmbito do COMAER servindo, inclusive, de referência junto às demais Forças através da apresentação da experiência desenvolvida visando contribuir para a implantação do Programa junto a Marinha do Brasil (MB) e ao Exército Brasileiro (EB). No ano de 2005, a Secretaria do Envelhecimento do Município do Rio de Janeiro solicitou a participação de um representante na capacitação de monitores realizada junto a equipe do I COMAR,

¹² Instrução do Comando da Aeronáutica (ICA) – “É a publicação destinada a divulgar regras, preceitos, critérios, programas de trabalho, recomendações e procedimentos diversos, de caráter determinativo e diretivo, visando a facilitar, de maneira inequívoca, a aplicação de leis, decretos, portarias e regulamentos” (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2004, p.12).

visando contribuir para a implantação do Programa a ser desenvolvido junto aos seus servidores. Contudo, ainda não havia sido realizada qualquer avaliação acerca dos resultados que o Programa proporciona junto aos seus beneficiários.

Quadro 4: Plano de Assistência Social do COMAER.



Fonte: Comando da Aeronáutica (2011).

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

São apresentados neste capítulo os procedimentos metodológicos adotados na avaliação do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria desenvolvido pela equipe de coordenação da DIRINT/SDEE.

A avaliação é uma prática presente no cotidiano das pessoas, na medida em que a cada momento o indivíduo observa, julga e determina o valor de algo ou de alguma coisa. Trata-se, portando, de uma atividade humana, instintiva e natural a qual é denominada como “avaliação informal”. Contudo, tal avaliação nem sempre é suficiente e adequada quando voltada à necessidade de se estabelecer informações mais precisas acerca do objeto avaliado. Para tanto, faz-se necessária a utilização de um processo avaliativo com características distintas e com possibilidades de compreender todas as dimensões e implicações da atividade. Este processo pode ser denominado de “avaliação formal ou sistemática” (BELLONI; MAGALHÃES; SOUSA, 2001, p. 15).

Para Aguillar e Ander-Egg (1994) a avaliação tem como finalidade saber até que ponto os objetivos e metas estão sendo alcançados, como está modificando a situação problema, seus equívocos e insuficiências da intervenção, de modo a orientar a melhoria e adequação das atividades futuras.

Para Scriven (1967 apud WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004) a avaliação possui uma única meta, a atribuição de valor ou mérito a qualquer objeto que esteja sendo avaliado. Já seus objetivos ou papéis estão diretamente ligados às maneiras como os resultados da avaliação são utilizados. Os papéis ou funções introduzidas através dos conceitos de avaliação formativa e somativa diferenciam-se quanto ao momento em que cada uma deve ocorrer. A avaliação formativa é realizada durante o desenvolvimento de uma atividade, visa promover o aprimoramento do que está sendo objeto de implementação. Já a avaliação somativa é realizada ao final de uma atividade, seus resultados referem-se à decisões de aperfeiçoar, rever ou encerrar uma determinada intervenção ou serviço.

Carvalho (1999) apresenta três motivos para introduzir a avaliação no cotidiano das organizações. São eles: 1) dever ético das organizações em informar a sociedade os resultados de suas ações, bem como utilizá-los de modo a aprimorar os serviços oferecidos; 2) ferramenta estratégica na gestão das ações sociais, na medida em que possibilita o seu acompanhamento e a tomada de decisão; e

3) para captação de recursos. Segundo a autora, a avaliação é um procedimento secundarizado pelas organizações, sendo em geral, percebida como uma mera prestação de contas, confundindo-se com fiscalização, auditoria externa ou com pesquisa acadêmica. Contudo, faz-se necessário que a avaliação seja entendida como um processo estratégico para o aprimoramento das ações desenvolvidas e a concretização dos objetivos a quem se destina, através da melhoria e das decisões e ações no campo social.

4.1 ABORDAGEM

Adotou-se no presente estudo a abordagem centrada em objetivos, que consiste em determinar se os objetivos propostos pelo Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria estão sendo alcançados.

A abordagem centrada em objetivos vem permeando o desenvolvimento e a teoria da avaliação desde década de 1930. Seu precursor foi Ralph W. Tyler que conceituou e popularizou essa abordagem na educação (WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004). Apesar de a avaliação proposta por Tyler estar voltada para a melhoria da educação, sua abordagem pode ser aplicada também a serviços de outros setores como programas sociais de áreas diferentes à da educação.

Segundo Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004, p. 129):

O traço distintivo de uma abordagem centrada em objetivos é o fato de que os propósitos de uma atividade são específicos e, nesse caso, a avaliação concentra-se na medida em que esses propósitos foram alcançados.

Esta avaliação teve um propósito somativo, pois foi conduzida após a participação dos indivíduos no Programa; procurou fornecer elementos para julgar até que ponto o Programa cumpriu com seus objetivos, bem como saber o quanto e com que qualidade os seus objetivos foram cumpridos. Dessa forma, incorporou métodos quantitativos e qualitativos para coleta e análise dos dados. Entende-se como métodos quantitativos aqueles que podem ser traduzidos em dados numéricos do fenômeno ou fato e expressam-se por meio de tabelas, quadros, gráficos e outros instrumentos. Já o método qualitativo busca valorizar a percepção, ou seja, o significado atribuído a um serviço ou intervenção pelos atores envolvidos. A análise

qualitativa ocorreu a partir dos aspectos relacionados às justificativas das respostas dos sujeitos.

Para tanto, foram formuladas as seguintes questões avaliativas:

1) A participação no Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria possibilitou mudar a ideia fazia acerca da Reserva/Aposentadoria?

2) O Programa possibilitou refletir sobre a importância dos vários aspectos que envolvem a Reserva/Aposentadoria como uma nova etapa da vida?

3) O programa contribuiu para mudar a imagem estereotipada da velhice por uma representação mais positiva?

4) O programa possibilitou a ampliação de alternativas para a vida pós-carreira?

4.2 CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário auto-aplicável (ANEXO A). A escolha do instrumento baseou-se na possibilidade de utilização perguntas fechadas (cujas respostas relacionam-se a indicadores previamente definidas) e abertas (nas quais o entrevistado pode se expressar livremente), permitindo uma análise quantitativa e qualitativa; sua facilidade da aplicação em nível nacional, considerando a abrangência do Programa; no fato de não interferir no desenvolvimento do Programa; por garantir o anonimato; e pelo custo da aplicação.

O questionário foi submetido a uma especialista em avaliação para validação, tendo sido considerado adequado. Algumas modificações sugeridas foram incorporadas à versão final.

Para a construção do instrumento foram definidas as seguintes categorias/indicadores apresentados a seguir:

1) A participação no Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria possibilitou mudar a ideia fazia acerca da Reserva/Aposentadoria?

Categoria	Indicadores	Padrões
Visão da Reserva/Aposentadoria	<u>Mudança da visão</u> ✓ Possibilidade de desenvolvimento de novos projetos; ✓ Momento de recomeço.	Totalmente Parcialmente Eventualmente Não Possibilitou

2) O Programa possibilitou refletir acerca das questões que envolvem a reserva/aposentadoria?

Categoria	Indicador	Padrões
Dimensões da Reserva/Aposentadoria	<u>Aspectos Sociais</u> ✓ Novos papéis sociais; ✓ Participação comunitária; ✓ Manutenção/ampliação da rede social; ✓ Reforço de papéis parentais; ✓ Planejamento do orçamento familiar.	Totalmente Parcialmente Eventualmente Não possibilitou
	<u>Aspectos Biológicos</u> ✓ Prática de exercícios; ✓ Mudança de hábitos alimentares; ✓ Cuidados preventivos; ✓ Controle de doenças.	Totalmente Parcialmente Eventualmente Não possibilitou
	<u>Aspectos Psicológicos</u> ✓ Melhoria da autoestima; ✓ Tranquilidade ao encarar esta etapa da vida.	Totalmente Parcialmente Eventualmente Não possibilitou

3) O Programa contribuiu para mudar a imagem estereotipada da velhice por uma representação mais positiva?

Categoria	Indicador	Padrões
Envelhecimento	<u>Mudança de paradigma</u> ✓ Mudança de atitude frente ao envelhecimento; ✓ Manutenção da autonomia.	Totalmente Parcialmente Eventualmente Não possibilitou

4) O Programa possibilitou a ampliação de alternativas para a vida pós-carreira?

Categoria	Indicador	Padrões
Ocupação	<u>Identidade Organizacional</u> ✓ Substituição do trabalho por outras formas de engajamento.	Totalmente Parcialmente Eventualmente Não possibilitou
	<u>Descoberta de novas habilidades</u> ✓ Elaboração de um novo projeto de vida com a descoberta de novos interesses e novas formas de participação; ✓ Busca de espaços de vida mais criativos.	Totalmente Parcialmente Eventualmente Não possibilitou

4.3 SELEÇÃO DA AMOSTRA

A base da amostra foram os participantes das turmas do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria realizadas nos anos de 2008, 2009 e 2010.

A Tabela 1 apresenta os participantes do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria classificados pelo ano, turma e local de realização. No período de 2008 a 2010 foram realizadas nove turmas do Programa, sendo quatro turmas nas guarnições da área do Rio de Janeiro (Galeão, Afonsos e Centro) e cinco turmas em guarnições fora da área do Rio de Janeiro: Quinto Comando Aéreo Regional (V COMAR), Hospital de Aeronáutica de São Paulo (HASP), Escola de Especialista da Aeronáutica (EEAR), Base Aérea de Florianópolis (BAFL) e Base Aérea de Natal (BANT), totalizando 241 militares e servidores civis. Inicialmente a autora pretendia utilizar a totalidade dos participantes. No entanto, devido à indisponibilidade de dados para a realização dos contatos e envio do questionário (telefone, e-mail e correio), optou-se pelo método de amostragem não probalística e não intencional, regido por critérios de disponibilidade dos inquiridos. Tal procedimento deveu-se basicamente devido à exiguidade de tempo para a obtenção dos contatos, sendo, portanto, envolvidos no presente estudo apenas os indivíduos das turmas cujas informações estavam disponibilizadas.

Tabela 1: Participantes do PPRA e Amostra no período 2008 a 2010, por turma e local.

PERÍODO	TURMA	LOCAL	Nº PARTICIPANTES	AMOSTRA
2008	PPRA HASP	São Paulo - SP	34	-
	PPRA EEAR	Guaratinguetá – SP	27	8
2009	PPRA GALEÃO	Rio de Janeiro – RJ	23	7
	PPRA AFONSOS	Rio de Janeiro – RJ	29	9
	PPRA BAFL	Florianópolis – SC	26	8
2010	PPRA NATAL	Natal – RJ	31	-
	PPRA CENTRO	Rio de Janeiro - RJ	25	7
	PPRA V COMAR	Canoas - RS	28	-
	PPRA GALEÃO	Rio de Janeiro - RJ	18	-
Total			241	39

Fonte: A autora (2010).

A amostra proporcional utilizada correspondeu a 30% do total de cada turma selecionada.

Para a realização do estudo a autora envolveu os Gestores Sociais das OM nas quais os participantes são vinculados, com o objetivo de facilitar o contato com

os mesmos, principalmente das OM fora da área do Rio de Janeiro. Para convidar e esclarecer os envolvidos acerca do estudo foram realizados ainda contatos telefônicos, envio de e-mail e de correspondência, principalmente junto àqueles que já se encontram na Reserva/Aposentados. Com alguns participantes foi necessária a realização de entrevista por telefone.

A aplicação do questionário ocorreu nos meses de dezembro de 2010 e janeiro a março de 2011. A participação no estudo foi voluntária, sendo encaminhado aos participantes o questionário e o Termo de Consentimento Livre (ANEXO B), que contemplou aspectos como: objetivos da avaliação, garantia o anonimato, garantia da utilização do questionário somente com a finalidade desta pesquisa, garantia de poder participar ou não da pesquisa sem sofrer qualquer prejuízo por sua decisão. O estudo contou, ainda, com o consentimento e autorização do Subdiretor de Encargos Especiais, responsável pelo Órgão Central de Serviço Social do COMAER (ANEXO C).

4.4 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados apresentados foram obtidos a partir da aplicação do instrumento junto aos participantes do estudo. Segundo Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004) a análise dos dados envolve a organização, redução e a sistematização das informações obtidas, como objetivo de dar sentido a elas. Já a interpretação, visa atribuir significado às informações organizadas e tirar conclusões. Ou seja, o produto obtido através das informações contidas nos questionários é categorizado, e à luz de uma perspectiva conceitual é atribuído valor visando formular conclusões defensáveis.

Dessa forma, esta fase compreendeu análise dos dados através da organização das informações através de gráficos, e a interpretação do conteúdo a partir do agrupamento das respostas em categorias.

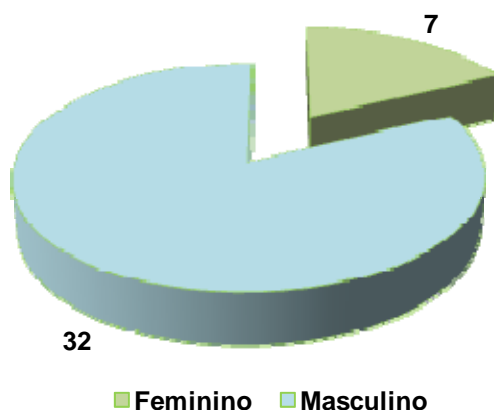
Após análise geral dos dados brutos, percebeu-se que não havia diferença expressiva nas respostas de cada grupo que justificasse a realização de uma análise comparativa. Assim sendo, os resultados são apresentados de forma global, tendo sido agrupados nos padrões *totalmente/parcialmente* e *eventualmente/não possibilitou*.

5 RESULTADOS

5.1 DADOS DEMOGRÁFICOS

A distribuição dos participantes do estudo segundo o sexo apresentado no Gráfico 3, revela maioria de homens, fato que ocorre, também, na participação junto ao Programa. Em estudo preliminar realizado pela autora em 2008, constatou-se que 87% dos participantes era do sexo masculino e apenas 13% do sexo feminino. A baixa participação feminina deve estar associada à constituição das instituições militares, que, no passado, somente permitiam nos quadros da carreira militar o ingresso de pessoas do sexo masculino. O ingresso das mulheres somente aconteceu a partir de 1982. Até então a participação feminina era restrita as carreiras civis.

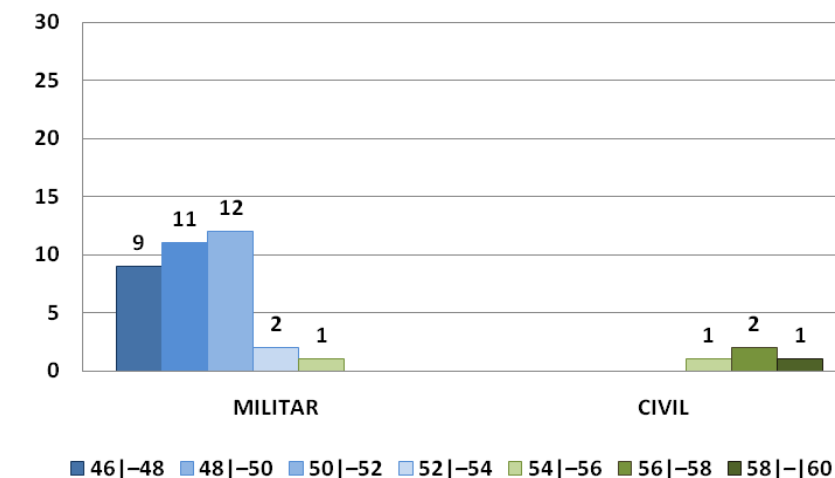
Gráfico 3: Distribuição dos participantes por sexo.



Fonte: A autora (2011).

Outro aspecto que pode influenciar a baixa participação feminina no Programa é abordado por França (2008) no que se refere sobre a diferença em que homens e mulheres reagem e enfrentam a aposentadoria. Mesmo havendo uma participação cada vez mais ativa no mercado de trabalho as mulheres continuam a desempenhar outros papéis, principalmente no âmbito familiar. Assim, o trabalho acaba por ser mais um papel dentre os diversos já desenvolvidos e talvez não seja o mais importante.

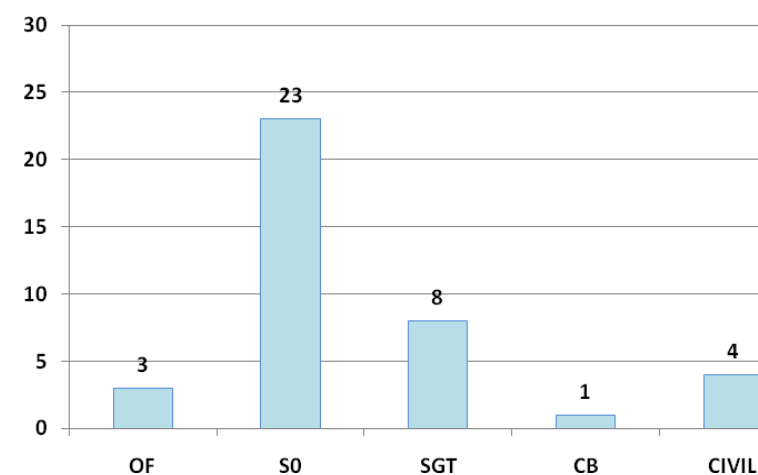
Gráfico 4: Distribuição dos participantes por faixa etária.



Fonte: A autora (2011).

O Gráfico 4 apresenta os participantes distribuídos por faixa etária. A média de idade dos participantes é de 49,82 anos. Observa-se que entre os militares a idade varia de 46 a 55 anos incompletos, enquanto que entre os servidores civis a idade varia de 55 a 60 anos. Tais características ocorrem devido a questões ligadas à legislação específica para cada categoria profissional.

Gráfico 5: Distribuição dos participantes por categoria funcional.



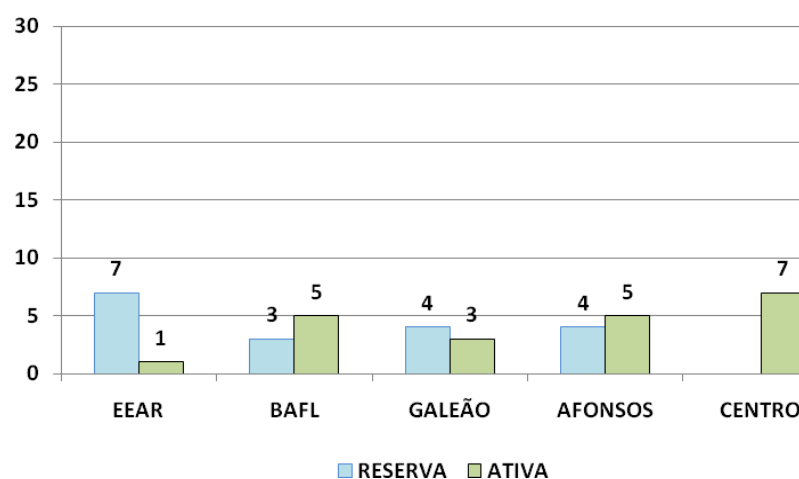
Fonte: A autora (2011).

A composição dos participantes, segundo a categoria profissional, apresentada no Gráfico 5 é predominantemente de militares graduados (suboficiais, sargentos e cabo), seguidos por servidores civis e posteriormente por militares oficiais. A representatividade das categorias profissionais no estudo apresenta correspondência com a participação no Programa. Ao longo do desenvolvimento do

Programa observa-se uma participação pouco expressiva dos oficiais, principalmente daqueles que se encontram hierarquicamente em posição mais elevada.

Autores como Vries (2003) e França (2008) alertam para a dificuldade de executivos e de profissionais que exercem cargos de liderança em desligar-se da vida profissional. Segundo os autores as dificuldades se dão principalmente pela perda do poder e da identidade que estabelecem com o cargo que ocupam e com a própria instituição. Em geral esses profissionais ocupam posições de grande reconhecimento social, com poder de mando, e que devido às responsabilidades a eles atribuídas desenvolvem elevado comprometimento com a atividade profissional e com a instituição, o que pode tornar ainda mais difícil o processo de desengajamento da atividade laboral.

Gráfico 6: Distribuição dos participantes por situação funcional.



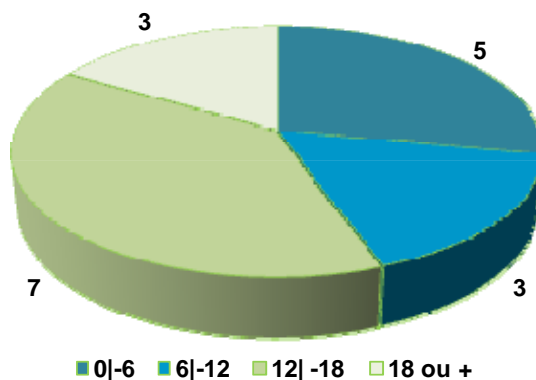
Fonte: A autora (2011).

Do total dos participantes, 18 já se encontram na reserva e 21 ainda estavam trabalhando. O grupo que possui o maior número de militares na reserva é o da EEAR. Apenas o grupo Centro não apresentou participantes na reserva/aposentados. Cabe ressaltar que apenas um servidor civil se encontra aposentado, os demais ainda estão trabalhando, apesar de alguns deles já possuírem as condições necessárias para a aposentadoria (Gráfico 6).

Embora o estudo não contemple os motivos pelos quais os participantes continuam trabalhando, foi possível constatar, através das respostas dos servidores,

que as perdas salariais sofridas quando da passagem para a aposentadoria revela um dos principais motivos para continuarem na atividade.

Gráfico 7: Distribuição dos participantes por tempo de reserva.



Fonte: A autora (2011).

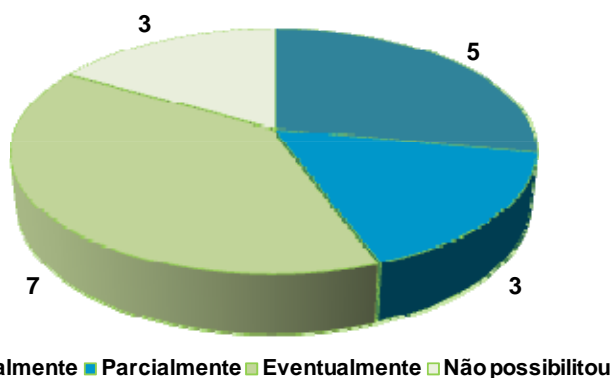
Do universo dos indivíduos que se encontra na reserva, a maior incidência corresponde àqueles que possuíam o período de 12 a 18 meses de permanência, conforme apresentado a seguir no Gráfico 7.

5.2 VISÃO DA RESERVA/APOSENTADORIA

5.2.1 Mudança de visão

O Gráfico 8 apresenta as informações relacionadas a modificação que os indivíduos faziam acerca da reserva/aposentadoria após a participação mudança da visão da reserva/aposentadoria após a participação no Programa.

Gráfico 8: Influência do PPRA na visão da reserva/aposentadoria.



Fonte: A autora (2011).

Dos 39 participantes do estudo, 28 responderam que o programa possibilitou *totalmente e parcialmente* a mudança da ideia que faziam da reserva/aposentadoria. Apenas 11 participantes informaram que a participação no Programa possibilitou *eventualmente* a modificação da ideia ou simplesmente *não possibilitou* qualquer alteração em como via a reserva/aposentadoria. Os que responderam que tiveram sua ideia *parcialmente* modificada, atribuíram que o programa oportunizou complementar as expectativas que tinham acerca desta nova etapa da vida, na medida em que, através da troca de experiência foi possível refletir sobre os diversos aspectos que envolvem esse momento. Quanto aos que responderam que a ideia que faziam foi *totalmente* modificada, associaram ao fato do programa possibilitar a tomada de consciência acerca do assunto. Tal associação se refere ao fato de que os mesmos não faziam ideia de que a reserva/aposentadoria envolve vários aspectos que poderão influenciar na qualidade de vida pós-carreira. As respostas revelam, ainda, que a participação no Programa contribuiu para refletirem que a reserva/aposentadoria pode se constituir como uma nova etapa da vida com várias possibilidades. Seguem algumas respostas dos participantes:

Houve uma nova ideia sobre a reserva, um conceito diferenciado da inatividade. O PPRA possibilitou refletir sobre a importância dos vários aspectos que envolvem a R/A como uma nova etapa da vida (Turma EEAR, 2008).

Não tinha a menor noção de que muitos aspectos poderiam intererir em uma mudança de vida (Turma Florianópolis, 2009).

Foi mostrado aos participantes a possibilidade de iniciar uma nova caminhada, nas mais variadas relações que envolvem a vida do ser humano [...] (Turma Galeão, 2009).

As respostas relativas a *eventualmente e não possibilitou* a mudança da ideia que faziam da reserva/aposentadoria, corresponderam essencialmente ao fato dos participantes já se sentirem preparados para essa nova etapa da vida.

Já havia um planejamento prévio após a minha reserva (Turma Galeão, 2009).

Porque o PPRA veio acrescentar a opinião que eu tinha sobre o assunto (Turma Centro, 2010).

Independentemente de estarem preparados para esse momento, a aposentadoria/reserva representa uma ruptura com o mundo produtivo, que é a base da sociedade moderna. Tal ruptura traz sentimentos contraditórios que por um lado

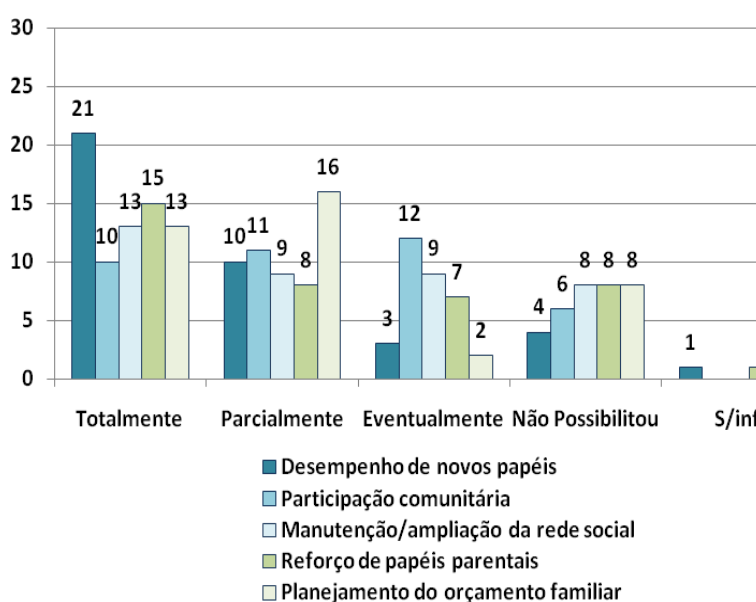
podem variar desde o sentimento de liberdade para o desenvolvimento de novas realizações, como por outro lado, podem provocar sentimentos de inutilidade e de vazio. É importante que os indivíduos entendam que os sentimentos contraditórios ao qual são expostos fazem parte de um processo socialmente produzido para não “... debitar a si mesmos esse momento social como fracasso pessoal...” (PACHECO; CARLOS, 2006, p. 1391).

5.3 DIMENSÕES DA RESERVA/APOSENTADORIA

5.3.1 No campo social

O Gráfico 9 apresenta os resultados das respostas relativas aos indicadores estabelecidos para avaliação do aspecto social. São eles: o desempenho de novos papéis, a participação comunitária, manutenção/ampliação da rede social, o reforço dos papéis parentais, e a importância do planejamento do orçamento familiar.

Gráfico 9: Dados gerais no campo social.



Fonte: A autora (2011).

Pode-se observar que todos os indicadores apresentam a maioria das respostas indicando que a contribuição do Programa ocorreu *totalmente* e *parcialmente*.

O desempenho de novos papéis sociais foi o indicador que obteve resultado mais expressivo nos padrões *totalmente* e *parcialmente*. Ao todo correspondeu a 31,

do total de 39 das respostas apresentadas. Dentre eles, os papéis que se voltam para o ambiente familiar (pai, mãe, filho, entre outros) são os que apresentam maior relevância, como se observa no trecho dos depoimentos de alguns participantes:

[...] principalmente no papel de pai. Acompanhar a vida dos meus filhos já que viajei muito e não tive a oportunidade de acompanhar o crescimento deles de perto e também ser mais companheiro que “marido” da minha esposa (Turma Afonsos, 2009).

Ser mais atuante e participante efetivo da vida familiar (Turma Centro, 2010).

Contudo, a continuidade do papel de trabalhador, através da substituição da atividade desempenhada ao longo da vida por outra atividade profissional surge como uma das alternativas a serem desenvolvidas a partir da aposentadoria/reserva. Não foi possível identificar as razões pelas quais os indivíduos pensam em retornar ao mercado de trabalho. Pressões econômicas e familiares podem vir a se constituir como fatores que levam os indivíduos ao retorno da vida laborativa. O fator idade também deve ser considerado, uma vez que parcela considerável dos participantes se encontram na faixa compreendida de 46 a 52 anos, e ainda se sentem produtivos.

Tal fato evidencia a dificuldade das pessoas em desenvolver novos papéis que não aqueles relacionados à vida laborativa, isso porque dentre os papéis desenvolvidos pelo indivíduo ao longo da vida, nas sociedades industriais, o papel do trabalhador se apresenta como um dos mais significativos. Assim, ao se desengajar do mundo do trabalho a partir da aposentadoria é preciso que os indivíduos negociem e redefinam novos papéis que possam substituir o papel do trabalhador por outros que tragam uma satisfação pessoal e um sentido para suas vidas (MAGALHÃES et al., 2004). Citando Atchley (1999 apud MAGALHÃES et al., 2004, p. 59) os autores analisam o processo de aposentadoria como:

[...] a transição vivenciada quando abandona-se o papel profissional exercido até então para exercer o papel de pessoa aposentada.

Esta transição se evidencia como um momento em que o indivíduo se defronta consigo mesmo e o seu desafio principal é descobrir novos papéis e novos significados para a vida. Não é tarefa fácil, ainda mais quando o trabalho ocupa um lugar proeminente na vida do sujeito.

As respostas *eventualmente e não possibilitou* relativas ao desempenho de novos papéis sociais correspondeu a 7 e 1 dos participantes não respondeu a questão. As respostas enfatizaram que o programa veio reforçar o que já pensavam sobre o assunto, conforme se pode observar no relato de um dos sujeitos do estudo:

Já havia me informado e convivido com vários colegas que foram para a reserva em diversas circunstâncias e atentei para seus relatos. O PPRA só reforçou e deu subsídios ao que já sabia (Turma Afonsos, 2009).

O indicador participação comunitária apresenta uma pequena diferença entre os grupos de respostas *totalmente e parcialmente* (21) e *eventualmente e não possibilitou* (18). No primeiro grupo foi evidenciada a contribuição do programa no despertar dos participantes acerca da importância da participação comunitária. Em geral, a participação abordada pelos sujeitos da pesquisa possui características de voluntariado, voltada a práticas filantrópicas a serem desenvolvidas no âmbito da igreja.

No segundo grupo, os participantes atribuíram esta resposta ao fato de já estarem engajados em algum tipo de projeto social, ou que o programa reforçou o que já pensavam sobre o assunto.

Embora o programa busque despertar as múltiplas formas de participação, não se verifica em ambos os grupos de respostas qualquer referência de participação voltada à esfera pública, na qual o indivíduo se identifique como sujeito político, capaz de atuar na garantia e expansão dos direitos sociais e assim, contribuir para a melhoria das condições de vida em sociedade.

Além de questões históricas, culturais, sociais e econômicas que distanciam os brasileiros da cultura participativa, alia-se a característica da profissão militar que por força de legislação específica proíbe sua participação em atividades políticas, à sindicalização e de participação em greves ou em qualquer movimento reivindicatório (BRASIL, 1988a), o que justifica a dificuldade de sua organização social e participação nos diferentes espaços de fortalecimento da cidadania.

Em relação à importância da manutenção/ampliação da rede social, 22 indivíduos responderam que o programa contribuiu *totalmente e parcialmente* para despertar acerca desse aspecto. As respostas relacionadas à *eventualmente e não possibilitou* corresponderam a 17 do total.

As respostas relacionadas ao primeiro grupo enfatizaram a participação em trabalho voluntário como meio de estabelecimento de novas formas de contatos sociais. Os novos vínculos sociais surgem também como consequência do desenvolvimento de outras formas de inserção no mercado de trabalho, realização de atividades de lazer e maior participação no âmbito familiar, o que denota que o programa possibilitou refletir sobre diferentes formas de desenvolver vínculos sociais.

Um dos fatores que pode dificultar a aposentadoria/reserva refere-se ao rompimento abrupto dos vínculos sociais com colegas, amigos e clientes estabelecidos no ambiente de trabalho (PACHECO; CARLOS, 2006). A aposentadoria/reserva é marcada por uma diminuição dos contatos sociais, fazendo-se necessária a ampliação e/ou manutenção da rede social como forma de se evitar o isolamento social.

O indicador reforço dos papéis parentais apresentou 23 respostas nos padrões *totalmente* e *parcialmente*. Ser mais presente no seio familiar, ter mais tempo, envolver a família no planejamento da aposentadoria/reserva, realizar atividades de lazer, estar mais aberto a negociações foram respostas recorrentes na forma como os participantes vem reforçando os papéis parentais conforme observa-se em alguns depoimentos abaixo:

Estar mais presente no ambiente familiar (Turma EEAR, 2008).

Reforçou a importância de a família estar inserida nas decisões tomadas (Turma Galeão, 2009).

Ter mais aproximação. A falta de tempo me impede (Turma Galeão, 2009).

Os padrões *eventualmente* e *não possibilitou* corresponderam a 15 respostas para o indicador reforço dos papéis parentais. As respostas foram justificadas ao fato dos participantes já possuírem um bom relacionamento com a família ou que o programa reforçou o que já pensavam sobre a questão. Um dos participantes não respondeu a esta questão.

Em geral o indivíduo sacrifica relações relevantes em suas vidas, como as familiares e de amizades, em detrimento das atividades laborais e a aposentadoria acaba sendo vista como uma forma de resgatar o tempo perdido com esses relacionamentos. No entanto, o retorno para o ambiente doméstico nem sempre

representa o resgate dos vínculos não construídos durante a sua trajetória de vida. Segundo Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 38):

[...] o êxito desta relação dependerá sobremaneira do quanto todos os envolvidos no contexto familiar (filhos e cônjuge) estiverem devidamente orientados e, em decorrência, terem elaborado esta nova circunstância e momento de vida na família.

No tocante ao indicador planejamento do orçamento doméstico, 29 dos participantes optaram pelos padrões *totalmente* e *parcialmente*. Este resultado foi associado ao fato do programa ter possibilitado tomar consciência da importância do planejamento do orçamento, principalmente em um momento em que a renda diminui decorrente das perdas salariais ou do fim dos privilégios que o trabalho oferece como as viagens. Foi, ainda, associado a esse aspecto a aquisição de conhecimentos como a incorporação da ferramenta (planilha) no planejamento do orçamento, a inserção da família no planejamento e na priorização de gastos, bem como a necessidade de buscar novas formas de complementação do orçamento através de outras fontes de renda. A seguir são apresentadas algumas colocações acerca do assunto:

Mostrou a necessidade de haver um controle efetivo das despesas (Turma Centro, 2010).

Na elaboração com a família dos gastos da casa (Turma EEAR, 2008).

Já realizava o controle das despesas, mas a ferramenta apresentada foi incorporada ao meu planejamento, bem como a participação dos membros da família (Turma Galeão, 2009).

Passei a incluir meus filhos na confecção do orçamento familiar mensal (Turma EEAR, 2008).

Percebe-se, ainda, que apesar do planejamento fazer parte do cotidiano de alguns indivíduos o programa proporcionou maiores informações, como se observa nos trechos abaixo:

Nós tínhamos um bom entendimento sobre o assunto, mas veio reforçar (Turma Afonsos, 2009).

Eu e minha esposa já fazemos o planejamento do orçamento doméstico, mas através do PPRA abriu novos horizontes (Turma EEAR, 2008).

Ainda no indicador planejamento financeiro foram obtidas 10 respostas nos padrões *eventualmente* e *não possibilitou*. Verifica-se um número expressivo de

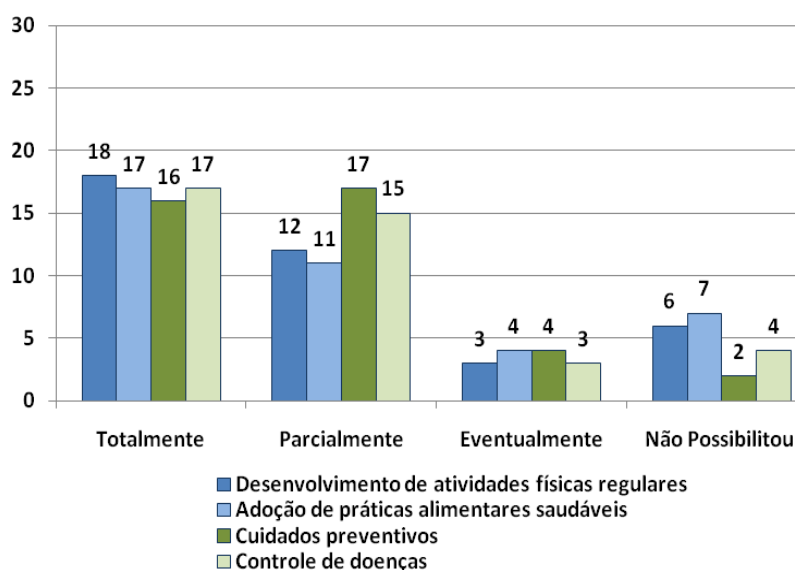
indivíduos que não informaram o motivo. Outros responderam que já realizavam o planejamento do orçamento ou que o programa confirmou o que já pensavam sobre o assunto.

5.3.2 No campo biológico

Outro aspecto que o estudo avaliou foi a contribuição do programa para a melhoria da saúde dos participantes. Segundo a OMS “a adoção de estilos de vida saudáveis e a participação ativa no cuidado da própria saúde são importantes em todos os estágios da vida (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2005, p. 22). Dentre as ações elencadas pela OMS que podem prevenir doenças e o declínio funcional, contribuindo para aumentar a longevidade e a qualidade de vida do indivíduo estão: desenvolvimento de atividades físicas adequadas, adoção de alimentação saudável, a abstinência ao uso do álcool e fumo, e uso de medicamentos.

O Gráfico 10 apresenta os indicadores utilizados pelo estudo. São eles: desenvolvimento de atividades físicas regulares, adoção de práticas alimentares saudáveis, cuidados preventivos e controle de doenças. Em todos os indicadores foram obtidos mais de dois terços de respostas nos padrões *totalmente* e *eventualmente*, o que aponta para uma contribuição expressiva do Programa.

Gráfico 10: Dados gerais no campo biológico.



Fonte: A autora (2011).

Cabe salientar, no entanto, que devido à necessidade de assegurar um elevado padrão de higidez física e mental para o desempenho das atribuições militares, são realizadas periodicamente inspeções de saúde através de exames médicos e testes de avaliação física, para que permaneçam no serviço ativo. O estilo de vida adotado durante o transcurso da sua vida laboral pode se constituir como um dos fatores que contribuem para que na reserva os mesmos continuem a adotar um estilo de vida mais saudável.

Obteve-se 30 respostas nos padrões *totalmente* e *parcialmente* quanto à contribuição do programa para que os mesmos evitassem uma vida sedentária, com o desenvolvimento de atividades físicas regulares

Entre as atividades apontadas pelos participantes estão a caminhada; práticas esportivas como vôlei, natação e ciclismo; exercícios físicos realizados através de ioga, pilates, musculação. É identificada, ainda, a preocupação de que as atividades realizadas respeitem os limites do corpo, conforme depoimentos dos sujeitos do estudo:

Manter a forma física sem excesso. A importância de respeitar os limites do corpo. (Turma BAFL, 2009).

[O programa] Deu ênfase à necessidade de atividades regulares, por conseguinte me matriculei em uma academia para dar continuidade à atividade física (Turma Galeão, 2009).

Reforçou da continuidade das atividades físicas que já realizava (Galeão, 2009).

Continuar praticando atividades físicas compatível com a idade (Turma Afonsos, 2009).

Quantos aos indivíduos que optaram pelos padrões *eventualmente* e *não possibilitou* no desenvolvimento de atividades físicas regulares (9) identificaram as seguintes razões: já possuem uma prática cotidiana de atividade física, reforçou a ideia que tinham, ou que apesar de importante não realizam devido à falta de tempo. Seguem algumas respostas apresentadas:

Não tenho tempo para me dedicar a atividades físicas. A dinâmica de vida atual impossibilita desenvolver as atividades físicas. Continuo na rotina (Turma BAFL, 2009).

Sou professor de artes marciais e a prática de atividades físicas faz parte do meu dia a dia (Turma EEAR, 2008).

Ajudou a confirmar os aspectos já pensados e adotados (Turma Centro, 2010).

Com 28 respostas nos padrões *totalmente* e *parcialmente*, os participantes apontaram a melhoria da alimentação através da adoção de uma dieta rica em verduras, legumes, fibras, aumento na ingestão de água, diminuição do consumo da carne vermelha, sal, açúcar, produtos industrializados, ingestão de gordura, frituras como sendo atitudes necessárias para como a reeducação alimentar. Também se referiram quanto à importância de realizar uma alimentação sem correria o que diminui o estresse. Não foi evidenciada nas respostas a mudança de hábitos no que tange a ingestão de álcool.

As respostas relativas a *eventualmente* e *não possibilitou* totalizaram 11 e corresponderam ao fato dos mesmos já adotarem uma dieta equilibrada e a dificuldade de mudança de hábitos alimentares

A educação alimentar através de práticas saudáveis e variadas tem um papel importante na promoção da saúde dos indivíduos em todas as idades. De acordo com a WORLD HEALTH ORGANIZATION (2002, p. 24):

Diets ricas em gordura (saturada) e sal, pobres em frutas e legumes/verduras e que suprimem uma quantidade insuficiente de fibras e vitaminas combinadas ao sedentarismo, são os maiores fatores de risco de problemas crônicos, como diabetes, doença cardiovascular, pressão alta, obesidade, artrite e alguns tipos de câncer.

Dentre os indicadores contidos no campo biológico, o relativo a cuidados preventivos este foi o que apresentou o maior número de respostas nos padrões *totalmente* e *eventualmente*, correspondendo a 33 do total. Segundo as respostas apresentadas, o programa alertou sobre a importância de continuar a realizar a prevenção, principalmente com o avanço da idade, mas poderia ser mais explorado. Foram associadas à importância da prevenção através da continuidade de realização de inspeção de saúde, visita ao médico, realização de exames periódicos, controle da obesidade e estresse. Surge, ainda, a importância da saúde oral.

Vale destacar relatos sobre a importância das informações acerca da realização do exame de próstata. Apesar das campanhas existentes o exame de próstata ainda é um tabu entre os homens, devido à cultura machista enraizada em nossa sociedade. No entanto é fundamental para diagnóstico e tratamento precoce do câncer de próstata. As respostas evidenciam tal preocupação:

Continua a fazer os exames preventivos regulares, inclusive consulta ao urologista (Turma Afonsos, 2009).

Marquei exames com o urologista (Turma Afonsos, 2009).

Apesar da importância na adoção dos cuidados preventivos, foi destacada a insatisfação acerca dos serviços oferecidos pelo sistema de saúde do COMAER, o que dificulta o acesso à sua realização. Segundo as respostas, a insatisfação está associada à dificuldade de atendimento junto aos hospitais da FAB e à forma diferenciada de atendimento dispensada aos graduados.

As 6 respostas direcionadas nos padrões categorias *eventualmente* e *não possibilitou* foram relacionadas ao fato dos mesmos já realizarem o cuidado preventivo de forma habitual.

Em relação ao controle de doenças, foram verificadas 32 respostas nos padrões *totalmente* e *eventualmente*, sendo atribuída a contribuição do programa quanto à necessidade de continuidade na realização de exames periódicos, realização de vacinação, estar atento aos sinais do corpo, manter-se informado, regularização no uso dos medicamentos. Ou seja, o controle de doenças está muito associado ao cuidado preventivo. Seguem alguns depoimentos:

Passei a ter mais atenção com as atividades relacionadas à saúde, principalmente com os horários dos medicamentos (Turma BAFL, 2009).

Comecei a regularizar o uso dos remédios (Turma Afonsos, 2009).

Estar sempre lendo sobre os assuntos e caso percebo alguma coisa, faço a visita ao médico (Turma EEAR, 2008).

Quanto aos que indicaram que o Programa contribuiu *eventualmente* e *não possibilitou* (7) para o controle de doenças, atribuíram ao fato de já terem o hábito de realizarem ou, ainda, o fato de não possuir doença crônica que necessite de acompanhamento.

Sempre fiz exames regularmente (Turma EEAR, 2008).

Sempre me preocupei com isso. Já tinha a cultura de controlar (Turma BAFL, 2009).

5.3.3 No campo psicológico

Enquanto categoria central na vida do indivíduo, o trabalho estrutura não somente a organização da vida social através da satisfação das necessidades de sobrevivência, mas também a dimensão psicológica, pois é fundamental para os

processos de autodescrição e autoavaliação (COSTA; SOARES, 2009). Assim, a aposentadoria é caracterizada por um período de reestruturação da vida do indivíduo, seja no campo objetivo ou subjetivo. A forma como ele percebe e lida com esse momento pode suscitar a sentimentos de ansiedade e contribuir para o surgimento de problemas psicológicos.

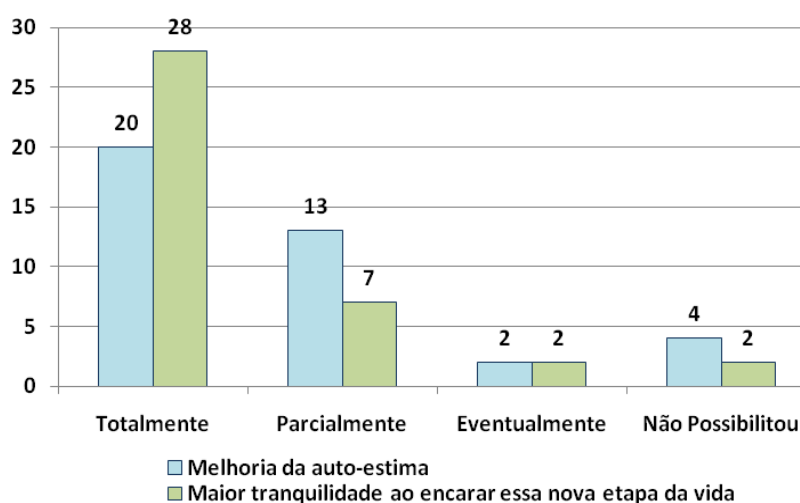
Segundo Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 28):

Na perspectiva psicológica, a percepção é um processo cognitivo de codificação. Na dimensão ideológica, os conteúdos da percepção revelam que o que é percebido representa os interesses de um grupo de um dado sistema social. Assim, a percepção de grupos pode ser entendida como a aplicação de categorias cognitivas permeadas pelos valores assimilados no processo de socialização.

Dessa forma, segundo os autores, os aposentados são percebidos em nossa sociedade como um grupo “de fora”, associados a estereótipos pejorativos, ligados a crença de não serem mais produtivos e, por conseguinte apresentarem um fardo para as suas famílias. Este preconceito sem crítica envolve toda a sociedade e o que é mais cruel, acaba sendo aceita pelos próprios aposentados, interferindo diretamente na sua autoestima.

O Gráfico 11 apresenta a contribuição do programa para a dimensão psicológica, a partir utilização dos indicadores melhoria da autoestima e maior tranquilidade ao encarar essa etapa da vida.

Gráfico 11: Dados gerais no campo psicológico.



Fonte: A autora (2011).

Em relação a melhoria da autoestima, 33 participantes afirmaram que o programa contribuiu *totalmente* e *parcialmente* para a elevação da autoestima. Segundo as respostas apresentadas, tal fato se deve principalmente por ter despertado neles o sentimento de utilidade, a capacidade de desenvolver novos projetos e a melhoria da autoimagem, mudando inclusive sua postura diante da vida. Algumas respostas revelam a percepção dos sujeitos em relação a este aspecto:

Estou sendo mais comunicativo (Turma EEAR, 2008).

Antes havia o medo de tronar-se inútil (Turma BAFL, 2009).

A época do PPRA passava por problemas familiares os quais estavam me consumindo a ponto de eu querer largar tudo e me isolar. Lá no PPRA comecei a me descontraír e minha mente abriu o que me estimulou bastante (Turma Galeão, 2009).

Porque no período do PPRA eu estava me sentindo desvalorizada profissionalmente e no seminário eu pude resgatar outros valores pessoais e a partir daí resgatei e elevei minha autoestima (Turma Centro, 2010).

Ainda que tenha havido contribuição do Programa, o depoimento abaixo ilustra o sentimento contraditório vivido pelo indivíduo neste momento de transição:

Sinto falta da atividade, pois com ela, mesmo sendo como era, tomando todo o meu tempo e me esgotando fisicamente, sinto falta (Turma Afonsos, 2009).

Apartado daquilo que o referenciou durante toda a sua vida, o indivíduo acaba por ficar exposto a si mesmo e não consegue muitas vezes viver sem o trabalho, mesmo que ele tenha sido exaustivo, rotineiro e sem sentido. Nessa perspectiva, a aposentadoria acaba por tornar-se um momento permeado de conflitos que podem levar o indivíduo a um sentimento de vazio, impossibilitando-o e reconhecer outras dimensões de existir que não sejam aquelas ligadas à atividade laboral desenvolvida até então.

As razões pelas quais a contribuição foi considerada *eventualmente* e *não possibilitou* a melhoria da autoestima, em um total de 6 respostas, foram relacionadas ao fato dos mesmos já se considerarem preparados, terem confirmado o que já pensavam ou mesmo que o programa nada acrescentou ao que já pensavam.

Maior tranquilidade ao encarar essa etapa da vida foi o indicador que apresentou 35 respostas nos padrões *totalmente* e *parcialmente* e 4 respostas relacionaram-se aos padrões *eventualmente* e *não possibilitou*.

Entre os que optaram pelo primeiro grupo destaca-se o fato do programa ter ajudado a confirmar aquilo que já pensavam sobre a reserva/aposentadoria. Foi, ainda, possibilitado desmistificar esta etapa da vida a partir dos conhecimentos oportunizados, vislumbrar o desenvolvimento de novas competências e tomar consciência para decidir sobre os rumos a serem tomados. Alguns participantes se manifestaram da seguinte maneira:

Porque podemos encarar novos projetos e continuar com uma vida ativa (Turma BAFL, 2009).

Abriu um leque de opções para deliberarmos o rumo a ser tomado, tanto trabalhista como social (Turma Galeão, 2009).

O programa ampliou conhecimentos, desmistificando a aposentadoria/reserva como o fim de tudo (Turma Centro, 2010).

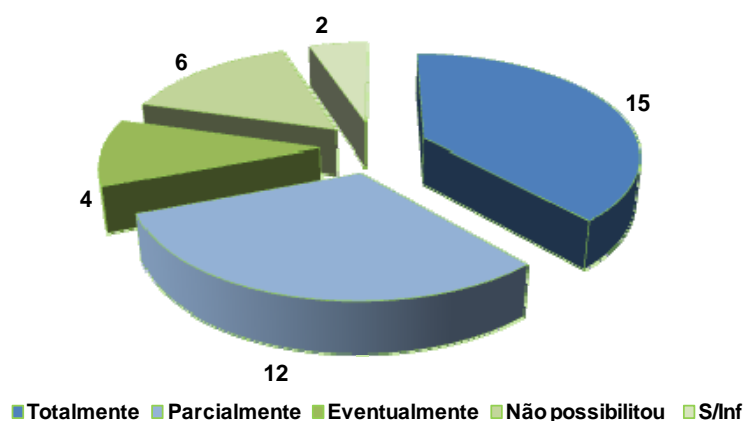
A participação no programa confirmou tudo o que já pensava, praticava e projetava para a minha aposentadoria. Com isso, senti-me ainda mais tranquila, confiante e feliz por entrar nesta nova etapa da minha vida (Turma Centro, 2010).

O fato de já possuírem uma ideia formada sobre a reserva/aposentadoria, de se sentirem tranquilos com esta nova fase da vida, ou de que a participação no programa ajudou no processo, foram as principais razões apresentadas pelos que optaram pelo segundo grupo de respostas.

5.4 ENVELHECIMENTO

Os dados obtidos a partir do presente estudo apontam para uma contribuição expressiva do programa para a mudança de paradigma acerca do envelhecimento, conforme apresentado no Gráfico 12.

Gráfico 12: Mudança na imagem do envelhecimento.



Fonte: A autora (2011).

Dos 39 participantes, 27 responderam que a contribuição foi *totalmente* e *parcialmente*, o que corresponde a mais de terços do total. Foram obtidas 10 respostas nos padrões *eventualmente* e *não possibilitou* e 2 participantes não responderam a questão.

Nas análises das respostas relacionadas ao primeiro grupo de padrões fica evidenciada que os sujeitos do estudo já possuíam uma imagem positiva acerca do envelhecimento. Porém, o programa possibilitou um melhor entendimento sobre o fenômeno do envelhecimento enquanto processo natural da vida, que ocorre diferentemente para cada indivíduo, mas que pode ser acompanhado de qualidade vida, bem como se constituir como uma etapa de oportunidades e realizações. Alguns depoimentos são apresentados a seguir:

Eu já tinha uma boa imagem, apenas melhorou (Turma EEAR, 2008).

Já tinha uma ideia positiva do envelhecimento. O PPRA reforçou essa imagem (Turma Galeão, 2009).

Como não tinha uma imagem negativa, só ajudou a aperfeiçoar a já existente. Pois o envelhecimento é algo natural que faz parte da vida (Turma BAFL, 2009).

Trouxe esclarecimentos que podemos envelhecer com qualidade (Turma BAFL, 2009).

Mostrou que é possível envelhecer mantendo uma qualidade de vida e aproveitando novas oportunidades de interação social (Turma Centro, 2010).

O segundo grupo de respostas também associou ao fato de não possuírem uma imagem negativa do envelhecimento, tendo o programa reforçado o que já pensavam sobre essa etapa da vida, conforme se observa nos trechos a seguir:

Já tinha ideia e o PPRA me deu mais segurança sobre essa mudança (Turma BAFL, 2009).

Não tenho uma imagem negativa da velhice, já sei que as coisas acontecem e são naturais (Turma Centro, 2010).

Evidencia-se, ainda, em ambos os grupos de respostas que a imagem negativa do envelhecimento foi associada a um conceito individual, conforme alguns depoimentos:

A imagem do envelhecimento está em nós mesmos, temos que conviver com ele e sempre melhorar o nosso envelhecimento com saúde (Turma EEAR, 2008).

As pessoas só ficam velhas quando colocam em suas mentes, que já estão aposentadas e não podem fazer mais nada, aí começa o envelhecimento (Turma Galeão, 2009).

No entanto, a imagem da velhice construída socialmente é um fenômeno complexo que tem relação com o contexto histórico, cultural, econômico, entre outros, de uma dada sociedade. Segundo Goldfarb e Lopes (2006) em nossa sociedade a imagem dominante do envelhecimento é permeada por preconceitos que associam o idoso a condição de inutilidade e dependência. Entretanto, em 2007, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD (IPEA, 2008) evidencia que uma parcela significativa dos idosos contribui para a renda familiar, devido ao aumento da proporção de idosos chefes de família, cerca de 13 milhões. A pesquisa evidencia, ainda, que em 5,9 milhões de famílias, encontravam-se filhos adultos e em 2,2 milhões netos, revelando que “a grande maioria deles tem mantido o seu papel de provedor e cuidador dos membros da família” (IPEA, 2008, p. 19). Tal situação vem sendo observada no atendimento junto ao público de inativos e pensionistas do COMAER. Embora não haja uma sistematização dos dados, tem-se observado que parte expressiva dos usuários do SAS, atendidos através da concessão de benefícios sociais possui características similares apontadas pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Em geral, são indivíduos que não só contribuem, mas muitas vezes são os únicos provedores de um núcleo familiar extenso, o que coloca em risco a sua própria sobrevivência. Assim, muitos recorrerem ao Programa de Assistência Social (PASIC 3), para a aquisição de medicamentos e cestas básicas, na vez que os seus rendimentos estão comprometidos no atendimento das necessidades básicas de suas famílias.

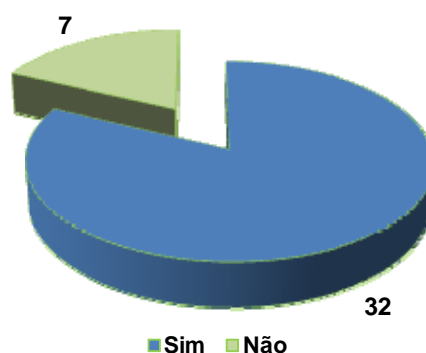
Segundo Debert e Simões (2006) essa relação de dependência das gerações mais jovens em relação aos pais está ligada essencialmente a três fatores: aumento dos anos na escola, dificuldade de inserção no mercado de trabalho e instabilidade das relações afetivas. Outro aspecto que convém salientar são as relações precárias de trabalho que fazem com mais jovens mantenham a relação de dependência econômica dos mais velhos, muitos deles tendo que inclusive retornar ao mercado de trabalho em face da necessidade de manutenção do núcleo familiar.

Além da contribuição concreta desta parcela da sociedade brasileira, enquanto provedor de seus núcleos familiares, por vezes os únicos, vale lembrar a contribuição dos idosos para o contexto familiar, no que se refere à educação dos netos, mesmo quando não residem sob o mesmo teto. Tal fato é ilustrado na reportagem de Pinto (2004) acerca do estabelecimento de parcerias entre mães e avós na educação das crianças, fruto principalmente da maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, o que denota que a contribuição dos idosos não se restringe apenas a questão econômica, mas que envolve outras dimensões da vida familiar.

5.5 OCUPAÇÃO

O Gráfico 13 apresenta os dados relativos àqueles participantes que possuíam algum plano/ideia para a reserva/aposentadoria antes da participação no Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria.

Gráfico 13: Tinha plano/ideia para a reserva/aposentadoria antes da participação no Programa.

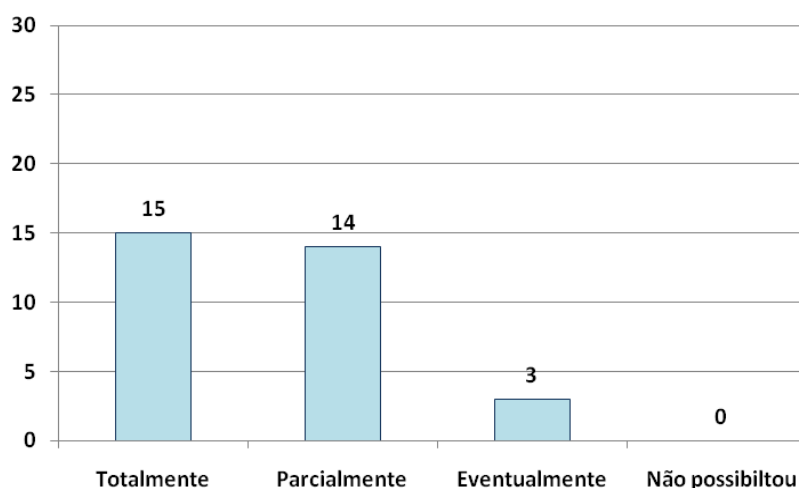


Fonte: A autora (2011).

Dos 39 participantes do estudo, 32 informaram que já possuíam plano ou ideia, alguns apresentaram, inclusive, mais de uma alternativa. Dentre elas destacam-se o retorno ao mercado de trabalho, seja através do desenvolvimento de uma nova atividade diferente daquela exercida quando na atividade (professor, advogado, construção civil), ou através de um negócio próprio. Foram identificados, ainda, projetos voltados à satisfação pessoal como os ligados a atividades comunitárias/voluntariado, ao estudo (concluir a faculdade, voltar ao curso de inglês, fazer uma pós-graduação), a participação da vida em família, bem como os de lazer/culturais (viajar, escrever, ler, praticar exercícios físicos), ou até a possibilidade de apenas descansar.

O Gráfico 14 apresenta a contribuição do programa para a implementação do plano/ideia.

Gráfico 14: Contribuição do Programa na implementação do plano/ideia.



Fonte: A autora (2011).

Dos 32 participantes que responderam positivamente, 29 informaram que o programa contribuiu *totalmente* e *parcialmente* para a implementação deste plano/ideia. Entre os fatores que deram causa as principais contribuições do programa para a implementação dos projetos existentes encontram-se o fato de ter reforçado as expectativas a respeito de seus projetos de vida, a prática reflexiva para identificar atividades que tenham significado para eles e a necessidade de estabelecimento de prioridades de modo que possam conciliar o desenvolvimento deste novo papel com os demais espaços da vida, dentre eles aqueles voltados para a vida em família. Evidencia-se também a tomada de consciência quanto à

importância de manutenção da autonomia para decidir sobre os seus próprios projetos.

Fundamentaram ainda mais o meu pensamento. Justificaram a importância de desenvolver novos projetos que tenham significado para mim (Turma Afonsos, 2009).

Ajudou-me a enxergar trabalho após a aposentadoria como algo prazeroso e não apenas como obrigação (Turma BAFL/2009).

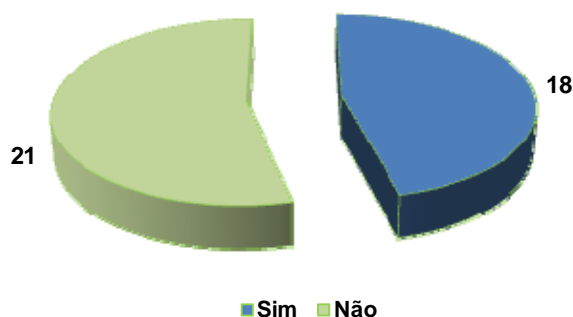
Reforçou sobre a importância de dar um tempo para mim e minha família, bem como tranquilidade de planejar outros projetos (Turma Galeão, 2009).

Eu guardo uma frase que ouvi lá: “eu é que tenho que decidir o momento de parar, ninguém pode decidir isto por mim”. Estas palavras tem me dado muita firmeza em decidir os meus passos. Por exemplo, meus amigos acham que eu não devo parar de trabalhar e tenho recebido algumas propostas. No meu coração existe a certeza que preciso estudar e me dedicar à família e o curso tem me ajudado a permanecer com minhas convicções (Turma Afonsos, 2009).

Já os que responderam nos padrões *eventualmente* (3) atribuíram ao fato do programa ter ratificado o que já pensavam sobre o assunto.

Quanto a contribuição do programa para o desenvolvimento de nova alternativas para a vida pós-carreira (Gráfico 15), 21 responderam que *não* e 18 responderam que *sim*.

Gráfico 15: Contribuição do Programa no desenvolvimento de nova alternativa para vida pós-carreira.



Fonte: A autora (2011).

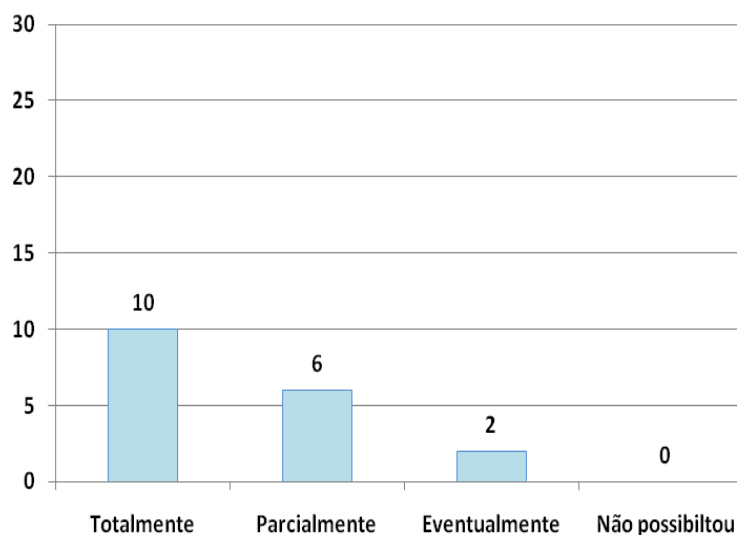
Parte dos indivíduos que responderam positivamente a esta questão apresentaram mais de uma alternativa. Cabe destacar que a contribuição do programa ocorreu inclusive para aqueles que já possuíam ideia ou plano antes mesmo de sua participação no Programa. Planos voltados à reinserção no mercado

de trabalho foram os que mais se destacaram. Por outro lado, alguns projetos se apresentam de forma vaga, conforme mostram algumas respostas:

A visão da necessidade de recomeçar (Turma Afonsos, 2009).
 Muitas ideias afloraram (Turma BAFL, 2009).
 [...] que somos capazes (Turma Afonsos, 2009).

Ideias ou planos relacionados ao retorno aos estudos, atividades voltadas para o lazer e cultura, denotam outra tendência resultante da contribuição do programa, além de dedicação à família e trabalhos filantrópicos.

Gráfico 16: Contribuição do Programa para implementação da nova alternativa para vida pós-carreira.



Fonte: A autora (2011).

Em relação a contribuição do Programa para o desenvolvimento de nova alternativa pós-carreira, 16 indicaram os padrões *totalmente* e *parcialmente* representado quase a totalidade das respostas positiva. Apenas 2 responderam *eventualmente*, conforme observa-se no Gráfico 16.

Embora a contribuição do Programa tenha sido expressiva para os participantes, não foi possível determinar a efetivação das alternativas apresentadas, tendo em vista que as respostas apresentadas foram muito evasivas ou não apresentaram justificativa por parte dos participantes. Evidencia-se que a maior contribuição foi relacionada à tomada de consciência acerca do potencial e a capacidade criadora que os indivíduos possuem para o desenvolvimento de novos

projetos de vida, bem como o amadurecimento das ideias afloradas por ocasião do Programa. Apenas um dos participantes foi taxativo quanto a efetivação de sua ideia/plano, informando que após a participação no programa se matriculou em um curso. Segue abaixo alguns depoimentos:

[...] na conscientização de nossas próprias potencialidades e na continuidade de nossa vida cotidiana (Turma Galeão, 2009).

[...] reconheço que preciso amadurecer as ideias em relação ao trabalho após a aposentadoria [...] (Turma BAFL, 2009).

Mostrou que a vida continua e que temos que estar preparados para o que der e vier (Turma Afonsos, 2009).

Após o PPRA me matriculei em um curso (Turma Afonsos, 2009).

Outro aspecto relevante refere-se à necessidade do programa oportunizar maiores informações acerca de atividades ligadas ao empreendedorismo, como forma de subsidiar a tomada de decisão referente a essa nova etapa da vida.

Embora não fosse objeto do estudo realizar uma avaliação de processo, foi identificada nas respostas de alguns participantes sugestões que apontam para a importância acerca de certos aspectos que envolvem o Programa, tais como: a necessidade de intensificar o nível de divulgação do programa, visando possibilitar a participação de outros colegas; o desenvolvimento de estratégias que garantam a participação dos interessados, uma vez que muitos ficam impossibilitados de participar devido a falta de liberação por parte das chefias; a importância de aprofundamento de alguns assuntos relacionados a questões de saúde, participação, legislação, empreendedorismo, entre outros. Foi, ainda, destacada que a metodologia utilizada no programa foi bastante significativa, uma vez que possibilitou aos participantes a troca de experiência e expectativas, contribuindo para que pudessem compartilhar soluções até então não vislumbradas.

6 LIMITES DO ESTUDO, CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES

6.1 LIMITES DO ESTUDO

Cabe apresentar as limitações metodológicas para o desenvolvimento deste estudo. Este estudo foi realizado com uma abrangência nacional, em períodos diferenciados, no entanto, não permitiu uma comparação entre os grupos, o que poderia favorecer a identificação dos resultados em razão do tempo de participação no seminário, bem como a partir da região de origem dos participantes e assim adequar estratégias para o atendimento das demandas dos usuários.

Outra questão se deposita nos contatos fornecidos pelos indivíduos por ocasião da participação no programa. Em razão do tempo de participação muitos deles estavam desatualizados. Nesse aspecto foi fundamental o envolvimento dos Gestores Sociais das OM, que tiveram o papel de localizar, realizar o contato, entregar o questionário e remetê-lo possibilitando a obtenção das informações.

Apesar da ampliação do uso do computador, nas residências e do avanço das tecnologias de massa, como a internet, sua utilização para a aplicação do questionário foi bastante restrita uma vez que os sujeitos do estudo apresentaram dificuldade para a sua utilização. Tal fato indica tratar-se de uma ferramenta que ainda não se encontra incorporada no cotidiano desses indivíduos. Mais surpreendente foi utilização de correspondência como meio de aplicação dos questionários. Apesar de ter sido realizado contato telefônico com os participantes para informar e solicitar sua adesão, não houve qualquer resposta utilizando tal meio.

Outro aspecto identificado foi em relação ao instrumento escolhido para obtenção das informações necessárias ao desenvolvimento do estudo, o questionário. Trata-se de um instrumento que apresenta pontos fortes na sua utilização. Contudo, foram identificadas algumas limitações que dificultaram a análise das respostas fornecidas. Dentre elas, destacam-se: baixa taxa de respostas para questionários enviados pela internet; inviabilidade de comprovar respostas ou esclarecê-las; dificuldade de pontuar questões abertas, devido a respostas ambíguas e evasivas; capacidade de compreensão e de entendimento das perguntas.

6.2 CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES

Tomando-se por base os resultados apresentados no Capítulo 5, o estudo aponta para o atendimento dos objetivos do Programa a partir das respostas às questões avaliativas:

1) A participação no Programa possibilitou mudar a ideia que se fazia acerca da Reserva/Aposentadoria?

O estudo aponta a contribuição do Programa para uma mudança positiva em relação à ideia que os participantes faziam sobre a reserva/aposentadoria. Os dados mostram que foi possível promover uma ruptura da visão estigmatizada associada ao sentimento de inutilidade. Permitiu identificar os vários aspectos que envolvem esse momento, que podem trazer instabilidades e assim interferir na qualidade de vida. Observa-se, ainda, que foi possível oportunizar a percepção da reserva/aposentadoria como uma etapa da vida voltada ao desenvolvimento pessoal e social, sobretudo pela possibilidade de reconstrução de novos investimentos e novas possibilidades a partir da tomada de consciência e do planejamento dos novos rumos de sua própria vida.

2) O Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria possibilitou refletir sobre a importância dos vários aspectos que envolvem a Reserva/Aposentadoria como uma nova etapa da vida?

Os resultados obtidos possibilitaram concluir que o programa se constitui como um espaço privilegiado para a reflexão em torno dos diversos aspectos relacionados à reserva/aposentadoria. As respostas evidenciam também a importância do programa em possibilitar que as experiências e expectativas compartilhadas entre os participantes contribuam na compreensão das mudanças que se processam e assim minimizem os impactos provocados pela passagem para a reserva/aposentadoria. A tomada de consciência constitui-se como aspecto preponderante para o planejamento de novos projetos mais realistas sobre o seu futuro, especialmente aqueles que envolvem o desejo de novas atividades e às competências a elas necessárias, ou sobre qual será o seu papel no ambiente familiar.

3) O programa contribuiu para mudar a imagem estereotipada da velhice por uma representação mais positiva?

Apesar de o resultado do estudo evidenciar uma imagem positiva acerca da velhice entre a maioria dos participantes, foi possível identificar que o programa possibilitou rever estereótipos relacionados ao envelhecimento. Entender o envelhecimento enquanto fenômeno socialmente construído a partir das múltiplas dimensões contribuiu para a incorporação de atitudes e comportamentos que favoreçam a longevidade com qualidade de vida. O estudo sinaliza para uma representação diferente do modelo tradicional, na qual o velho é identificado como dependente e incapaz. Na visão dos participantes esta fase da vida aparece relacionada a um novo tempo, cheia de oportunidades e realizações a alcançar. No entanto, a promoção do envelhecimento bem sucedido não diz respeito apenas a questões individuais, mas, sobretudo a adoção de políticas que permitam atender as demandas dessa parcela da população visando a manutenção de sua autonomia e a defesa dos direitos sociais.

4) O programa possibilitou a ampliação de alternativas para a vida pós-carreira?

Os resultados do estudo forneceram subsídios para avaliar que o programa contribuiu para a implementação de ocupações futuras, bem como a construção de novos projetos de vida, principalmente para aqueles que já possuíam projetos e planos antes da participação no Programa. Entre os fatores que deram causa à implementação e ampliação de alternativas encontra-se a contribuição do programa no que tange a possibilitar a reflexão para que os participantes entendam seu papel nesse processo, e se reconheçam como indivíduos capazes de fazer novas escolhas que tenham sentido nesta nova etapa da vida.

Em face das constatações efetuadas em relação ao atendimento dos objetivos do programa são apresentadas abaixo as recomendações que podem ser utilizadas para a melhoria da implementação do atual Programa:

- Implantação/implementação do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria em âmbito nacional, conforme preconiza a legislação vigente, Lei nº 8.842 (BRASIL, 1994), Lei nº 10.741 (BRASIL, 2003), Portaria/MD nº 81 (BRASIL, 2010), ICA 163-1 (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2011), visando assegurar o acesso do efetivo das diversas OM que compõe o COMAER, a um direito legalmente instituído;

- Adequação do conteúdo do programa para melhorar a capacidade do programa em responder as demandas dos participantes;

- Acompanhamento dos participantes após a participação no Programa, com vistas a dar maior suporte a esta fase de transição;
- Desenvolvimento de estudos para a elaboração de projetos e de parcerias voltados ao atendimento das demandas dos usuários, surgidas a partir da participação no Seminário;
- Criação de mecanismos para sensibilizar e estimular a participação de servidores civis e militares de esferas hierárquicas superiores;
- Criação de estratégias para divulgar os resultados do presente estudo, visando sensibilizar as diversas esferas de comando acerca da relevância das ações desenvolvidas e assim possibilitar a participação dos interessados;
- Aprimoramento da sistemática de monitoramento e avaliação, para que ocorram de forma constante e periódica envolvendo outras etapas do Programa. Deve, ainda, contemplar a capacitação das diferentes equipes responsáveis pela sua implementação;
- Desenvolvimento de uma avaliação de impacto visando determinar a efetivação dos projetos suscitados por ocasião da participação no Programa.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Geralda Gomes; NASCIMENTO, Maria Angela Alves do. *Saúde, doença e envelhecimento: representações sociais de um grupo de idosos da Universidade Aberta à Terceira Idade (UATI) – Feira de Santana-BA*. Rio de Janeiro: UNATI, 2005. (Textos Envelhecimento, v.8, n.3). Disponível em: <www.unati.uerj.br/tse/scielo.php?...sci...>. Acesso em: 30 jun. 2010.

AGUILAR, Maria José; ANDER-EGG, Ezequiel. *Avaliação de serviços e programas sociais*. Petrópolis: Vozes, 1994.

ANPPREV NOTE. *A previdência social nos vinte anos da Constituição de 1988*. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <http://www.anpprev.org.br/anpprev_data/editor/NOTE6.pdf>. Acesso em: 26 maio 2010.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus o trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

BELLONI, Isaura; MAGALHÃES, Heitor de; SOUSA, Luzia Costa de. *Metodologia de avaliação em políticas públicas: uma experiência em educação profissional*. São Paulo: Cortez, 2001.

BEHRING, Elaine Rossetti. Notas sobre o financiamento da assistência social no âmbito da seguridade. In: SOUZA, Nádia Regina Oliveira Queiroz de; OLIVEIRA, Ana Lúcia Santos de; ALMEIDA, Valeria de Figueiredo Studart Maia de; CAVALCANTI, Ludmila Fontenele. *Política de assistência social no Brasil: desafios para o assistente social*. Rio de Janeiro: Public Ed., 2007.

BORGES, Evanio Pinheiro. Das possibilidades de reforma militar "ex officio" por incapacidade física definitiva no Exército brasileiro. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 14, n. 2418, 13 fev. 2010. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=14360>>. Acesso em: 6 ago. 2010.

BOSCHETTI, Ivanete Salete; BEHRING, Elaine Rossetti. *Seguridade social no Brasil e perspectivas do governo Lula*. *Universidade e Sociedade*, Brasília, DF, ano 13, n. 30, jun. 2003.

BRASIL. Constituição (1919). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1919*. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 24 fev. 1919. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao91.htm>. Acesso em: 19 abr. 2010.

_____. *Constituição (1934)*. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de junho de 1934*. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 30 maio 2010.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988a.

_____. Decreto nº 9.912-A, de 26 de março de 1888. Reforma os correios do império. Rio de Janeiro, 26 mar. 1888b. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-9912-a-26-marco-1888-542383-publicacaooriginal-50955-pe.html>>. Acesso em: 6 maio de 2010.

_____. Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Regula as obrigações dos acidentes no trabalho. Rio de Janeiro, 15 jan. 1919. Disponível em: <<http://www.acidentedotrabalho.adv.br/leis/DEC-003724/Integral.htm>>. Acesso em: 6 de maio de 2010.

_____. Decreto nº 3.466, de 17 de maio de 2000. Aprova a Estrutura Regimental e os Quadros Demonstrativos dos Cargos em Comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, [...]. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 18 maio 2000. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/102590/decreto-3466-00>>. Acesso em: 3 maio 2010.

_____. Decreto-Lei nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Cria, 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: <www.jusbrasil.com.br/legislacao/.../decreto-4682-23>. Acesso em 26 maio 2010.

_____. Emenda Constitucional nº 3, de 17 de março de 1993. Altera os arts. 40, 42, 102, 103, 155, 156, 160, 167 da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc03.htm>. Acesso em: 26 de maio 2010. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 18 de mar de 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc03.htm> . Acesso em: 30 maio 2010.

_____. Emenda Constitucional nº 18, de 5 de fevereiro de 1998. *Dispõe sobre o regime constitucional dos militares*. Brasília, DF, 1998a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc18.htm>. Acesso em: 26 de maio 2010.

_____. Emenda Constitucional nº 20, de 5 de dezembro de 1998. *Modifica o sistema de previdência social e dá outras providências*. Brasília, DF, 1998b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm>. Acesso em: 30 de maio 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 inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 2003a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm>. Acesso em: 30 de maio 2010.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 6 jul. 2005a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc47.htm>. Acesso em: 30 de maio 2010.

_____. Lei nº 6.179, de 11 de dezembro de 1974. Institui amparo previdenciário para maiores de setenta anos de idade e para inválidos, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 12 dez. 1974. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/110006/lei-6179-74>>. Acesso em: 15 abr. 2010.

_____. Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 10 dez. 1980. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8880.htm>. Acesso em: 06 ago. 2010.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 abr. 1991a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 20 abr. 2010.

_____. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União, Brasília*, DF, 25 jul. 1991b. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 20 abr. 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. *Diário 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: 18 abr. 2011.

_____. Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 29 nov. 1999a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9876.htm>. Acesso em: 20 abr. 2010.

_____. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 3 out. 2003b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.741.htm>. Acesso em: 20 abr. 2010.

_____. Lei nº 11.182, DE 27 de setembro de 2005. Cria a Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC, e dá outras providências. Brasília, DF, 2005b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Lei/L11182.htm>. Acesso em 20 out 2010.

BRASIL. Lei Complementar nº 97, de 9 de junho de 1999. Dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 jun 1999b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp97.htm>. Acesso em: 20 out. 2010.

_____. Lei Complementar nº 117, de 2 de setembro de 2004. Altera a Lei Complementar nº 97, de 9 de junho de 1999, que dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas, para estabelecer novas atribuições subsidiárias. Brasília, DF, 3 set. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp117.htm>. Acesso: 15 jul. 2010.

_____. Lei Complementar nº 136, de 25 de agosto de 2010. Altera a Lei Complementar nº 97, de 9 de junho de 1999, que “dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas”, para criar o Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas e disciplinar as atribuições do Ministro de Estado da Defesa. Brasília, DF, 26 ago. 2010a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp136.htm#art1>. Acesso em 20 out. 2010.

_____. Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001. Dispõe sobre a reestruturação da remuneração dos militares das Forças Armadas, altera as Leis nºs 3.765, de 4 de maio de 1960, e 6.880, de 9 de dezembro de 1980, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1 set. 2001. Edição extra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2215-10.htm>. Acesso em: 26 ago. 2010.

_____. Ministério da Defesa. Portaria Normativa nº 881, de 26 de maio de 2010. *Aprova as diretrizes dos programas da Política de Assistência Social das Forças Armadas*. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, n. 100, 27 maio 2010b. Seção 1, p. 13.

_____. Ministério da Defesa. *A profissão militar*. Brasília, DF, 2003c. Disponível em: <<http://www.reservaer.com.br/biblioteca/e-books/aprofissaomilitar/>>. Acesso em: 5 abr. 2010.

_____. Proposta de Emenda Constitucional nº 555, 22 de junho de 2006. Revoga o art. 4º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003. *Sileg*, Brasília, DF, 2006. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/prop_detalhe.asp?id=328385>. Acesso em: 30 jul. 2010.

CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza. *O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas*. Rio de Janeiro: IPEA, 2005. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Arq_16_Cap_08.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2010.

CARVALHO, Maria do Carmo Brant de. Avaliação de projetos sociais. In: ÁVILA, Célia M. de (Coord.). *Gestão de projetos sociais*. São Paulo: AAPCS, 1999.

CASAL, Richard. 4.5 Milhões de aposentados caíram para salário mínimo: migração ao piso do INSS empurra idosos à miséria. *COPAB*, Brasília, DF, 2009. Disponível em: <<http://cobap.maquinaweb.com.br/capa/lenoticia.asp?ID=7230>>. Acesso em: 30 jun. 2010.

COMANDO DA AERONÁUTICA (Brasil). *Instrução do Comando da Aeronáutica nº 5-1, de 12 de maio de 2004*. Brasília, DF, 2004.

_____. *Instrução do Comando da Aeronáutica nº 163-1, de 22 de fev 2006*. Estabelece as Instruções Reguladoras das Ações Sociais do Comando da Aeronáutica. Brasília, DF, 2006.

_____. *Instrução do Comando da Aeronáutica nº 163-1, de 19 de fevereiro de 2011*. Estabelece as Instruções Reguladoras das Ações Sociais do Comando da Aeronáutica. Brasília, DF, 2011.

_____. *Regulamento das Organizações do Comando da Aeronáutica nº 21-49, de 6 de agosto de 2008*. Brasília, DF, 2008.

COSTA, Aline Bogoni; SOARES, Dulce Helena Penna. Orientação psicológica para a aposentadoria. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, Florianópolis, SC, v. 9, n. 2, p. 97-108. dez. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572009000200009&script=sci_arttext>. Acesso em: 12 ago. 2010.

DEBERT, Guita Grin; SIMÕES, Júlio Assis. Envelhecimento e velhice na família contemporânea. In: FREITAS, Elizabete Viana de et al. 2. ed. *Tratado de geriatria e gerontologia*. Rio de Janeiro: Guanabra Koogan, 2006.

DEBETIR, Emiliana; MONTEIRO, Luiz Antônio dos Santos. Qualidade de vida e preparação para a aposentadoria na Universidade Federal de Santa Catarina. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 23., Foz do Iguaçu. *Anais...* Foz do Iguaçu, PR, 1999. 1 CD-ROM.

O ENVELHECIMENTO precisa ser uma conquista social. *Cidadania*: revista da Secretaria de Assistência Social do Ministério da Previdência e Assistência Social, Brasília, DF, ano 1, n. 1, jan./mar. 1998.

FLEURY, Sonia. Novas bases para a retomada da seguridade social. *Praia Vermelha*, Rio de Janeiro, v. 9, 2003.

FORÇA AÉREA BRASILEIRA. *Definição da missão da Aeronáutica*. Brasília, DF, 2010. Disponível em: <<http://www.fab.mil.br/portal/capa/index.php?page=perguntas>>. Acesso em: 30 jun. 2010.

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

FRANÇA, Lúcia. *Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades*. Rio de Janeiro: CRDE/ UnATI/UERJ, 2002. Disponível em: <<http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pdf/repensando.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2009.

FREIRE, Paulo. *Conscientização: teoria e prática da libertação: uma introdução ao pensamento de Paulo Freire*. São Paulo: Cortez & Moraes, 1980.

GOLDFARB, Delia Catullo; LOPES, Ruth Gelehrter da Costa. Avosidade: a família e a transmissão psíquica entre gerações. In: FREITAS, Elizabete Viana de et al. *Tratado de geriatria e gerontologia*. 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabra Koogan, 2006.

GOLDMAN, Sara Nigri. *Ações do assistente social na política do idoso: desafios colocados ao profissional*. Rio de Janeiro, 2002. Mimeografado.

IBGE. *Estatística do século XX*. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/seculoox/seculoox.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2010.

_____. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresmini/mos/sinteseindicsoais2010/SIS_2010.pdf>. Acesso em: 10 maio 2010.

IPEA. PNAD 2007: primeiras análises: demografia e gênero. *Comunicado da Presidência*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 11, 2008. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado_presidencia/08_10_07_Pnad_PrimeirasAnalises_N11demografia.pdf>. Acesso em: 18 jan 2011.

LOBATO, Paulo. O crepúsculo do guerreiro. *Revista Aeronáutica*, Rio de Janeiro, n. 236, p. 36-38, nov./dez. 2002.

MAGALHÃES, Dirceu Nogueira. *A invenção social da velhice*. Rio de Janeiro: Ed. do Autor, 1987.

MAGALHÃES, Mauro de Oliveira et al. Padrões de ajustamento na aposentadoria. *Aletheia*, Canoas, RS, n. 19, p. 57-68, enero/junio 2004. Disponível em: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/1150/115013442006.pdf>>. Acesso em: 20 de fev 2011.

MARINHA DO BRASIL. *Peculiaridades da profissão militar, segundo Marinha do Brasil: como ingressar na Marinha: características da profissão militar*. [S.l.], 2006. Disponível em: <https://www.mar.mil.br/menu_v/ingresse_na_marinha/caracteristicas_profissao.htm>. Acesso em: 20 set. 2010.

MARTINS, Eliezer Pereira. *Direito administrativo disciplinar militar e sua processualidade*. São Paulo: Ed. de Direito, 1996.

PACHECO, Jaime Lisandro; CARLOS, Sergio Antonio. Relações do homem com o trabalho e processo de aposentadoria. In: FREITAS, Elizabeth Viana de et al. *Tratado de geriatria e gerontologia*. 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabra Koogan, 2006.

PINTO, Flávia. Tudo em família: papel da avó não é deseducar. *Claudia*, São Paulo, ano 43, n. 10, out. 2004.

QUEIROZ, Antônio Augusto de. Aprovado parecer que extingue contribuição de aposentado aos 65 anos. *APASE: boletim extra*, São Paulo, n. 30, 29 jul. 2010. Disponível em: <<http://www.sindicatoapase.org.br/>>. Acesso em: 30 jul. 2010.

SALES, Ivandro da Costa. Educação popular: uma perspectiva, um modo de atuar, alimentando o debate. In: MELO NETO, José Francisco de; SCOCUGLIA, Afonso Celso (Org.). *Educação popular: outros caminhos*. João Pessoa, PB: Ed. UFP, 2001.

SALGADO, Marcelo Antonio. *Aposentadoria e ética social*. São Paulo: SESC/DR, 1989. (Série Terceira Idade, 2).

_____. *Envelhecimento, um desafio para a sociedade*. São Paulo: SESC/DR, 1987.

_____. *Velhice, uma nova questão social*. São Paulo: SESC/DR, 1980.

SALVADOR, Evilásio. Quem financia e qual o destino dos recursos da seguridade social no Brasil?. *Observatório da Cidadania*, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <www.ibase.br/userimages/quem.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2010.

SANTORO, Armindo; NASCIMENTO, Newton J. B. Soares; LIMA, Eliane Bastos Moreira. *O Programa de Preparação da Reserva da Base Aérea de Florianópolis*. Florianópolis, SC, 2003. Mimeografado.

SANTOS, Fátima Noêmia dos. *Regras para aposentadoria/reserva do efetivo civil e militar do COMAER*. Rio de Janeiro, 2009. Mimeografado.

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

TEIXEIRA, Solange Maria. *Envelhecimento e trabalho no mundo do capital: implicações para a proteção social no Brasil*. São Paulo: Cortez, 2008.

VIANNA, Maria Lúcia Teixeira Werneck. As armas secretas que abateram a seguridade social. In: LESBAUPIN, Ivo; MINEIRO, Adhemar dos Santos (Org.). *O desmonte da nação em dados*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

VRIES, Manfred. A síndrome da aposentadoria. *HSM Management*. São Paulo, n. 41, nov./dez. 2003.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Envelhecimento ativo: uma política de saúde*. Tradução Suzana Gontijo. Brasília, DF: Organização Pan-Americana de Saúde, 2005.

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; SOARES, Dulce Helena Penna. *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ANEXOS

ANEXO A – Questionário de Avaliação.

Prezado participante do Programa de Preparação para a Reserva/Aposentadoria (PPRA).

Estou realizando uma avaliação do Programa desenvolvido pela DIRINT/SDEE e sua resposta é muito importante, pois irá fornecer informações essenciais sobre os resultados obtidos e contribuir com o planejamento de atividades futuras. Não é necessário se identificar. Solicito a possibilidade responder o questionário e devolvê-lo ao Serviço Social de sua OM. Agradeço sua colaboração.

Valeria Almeida

1) Sexo: Feminino () Masculino ()

2) Idade: _____

3) Posto/Graduação/Função Oficial () SO () Sgt () CB () Civil ()

4) Já se encontra na Reserva/Aposentado? () Não () Sim, Há quanto tempo? _____

Marque com um “X” o seu grau de concordância com os aspectos apresentados a seguir e responda as perguntas abaixo de cada um:

5) A ideia que você fazia acerca da Reserva/Aposentadoria sofreu modificação após sua participação no PPRA?	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
Por quê?				

(Continuação)

6) O PPRA possibilitou refletir sobre a importância dos vários aspectos que envolvem a Reserva/Aposentadoria como uma nova etapa da vida?				
6.1) No campo social				
Desempenho de novos papéis sociais	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
Qual(is)?				
Participação comunitária	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
De que tipo?				
Manutenção/ampliação da rede social	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
Como?				
Reforço de papéis parentais	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
De que tipo?				
Planejamento do orçamento familiar	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
Como?				

(Continuação)

6.2) No campo biológico				
Desenvolvimento de atividades físicas regulares	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
Qual(is)?				
Adoção de práticas alimentares saudáveis	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
De que tipo?				
Realização de cuidados preventivos	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
Qual(is)?				
Controle de doenças	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
Quais ações adotadas?				
6.3) No campo psicológico				
Melhoria da sua autoestima	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
Por quê?				

(Continuação)

Mais tranquilidade ao encarar essa nova etapa da vida	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
Por quê?				
7) O programa contribuiu para mudar a imagem que você tinha sobre envelhecimento?	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
Por quê?				
8) Tinha algum plano/ideia para a reserva/aposentadoria antes da participação no PPRA?	Sim		Não	
Em caso positivo, qual (is)?				
9) As informações recebidas no Seminário ajudaram na implementação deste plano/ideia	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
Como?				
10) O programa possibilitou o desenvolvimento de nova alternativa para a vida pós-carreira?	Sim		Não	
Em caso positivo, qual (is)?				
11) As informações recebidas no Seminário ajudaram na implementação deste plano/ideia	Totalmente	Parcialmente	Eventualmente	Não possibilitou
Como?				

_____, ____/____/____
(Local e data)

ANEXO B – Termo de Consentimento dos Participantes.

I. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO PARTICIPANTE

Nome: _____

Endereço: _____ Nº _____ Apto _____

Bairro: _____ Cidade _____ Estado _____ CEP _____

Telefone: () _____ E-mail _____

II. DADOS SOBRE A AVALIAÇÃO

Título do Avaliação: Avaliação do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria do Comando da Aeronáutica

Avaliadora: Valeria de Figueiredo Studart Maia de Almeida

Telefone: (021) 2126-9248 / 8240-1245

E-mail: vstudartalmeida@yahoo.com.br

Cargo/Função: Aluna do Curso de Mestrado Profissional em Avaliação da Fundação Cesgranrio

III. REGISTRO DAS EXPLICAÇÕES DA AVALIADORA AOS SUJEITOS DO ESTUDO

O presente estudo tem por objetivo avaliar o Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria (PPRA), visando obter as informações acerca dos resultados do trabalho junto aos usuários.

Informo que o procedimento utilizado para coleta dos dados será realizado através de um questionário auto-aplicável, com perguntas fechadas e abertas. Devo esclarecer que não há nenhum tipo de dano físico ou moral, que possa prejudicar qualquer participante, e que os benefícios oriundos deste estudo conduzirão a melhoria das ações do PPRA.

Sua participação nesta avaliação se dará através das respostas ao questionário que serão tratadas de forma anônima e confidencial. Os dados coletados serão utilizados apenas nesta avaliação e os resultados divulgados em eventos e/ou revistas científicas.

A sua participação é voluntária, isto é, a qualquer momento você pode se recusar a responder qualquer pergunta ou desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o avaliador ou com a instituição.

Você não terá nenhum custo ou quaisquer compensações financeiras e os benefícios relacionados com a sua participação referem-se ao conhecimento que poderá ser produzido sobre os resultados obtidos pelo desenvolvimento do PPRA.

IV. ESCLARECIMENTO DADO PELA AVALIADORA SOBRE GARANTIAS DO SUJEITO DA AVALIAÇÃO

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e e-mail da avaliadora, para que possa ter acesso a qualquer tempo acerca das informações sobre os procedimento e benefícios relacionados ao estudo, inclusive para tirar eventuais dúvidas, liberdade para retirar seu consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem que isso acarrete nenhum tipo de prejuízo ao seu trabalho; a garantia da confidencialidade, sigilo e privacidade quando da divulgação dos resultados e que as informações obtidas serão utilizadas apenas para fins científicos vinculados a presente avaliação.

V. CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO

Declaro que após ter lido todas as informações referentes ao estudo e que todas as minhas perguntas foram adequadamente respondidas pela avaliadora, concordo em participar voluntariamente desta avaliação.

Local _____ Data ____/____/____

Valeria de Figueiredo Studart Maia de Almeida - RG 268.375 (Avaliadora)

Assinatura do participante da avaliação

ANEXO C - Termo de Consentimento dos Participantes.



**COMANDO DA AERONÁUTICA
DIRETORIA DE INTENDÊNCIA
SUBDIRETORIA DE ENCARGOS ESPECIAIS**

TERMO DE CONSENTIMENTO REFERENTE A ESTUDO DE AVALIAÇÃO

Este termo refere-se ao consentimento do Ex.mo Sr. Subdiretor de Encargos Especiais quanto a realização de estudo em avaliação referente ao mestrado da Servidora Civil Valeria de Figueiredo Studart Maia de Almeida.

Sobre o estudo:

O presente estudo fará parte da dissertação de Mestrado, intitulada "Avaliação do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria do Comando da Aeronáutica". Trata-se de requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Avaliação Profissional pela Fundação Cesgranrio.

O estudo tem por objetivo avaliar o Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria (PPRA), visando obter as informações acerca dos resultados do trabalho junto aos usuários.

A participação, do COMAER consiste na autorização da profissional aplicar questionário junto a servidores civis e militares que participaram do Programa nos anos de 2008, 2009 e 2010, selecionados por amostragem. A participação é voluntária, devendo as respostas ao questionário ser tratada de forma anônima e confidencial. Os dados coletados serão utilizados apenas nesta avaliação e os resultados divulgados em eventos e/ou revistas científicas.

Devo esclarecer que não há nenhum tipo de dano físico ou moral que possa prejudicar qualquer participante, e que os benefícios oriundos do consentimento da instituição e dos participantes deste estudo conduzirão a melhoria das ações do PPRA.

É assegurado:

- ❖ O direito de ser informado sobre os objetivos e resultados do estudo;
- ❖ A total confidencialidade, sigilo e privacidade dos dados, sendo que, na apresentação dos resultados, não será possível a identificação das pessoas ou grupos da Instituição.

Valeria de Figueiredo Studart Maia de Almeida – CV ASS

Eu, **Wilson Nunes Vieira**, autorizo a servidora/pesquisadora a realizar o estudo, procedendo as entrevistas necessárias, com fins exclusivos de pesquisa, mediante explicação dos objetivos de pesquisa e condições acima citados.

Rio de Janeiro, 04 de ABRIL de 2011

Brig Int Wilson Nunes Vieira
Subdiretor de Encargos Especiais