

Maria Aparecida Mose Ferreira da Fonseca

**A TRANSIÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO PARA A APOSENTADORIA:  
uma avaliação sobre preocupações do pré-aposentado**

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

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Thereza Penna Firme

Rio de Janeiro  
2011

F676 Fonseca, Maria Aparecida Mose Ferreira da.  
A transição do servidor público para a aposentadoria:  
uma avaliação sobre preocupações do pré-aposentado / Maria  
Aparecida Mose Ferreira da Fonseca. – 2010.  
67 f. ; 30 cm.

Orientadora: Profa. Dra. Thereza Penna Firme.  
Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) - Fundação  
Cesgranrio, 2011.  
Bibliografia : f. 61-63.

1. Brasil – Servidores públicos – Aposentadoria. 2. Aposentadoria  
– Avaliação. I. Penna Firme, Thereza. II. Título.

CDD 342.810686

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

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

---

Assinatura

---

Data

MARIA APARECIDA MOSE FERREIRA DA FONSECA

A TRANSIÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO PARA A APOSENTADORIA: uma  
avaliação sobre preocupações do pré-aposentado

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 março de 2011

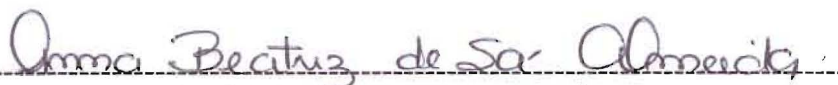
BANCA EXAMINADORA



Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. THEREZA PENNA FIRME  
Fundação Cesgranrio



Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. LIGIA GOMES ELLIOT  
Fundação Cesgranrio



Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. ANNA BEATRIZ DE SÁ ALMEIDA  
Fundação Oswaldo Cruz

Dedico esta dissertação a Deus, pelo dom da vida; e ao meu marido Cláudio e a minha filha Camila, meus dois amores, pelo apoio e compreensão nos momentos de afastamento do convívio para a realização deste sonho.

## **AGRADECIMENTOS**

À Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Thereza Penna Firme, pela orientação, ensinamentos e pelo exemplo de pessoa firme e vencedora em quem devo me espelhar.

À Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Ligia Gomes Elliot, pela mão amiga estendida em momentos precisos, e pelas horas de atenção e aprendizado.

À Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Anna Beatriz de Sá Almeida, pela gentileza e disponibilidade em participar como membro da Banca Examinadora

Ao Prof. Carlos Alberto Serpa de Oliveira, Presidente da Fundação Cesgranrio, por ter abraçado e implementado o Mestrado Profissional de Avaliação contribuindo para a realização de meu sonho.

À Fundação Cesgranrio, pela bolsa de estudos concedida.

A Nilma Gonçalves Cavalcante, Valmir Marques de Paiva, Vera Maria da Costa Callifa e aos demais funcionários do Mestrado pelo atendimento das minhas solicitações sempre acompanhado de dedicação e carinho.

Aos colegas e professores da Turma 2009, que me fizeram resgatar a alegria de me sentir novamente aluna numa sala de aula adquirindo novos conhecimentos e novas amizades que vou levar para sempre.

À Diretora da Casa de Oswaldo Cruz, Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Nara Margareth Azevedo, aos Vice-Diretores Prof. Dr. Marcos José de Araújo Pinheiro e Mestre Nercilene Santos da Silva Monteiro, e a Chefe do Serviço de Gestão do Trabalho Mestre Ana Paula Rodrigues Mastrange, por terem permitido e apoiado a realização do Mestrado

Aos amigos Mestres, em especial, Virginia Brandão, Rita Amorim, Maria de Fátima da Silva Jesus e Anderson Teixeira Boanafina, e a amiga Prof<sup>a</sup>. Maria de Nazare da Silva, pela oferta de boa amizade, estímulo ao estudo e dicas preciosas para a realização do Mestrado.

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

## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo avaliar as preocupações dos servidores no momento de sua transição para a aposentadoria, conhecê-las e avaliá-las para que se possa criar mecanismos no sentido de melhor orientá-los e prepará-los, ainda na fase de pré-aposentados. Para identificar as principais preocupações dos servidores na saída do mundo do trabalho para a aposentadoria, optou-se pela abordagem centrada nos participantes. A questão avaliativa que norteou o estudo foi a seguinte: Quais as preocupações do pré-aposentado no momento de sua transição para a aposentadoria em relação aos aspectos social, familiar, psicológico, de saúde e financeiro? Foram então construídos e aplicados dois instrumentos, um para levantar o perfil do público-alvo e outro com itens relativos às principais preocupações sobre a aposentadoria, sendo respondido por meio de uma escala de 1 a 5 opções. Os resultados obtidos foram agrupados por gênero e demonstram, em ambos os sexos, que os servidores na fase da pré-aposentadoria apresentam preocupações que podem levá-los a postergarem a aposentadoria ou terem dificuldades em relação a ela. Finalmente, constatou-se a necessidade de que o servidor seja estimulado a participar de programas de preparação para a aposentadoria. Dessa forma, ele poderá reconhecer que os anos trabalhados serviram como subsídios para que ele receba a aposentadoria como mais uma fase em sua vida na busca de sua autorrealização.

Palavras-chave: Avaliação. Preocupações do pré-aposentado. Transição para a aposentadoria.

## **ABSTRACT**

This study aimed to assess the concerns of the servers at the moment of transition to retirement, know them and evaluate them so that we can create mechanisms in order to better guide them and prepare them, even at the pre-retiree phase. To identify the main concerns of the servers at the exit from the workplace to retirement, it was utilized an approach aimed to participants. The evaluative question that guided the study was: What are the concerns of pre-retired at the time of transition to retirement in relation to social, family, psychological, health and financial aspects? Two instruments were then constructed one to raise the profile of the target participants and the other was composed by items related to the major concerns about retirement. Answers could be assigned in a scale of 1 to 5 options. The results were grouped by gender and demonstrate in both sexes that the pre-retirement concerns may have lead the servers to delay their retirement or to have difficulties with it. Finally, it is necessary that the server is encouraged to participate in programs to prepare for retirement. Thus, it can recognize that the years worked served as subsidies so that he receives retirement as another phase in his life in pursuit of his self-actualization.

Keywords: Evaluation. Concerns of the pre-retired. Transition to retirement.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Organograma da FIOCRUZ.....	18
Figura 2	Pirâmide Etária do BRASIL em 2010.....	23
Figura 3	Pirâmide de Maslow.....	30
Gráfico 1	Distribuição dos entrevistados por sexo.....	38
Gráfico 2	Distribuição dos entrevistados por cargos.....	39
Gráfico 3	Item nº11: perdas salariais.....	41
Gráfico 4	Item nº 1: sentir falta do ambiente de trabalho.....	42
Gráfico 5	Item nº 5: ter que se afastar do grupo social do trabalho.....	42
Gráfico 6	Item nº 18: apresentar doenças próprias da idade.....	42
Gráfico 7	Item nº 18: envelhecer.....	43
Gráfico 8	Item nº 15: adoecer.....	43



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Distribuição das respostas dos servidores referentes às principais preocupações sobre aposentadoria. (N=34).....	40
Tabela 2	Distribuição das respostas das entrevistadas referentes às principais preocupações sobre aposentadoria. (N = 24).....	44
Tabela 3	Distribuição das respostas dos entrevistados referentes às principais preocupações sobre aposentadoria. (N=10).....	48

## SUMÁRIO

1	<b>A PROBLEMÁTICA DA TRANSIÇÃO DO TRABALHO PARA A APOSENTADORIA.....</b>	11
1.1	FOCO DO ESTUDO.....	13
1.2	OBJETIVO E IMPORTÂNCIA DO ESTUDO.....	14
1.3	CENÁRIO DO PROCESSO AVALIATIVO.....	17
2	<b>CONTEXTUALIZANDO: TRABALHO E APOSENTADORIA.....</b>	19
2.1	BREVE HISTÓRICO.....	19
2.2	ENVELHECIMENTO.....	22
2.3	QUALIDADE DE VIDA: aposentado <i>RIA</i> com aleg <i>RIA</i> .....	25
2.3.1	Aspectos sociais e familiares.....	27
2.3.2	Aspectos psicológicos e espirituais.....	27
2.3.3	Aspectos da saúde.....	28
2.3.4	Aspectos financeiros.....	28
2.4	PIRÂMIDE DE MASLOW: aposentadoria no ápice.....	29
3	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	32
3.1	QUESTÃO AVALIATIVA.....	32
3.2	ABORDAGEM DA AVALIAÇÃO.....	32
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA.....	33
3.4	COLETA DE DADOS.....	34
3.5	TRATAMENTO DOS DADOS COLETADOS.....	36
4	<b>RESULTADOS.....</b>	38
4.1	PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	38
4.2	ANÁLISE AS RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO.....	39
4.2.1	As Respostas das Entrevistadas.....	43
4.2.2	As Respostas dos Entrevistados.....	48
4.2.3	Outras Respostas e Preocupações.....	50
5	<b>CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES.....</b>	56
5.1	CONSIDERAÇÕES.....	56
5.2	RECOMENDAÇÕES.....	57
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	61
	<b>ANEXOS.....</b>	64

## **1 A PROBLEMÁTICA DA TRANSIÇÃO DO TRABALHO PARA A APOSENTADORIA**

A palavra transição retrata para o trabalhador o momento da “saída do mundo do trabalho” e a passagem de uma situação de trabalho fixo e rotineiro, para outra de ausência de vínculo empregatício, com suas consequências, pois o trabalhador do setor público por muitos anos teve sua vida na centralidade do trabalho. Ao deixá-lo, deverá preparar-se de forma saudável e prazerosa para sua nova posição na sociedade em que está inserido, sem as tradicionais obrigações do mundo laborioso. Obrigações como horários, prazos, metas, chefias, com as quais conviveu nos últimos anos, fizeram parte do seu ser organizacional, e sem elas o aposentado poderá correr o risco de ser considerado mais um grupo de excluído social.

Ao aproximar-se do final de uma carreira de 30 anos ou mais de serviço, com idade aproximada de 55 anos para a mulher e 60 anos para o homem, nada mais justo e natural que o (ex) trabalhador sonhe com a aposentadoria. Na maioria das vezes, contudo, esse sonho se transforma em pesadelo onde as preocupações e a esperada melhoria na qualidade de vida dá lugar ao tédio, ao desespero, à sensação de abandono e, muitas das vezes, à depressão e, conseqüentemente, a um estado doentio.

A aposentadoria carrega consigo um fator de degradação do homem que é o sentimento da improdutividade, inutilidade e rejeição. Pode-se observar que, mesmo próximo da aposentadoria, ou enquanto o trabalhador se encontra no ambiente de trabalho, ele é tido como um ser útil à sociedade. Tão logo se aposenta, deixa para trás o título de trabalhador para ganhar os novos títulos de aposentado, inativo, terceira idade, idoso, pessoa idosa, melhor idade, sênior.

A ruptura com o trabalho e o ingresso na condição de aposentado ou inativo podem gerar conflitos de ordem psicológica, motivados pela perda de papéis ocupados na sociedade. Tais conflitos decorrem da própria sociedade, que supervaloriza o trabalho, engrandece o homem que produz e consome bens e serviços, privilegiando tudo o que é moderno, jovem ou novo.

A situação da população idosa é duplamente penosa: no aspecto quantitativo, na medida em que o aumento desse segmento não foi acompanhado pelo aumento dos serviços. Já no qualitativo, o acesso à informação, à informatização e aos avanços tecnológicos tende a

ser concedidos às faixas mais jovens que se inserem na força-de-trabalho (GOLDMAN; PAZ, 2001, p. 15).

Habitado a uma atividade constante, o pré-aposentado, em geral, não antecipa como poderá futuramente preencher o seu tempo ocioso. Sua instituição nem sempre faz uma avaliação prévia para obter informações e lhe apresentar novas oportunidades para que ele possa se dedicar em tempo integral. Por exemplo, um novo trabalho, uma atividade filantrópica, atividades físicas (esportistas), ou algo que sempre quis fazer, mas devido à necessidade de trabalhar para seu sustento e de sua família, ou por falta de tempo nas horas vagas, não o fez.

Não há dúvida de que o trabalho e as atividades desenvolvidas devem continuar, mas aquele que dedicou sua vida ao trabalho deveria merecer um “muito obrigado” por meio de um aviso e uma preparação para a nova vida. Através do trabalhador, dever-se-ia obter informações preciosas para saber o que ele sente nesse momento, quais são suas preocupações e o que pretende fazer para preencher seu tempo livre. Para obter informações importantes nesse momento de transição, ninguém melhor que um avaliador e profissionais capacitados do seu ambiente ou área de trabalho.

Segundo Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 34):

Acreditamos que a transição que ocorre na aposentadoria pode ser em muito facilitada quando são promovidas situações ou vivências no contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda executa suas atividades de trabalho. É possível orientar a pessoa para novas possibilidades de ação, que é óbvio, não se esgotam com o fim de uma carreira.

Na sociedade em que se vive sempre se participa de alguma forma de processos de avaliações e, nesse momento, também, dever-se-ia avaliar as preocupações e necessidades do servidor na nova vida, sem o “mundo do trabalho”, muito especialmente por fatores ligados à sua capacidade de produção. Pode-se até dizer que o processo de autoestima do indivíduo pressupõe a sensação de que realiza bem o seu trabalho e se realiza através dele. Convém salientar que todo processo profissional e educacional está baseado em avaliações constantes para o ingresso e permanência tais como promoções, avaliação de desempenho, concursos, cursos, especializações, vestibular, provas, cursos de pós-graduação,

etc. Além disso, as pessoas passam boa parte de sua infância, adolescência e fase adulta sendo preparados e avaliados para ingressar e se manter no mercado de trabalho.

Por que não ser avaliado para sair dele?

## 1.1 FOCO DO ESTUDO

No desenvolvimento deste tema tem-se como foco do estudo avaliativo o momento da transição da saída do mundo do trabalho para a aposentadoria dos servidores de uma instituição pública federal. Acontece que, nesse momento crucial da transição, os servidores que passaram 30 ou mais anos de sua vida no ambiente de trabalho um dia completam, por exigência da lei, o tempo de serviço e/ou a idade para poderem se aposentar. O servidor público é orientado a preencher um formulário, para abertura de um processo administrativo, solicitando sua aposentadoria. Devem encaminhá-lo à Diretoria de Recursos Humanos e aguardar que seja publicado o ato no Diário Oficial da União que pode ocorrer no prazo de um a dois meses. Quando o ato é publicado, o servidor é avisado nesse mesmo dia. Nesse dia, o servidor pode se levantar de seu posto de trabalho e dirigir-se para casa, sendo negado o direito à informação, com alguma antecedência, de que aquele é o seu último dia de trabalho.

A partir desse dia, o servidor aposentado passa a não mais precisar acordar e se dirigir ao ambiente de trabalho, e como isso ocorre de uma hora para outra, sequer teve tempo de se preparar para tal transição em sua vida. Nesse cenário, que acontece a cada dia com vários servidores em todos os ambientes de trabalho, tem-se vivenciado dedicação de tempo e vida em sua atividade laboral diária e, um dia, o trabalhador se sente como se o “trabalho” dissesse a ele: “Não preciso mais de você e terei outro em seu lugar”. A sociedade deveria se preocupar com as artimanhas e as possíveis consequências da saída do mundo do trabalho, avaliar para conhecer tal situação e oferecer reais condições de sobrevivência com qualidade ao aposentado.

Numa situação como essa, a avaliação não é apenas valiosa, mas também essencial para qualquer sistema ou sociedade eficiente. Scriven (1991 apud WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004, p. 56) expressou-se bem a esse respeito:

O processo de avaliação disciplinado permeia todas as áreas do pensamento e da prática [...]. Encontra-se em resenhas de livros acadêmicos, nos procedimentos de controle de qualidade da engenharia, nos diálogos socráticos, na crítica social e moral, na matemática e nas opiniões dadas pelos tribunais de apelação [...]. É o processo cujo dever é a determinação sistemática e objetiva de mérito, propriedade ou valor. Sem esse processo, não há como distinguir o que tem valor do que não tem.

Entende-se que o trabalhador, como prêmio pelos anos de dedicação ao trabalho, merece que se dê uma maior atenção à sua saída do trabalho e entrada para a aposentadoria proporcionando um levantamento de suas preocupações e de um preparo (pré-aposentadoria) para esse tempo que terá ao seu dispor, lembrando, também, que ele estará passando por outra transição em sua vida, estará entrando na fase denominada de Terceira Idade.

## 1.2 OBJETIVO E IMPORTÂNCIA DO ESTUDO

A razão e o motivo que levaram a autora à escolha desse tema é que presenciou pessoa da família e vários colegas que foram para aposentadoria sem qualquer perspectiva de como passar os próximos anos de suas vidas sem o ambiente de trabalho. A falta de conhecimento de suas preocupações e prioridades levou-os a apresentar dificuldades nos aspectos sociais, familiares, psicológicos, de saúde e financeiros, comprometendo assim sua qualidade de vida.

A autora observou que ainda há várias instituições que não possuem programas que avaliem servidores próximos da aposentadoria, o que se considera de importância e necessidade no estudo em questão. Desse modo, o objetivo do presente estudo é avaliar as preocupações dos servidores no momento da transição para a aposentadoria.

Em relação a um programa de pré-aposentadoria, a avaliação assume um importante papel. Vale, portanto fortalecer esse compromisso.

Segundo Elliot (2009, p. 2):

Outras vezes, é necessário julgar se os objetivos de um programa ou projeto foram alcançados e qual a qualidade dos resultados obtidos. Se o programa tem um impacto significativo nas vidas e no futuro de outras pessoas, isso justifica fortemente a avaliação. A Avaliação pode ser necessária, ainda, para embasar a tomada de decisão

quanto a manter, mudar ou mesmo eliminar um projeto [...] A Avaliação deve trazer também respostas a essas necessidades.

Nesse sentido, o estudo avaliativo em questão é crucial, e pretende conhecer as preocupações e necessidades do público-alvo, ou seja, o servidor na fase da pré-aposentadoria, e através delas poder contribuir com ideias e propostas voltadas para a preparação do indivíduo para que a aposentadoria ocorra de forma tranquila, pois para o servidor público ela acontece quando este se encontra ainda em pleno vigor físico, e com uma perspectiva de ter mais anos de vida.

Segundo Zanelli, Silva e Soares (2010): “[...] é relevante neste momento identificar as necessidades (o que precisam) e as expectativas (o que esperam) que produziram, e que os mobilizam na ocasião da aposentadoria”.

Assim sendo, o indivíduo deve ser preparado para a ressocialização, de maneira que a aposentadoria possa ser vista como um prêmio pelos muitos e bons anos de incansáveis serviços prestados à sociedade, em prol da comunidade, e não como um castigo.

Há quem imagine a aposentadoria com euforia e outros que a imaginam como um castigo. A aposentadoria não é uma coisa nem outra. Há vantagens e desvantagens que precisam ser consideradas e, principalmente, entendidas para serem administradas adequadamente (SILVA, 2006, p. 21).

Entende-se a importância de um estudo avaliativo sobre as preocupações do servidor em relação à aposentadoria, através de alguns pontos positivos a seguir:

- os profissionais participantes do levantamento iriam conhecer realmente as principais preocupações de alguém que está tão próximo da aposentadoria;
- conhecendo-as, iriam poder priorizar as preocupações mais frequentes;
- as pessoas gostam de serem ouvidas e de saber que alguém se interessa por elas; quando tratadas com atenção e carinho, são pessoas mais felizes, e pessoas felizes ficam menos doentes;
- as pessoas quando preparadas, para enfrentarem algo pela primeira vez, lidam melhor com as novidades e com os problemas que possam advir com a nova posição de aposentado;

- trabalhadores que são preparados para aposentadoria tendem a repassar o serviço ao seu sucessor sem esconder o tradicional “pulo do gato”, garantindo assim continuidade ao serviço;

- com a expectativa de vida aumentando, as pessoas tendem a viver como aposentados o mesmo período (ou mais) que foi destinado ao tempo trabalhado e devem vivê-lo de forma saudável.

Além disso, um estudo avaliativo dessa natureza resume assim a tarefa do avaliador:

O avaliador deve tentar ver o programa através dos olhos dos vários setores da comunidade que toma decisões, inclusive dos profissionais que operariam o programa se ele fosse adotado e dos cidadãos que devem ser beneficiados por ele. (CRONBACH, 1982 apud WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004, p 343)

Alguns problemas decorrentes do reflexo da aposentadoria sobre o indivíduo também merecem especial atenção, a saber:

- ocorre o término de uma fase produtiva do indivíduo;
- há perda de *status* e prestígio social (perda do “eu organizacional”);
- existe a necessidade de obter, das pessoas mais jovens, respeito e compreensão;
- pode ocorrer isolamento social (devido à falta de preparação);
- devido ao avançar da idade, é necessário ter mais atenção com a saúde;
- deve acontecer a adaptação a novos papéis sociais a serem desempenhados (mudança nos grupos sociais).

Pretende-se, desta forma, levantar informações avaliativas que poderão proporcionar melhorias, esclarecimentos, mudanças de comportamentos e funcionalidade nos procedimentos de solicitação de aposentadorias, e mais humanização no relacionamento da instituição com o servidor sobre o assunto aposentadoria. Nesse sentido,

A avaliação tem um papel a cumprir no sentido de esclarecer seus consumidores e pode ser usada para muitas outras coisas, Mas é somente uma entre muitas influências voltadas para a melhoria das políticas, práticas e decisões das instituições importantes para nós (WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004, p. 57).



### 1.3 CENÁRIO DO PROCESSO AVALIATIVO

O processo avaliativo do presente estudo ocorreu na Casa de Oswaldo Cruz (COC), uma Unidade Técnico-Científica pertencente a Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ). A Casa de Oswaldo Cruz foi criada em 15 de maio de 1986, para as atividades de preservação, valorização e divulgação do patrimônio arquitetônico e urbanístico, arquivístico, bibliográfico e museológico. A Casa é dedicada à preservação da memória da FIOCRUZ e às atividades de pesquisa, ensino, documentação e divulgação da história da saúde pública e das ciências biomédicas no Brasil. É responsável pelo Museu da Vida, complexo multimídia de educação e lazer localizado no campus da FIOCRUZ.

A FIOCRUZ foi criada em 25 de maio de 1900, com o nome de Instituto Soroterápico Federal, inaugurado com o objetivo de fabricar soros e vacinas contra a peste bubônica. A FIOCRUZ nasceu para combater os grandes problemas da saúde pública brasileira. Tem como missão

Produzir, disseminar e compartilhar conhecimentos e tecnologias voltados para o fortalecimento e a consolidação do Sistema Único de Saúde (SUS) e que contribuam para a promoção da saúde e da qualidade de vida da população brasileira, para a redução das desigualdades sociais e para a dinâmica nacional de inovação, tendo a defesa do direito à saúde e da cidadania ampla como valores centrais (FIOCRUZ, 2010, p. 21).

Há mais de um século, a FIOCRUZ vem contribuindo para a evolução dos conhecimentos sobre os seres vivos e da luta contra numerosas doenças infecciosas e parasitárias. Qualificada como sede de diversos centros de referência da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Ministério da Saúde (MS), atualiza-se permanentemente em número crescente de áreas de conhecimento e continua servindo à saúde, no Brasil e no exterior.

A FIOCRUZ conta com 5.000 servidores ativos e é composta por 20 Unidades (Figura 1) distribuídas no Brasil nos estados do Rio de Janeiro, Minas Gerais, Bahia, Pernambuco, Paraná e Amazonas, e no Distrito Federal e com um escritório na África (Moçambique). Atualmente a instituição concede por ano uma média de 54 aposentadorias (foram 49 aposentadorias em 2009 e 59 em 2010) contando com 1.116 servidores aposentados desde 1990.

A Casa de Oswaldo Cruz (COC) possui 141 servidores sendo 34 pertencentes ao público-alvo (pré-aposentado), com média de 3 aposentadorias anuais. A princípio o estudo foi realizado apenas nessa Unidade, da qual a autora faz parte e posteriormente pretende-se estender o estudo para as demais unidades.

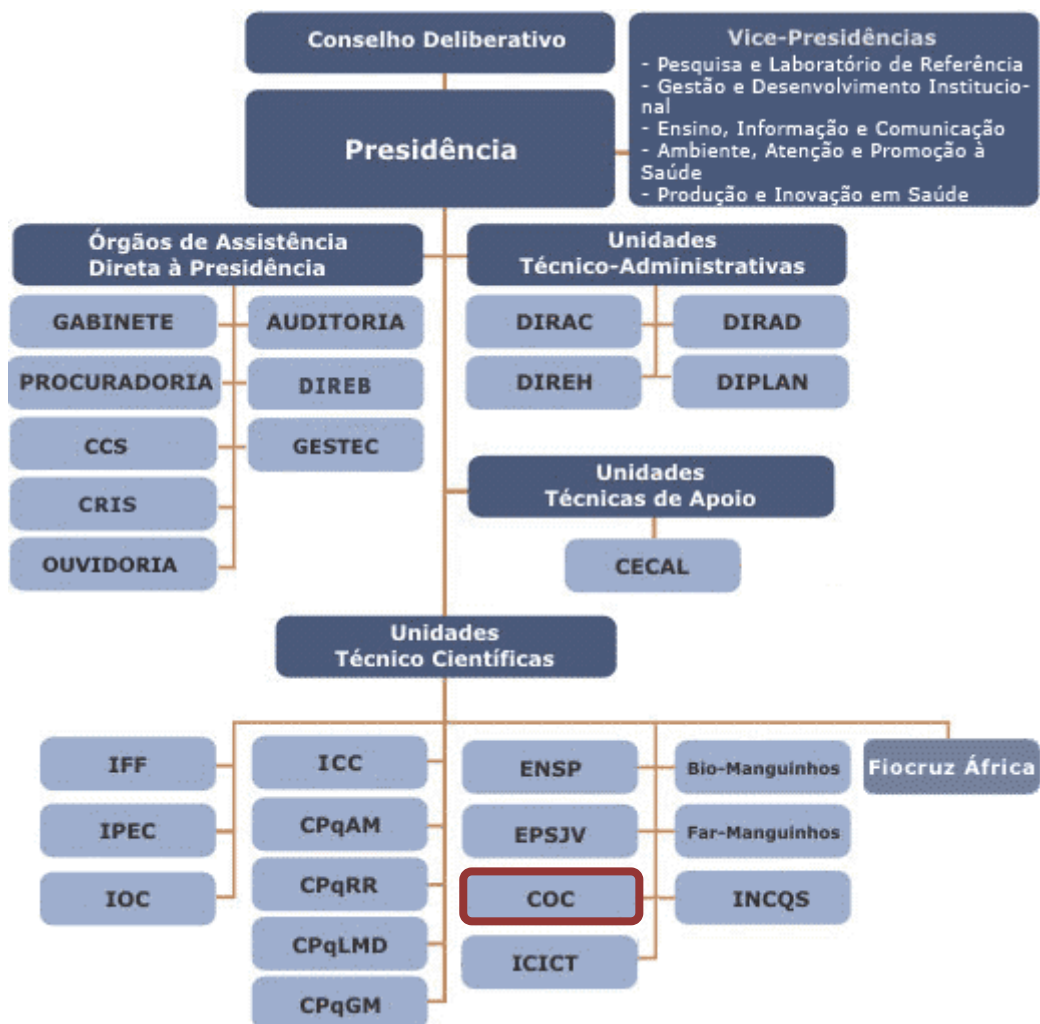


Figura 1: Organograma da FIOCRUZ.  
Fonte: FIOCRUZ (2010).

## 2 CONTEXTUALIZANDO: TRABALHO E APOSENTADORIA

Neste capítulo será apresentado um breve histórico sobre o trabalho e a aposentadoria e considerações sobre envelhecimento e qualidade de vida. Procura também, entender a aposentadoria como mais uma razão de autorrealização para o indivíduo à luz da Pirâmide de Maslow (2003).

### 2.1 BREVE HISTÓRICO

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, que significa torturar. Consequentemente vem daí a ideia de que o trabalho requer esforço e traz sofrimento. Mas com o passar dos tempos, a palavra trabalho ganhou um sentido mais amplo. Dessa forma, pode-se relacionar o trabalho como elo entre o homem e o meio, entre o homem e a natureza, entre o homem e a sociedade.

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural (MARX, 2004, p. 36).

O filósofo alemão Karl Marx (1985) foi revolucionário em descobrir o sentido da palavra trabalho como a essência do homem, pois é o meio pelo qual este se relaciona com a natureza e a transforma, sendo fundamental na vida humana porque é condição para sua existência social. O homem é o primeiro ser que conquistou certa liberdade de movimentos em face da natureza. Através dos instintos e das forças naturais em geral, a natureza dita aos animais o comportamento que eles devem ter para sobreviver. O homem, entretanto, graças ao seu trabalho, conseguiu dominar em parte as forças da natureza, colocando-as a seu serviço.

Marx (1987) afirma que o trabalho é a atividade vital própria do trabalhador, ou seja, é a maneira pela qual ele se manifesta em sua vida.

O trabalho mostra-se como momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência; é o ponto de partida para a humanização do ser social e o “motor decisivo do processo de humanização do homem”. Não foi outro o significado dado por Marx ao enfatizar que: “Como criador de valores de uso, como trabalho

útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana” (ANTUNES, 2003, p. 125).

A relação capital *versus* trabalho agravou-se na chamada Revolução Industrial, verificada a princípio, na Inglaterra, com o surgimento da máquina a vapor e a conseqüente desvalorização do homem enquanto ser e a valorização mecanicista, voltada para uma maior produtividade.

Já no Brasil, as primeiras manifestações organizadas por operários em busca de melhores condições de trabalho remontam do século XX. Essa busca deu-se, a princípio, através de manifestações grevistas e de congressos de operários, cujos objetivos, entre outros, era assegurar direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como redução da jornada de trabalho, férias remuneradas, seguro contra acidentes, aposentadoria, horas extras e regulamentação do trabalho da mulher e do menor, entre outros.

No Brasil, as preocupações, no tocante à aposentadoria, datam do início do século XX, uma vez que ainda é recente, do ponto de vista histórico, a extinção do sistema escravocrata de produção, o qual deixou sequelas até os dias atuais.

As primeiras preocupações jurídicas com o trabalhador encontram-se no texto da Constituição de 1891 (BRASIL 1891) e no Decreto nº 3.724 (BRASIL, 1919), que regulou pela primeira vez as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho no Brasil, tornando-se compulsório o seguro contra acidentes do trabalho.

A primeira Caixa, criada no Brasil, com a finalidade de aposentadoria, deu-se através do Decreto nº 4.682 (BRASIL, 1923) que instituiu a Caixa de Aposentadoria e Pensões para os Ferroviários. Em 1923, também, criava-se o Conselho Nacional do Trabalho, através do Decreto nº 17.496 (BRASIL, 1926) que aprova o regulamento de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e outros.

No Brasil, as relações trabalhistas tiveram significativos avanços como no Decreto Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943) que dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no governo de Getúlio Vargas. Neste Governo foram criados, entre outros, os seguintes benefícios trabalhistas: carteira profissional de trabalho, criação da jornada mínima de trabalho, regulamentação do emprego da mulher e do menor e justiça do trabalho.

Pela Lei nº 5.890 (BRASIL, 1973) é assegurado pela previdência social, aposentadoria por invalidez, por velhice, especial e por tempo de serviço.

Ainda no âmbito da legislação trabalhista brasileira, a Constituição (BRASIL, 1988) estabelece vários direitos ao trabalhador, tais como décimo terceiro, vencimentos, estabilidade, sindicalização e aposentadoria.

Inicialmente a aposentadoria veio motivada como fator para solucionar um problema assistencial, devendo, para tanto, o empregado contribuir, mensalmente, durante sua vida produtiva, a fim de ter assegurado o direito previdenciário. Os atuais sistemas de aposentadoria, do ponto de vista organizacional, são recentes, sendo que, na maioria dos países, surgiram, nos últimos 60 anos e paulatinamente estão se aprimorando, de modo que, atualmente, a aposentadoria é um direito consagrado pela Constituição Brasileira (BRASIL, 1988).

Na década de 90 ocorreram muitas aposentadorias de servidores públicos devido à mudança do Regime da CLT para o Regime Jurídico Único (RJU), Lei nº. 8.112 (BRASIL, 1990), onde muitos servidores que possuíam os requisitos para aposentadoria postergavam o pedido por motivos financeiros, repentinamente resolveram aposentar-se. Graças à nova lei passariam a ter direito ao vencimento integral e na época, também, a uma promoção onde passariam a receber o valor do vencimento da classe superior a classe em que se encontravam posicionados no ato da aposentadoria. Com isso houve um acréscimo no quantitativo de aposentadorias nos órgãos públicos sem tempo para a instituição preparar os servidores.

Após determinado tempo de serviço, 30 anos aproximadamente, ou por limite de idade, os indivíduos de um modo geral, são obrigados a deixarem as atividades economicamente produtivas. Com isso, permitem a uma nova geração de jovens ingressar anualmente no mercado de trabalho em busca de oportunidades. Favorece-se assim o surgimento de novos valores.

No modo de produção da sociedade na qual existimos, que, em geral, supervaloriza a produção e aliena o trabalhador do processo produtivo, a aposentadoria é geralmente experienciada como a perda do sentido da vida, configurada com uma espécie de morte social. Ao se valorizar apenas aqueles que produzem do ponto de vista racional e econômico, deprecia-se o ser humano aposentado (SANTOS apud ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 29).

Para alguns indivíduos, aposentar-se significa sentir-se no real sentido da palavra: recolher-se aos aposentos, estar inativo (termo do serviço público), ou seja, deixar de produzir para a sociedade. O indivíduo deve se conscientizar, desde os primeiros dias de trabalho, que é certo, um dia, acontecer sua aposentadoria. Durante os anos de trabalho convive-se de alguma forma com pessoas aposentadas, seja na família ou no próprio ambiente de trabalho. Quando se é jovem, normalmente os aposentados são vistos como trabalhadores antigos que já terminaram sua jornada, e dificilmente ocorrerá, nos pensamentos dos jovens que um dia todos também serão aposentados. Como assinalou VECHIO (2008 apud ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 28)

Ao longo da vida, o trabalhador percebe as pessoas aposentadas como um grupo “de fora”. A elas são associadas diversos estereótipos – por definição, categorias geralmente simplificadas e impregnadas de conteúdo pejorativos, que resultam de suposições orientadas pela inclusão de uma pessoa em determinado grupo.

Observa-se também que a aposentadoria é percebida e esperada diferentemente entre o homem e a mulher. Para ela, normalmente, as expectativas são mais positivas, pois veem na aposentadoria uma forma de obter mais tempo para si, para a família e/ou para os netos, para atividades já exercidas, mas que dividia com o trabalho. A mulher como herdeira natural dos afazeres domésticos e da responsabilidade de cuidado com pais idosos, quando ainda os possui, rapidamente substitui sua jornada de trabalho por outra, o que permite que ela vivencie melhor a aposentadoria.

Segundo França (2008), um dos grandes desafios para aqueles que se aposentam é a administração do tempo livre, especialmente para aqueles que concentram sua vida num único foco: o trabalho. Normalmente o homem tem o trabalho como parte de sua vida e tem mais dificuldades de visualizar uma perspectiva positiva após a aposentadoria.

## 2.2 ENVELHECIMENTO

Nas últimas décadas, a pirâmide etária (Figura 2) vem apresentando crescente participação da população com mais de 60 anos, levando a um

alargamento de seu ápice, desfazendo assim o formato de uma pirâmide para tender à retangularização, que reflete uma população envelhecida expressiva.

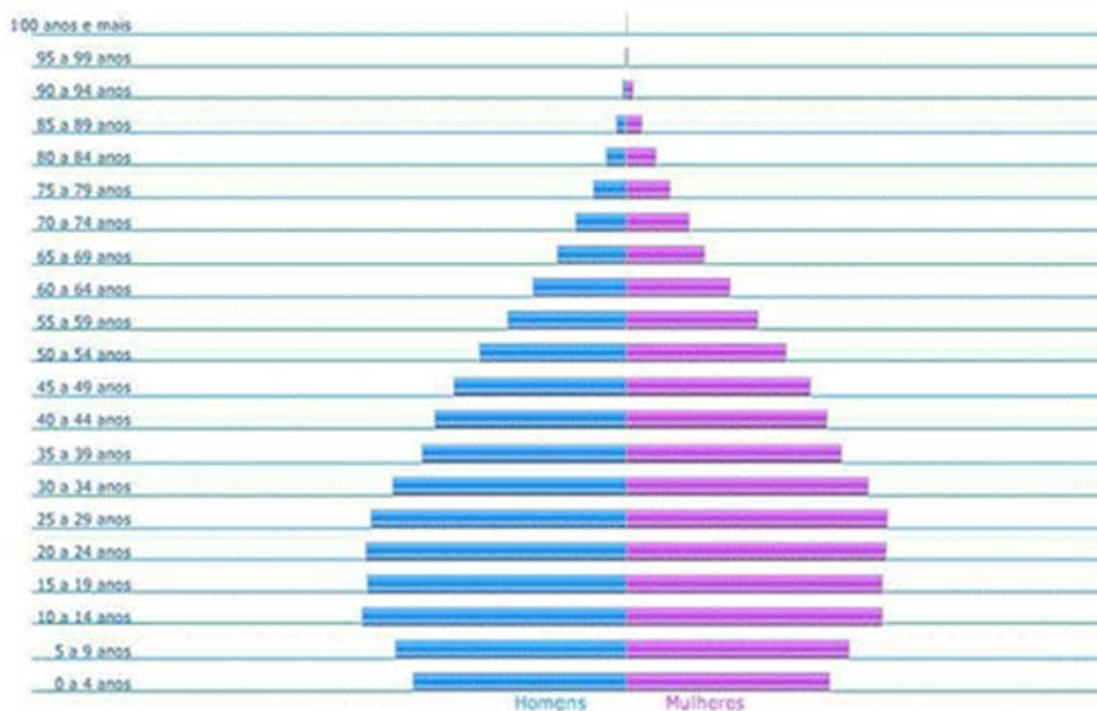


Figura 2: Pirâmide Etária do BRASIL em 2010.  
Fonte: IBGE (2010).

Para a maioria das pessoas, a aposentadoria se associa ao envelhecimento e esse aspecto merece algumas considerações.

A aposentadoria é confundida por muitos com o processo de envelhecimento, que, por sua vez, pode ser assustador. Estamos diante de um tema multidimensional, ambivalente, que contém contradições e diversidades. Nem toda velhice é aposentada e nem todo aposentado é velho. Assim, alguns futuros aposentados são trabalhadores privilegiados e tiveram oportunidade de se preparar financeiramente para o futuro, enquanto muitos contarão apenas com o salário da Previdência. Outros desejam se aposentar, mas não sabem como será viver sem a rotina do trabalho (FRANÇA apud ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 15).

O envelhecimento populacional é hoje um proeminente fenômeno mundial e no Brasil. Ultimamente surgiram surpreendentes informações através dos primeiros dados do Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), que mostram que a expectativa de vida no Brasil aumentou de 71,7 para 73,1 anos.

Entre as mulheres são registradas as menores taxas de mortalidade. Elas representam 55,8% das pessoas com mais de 60 anos, a expectativa de vida feminina passou de 73,9 anos para 77 anos. Entre os homens, passou de 66,3 anos para 69,4 anos.

Segundo o IBGE, a taxa de expectativa de vida no Brasil ainda é menor que a da América Latina e do Caribe (73,9 anos), só ficando à frente da Ásia (69,9 anos) e da África (55 anos). Na América do Norte a taxa fica em 79,7 anos.

A pesquisa mostra que o aumento da esperança de vida ao nascer e a queda da fecundidade no país têm feito subir o número de idosos, que passou entre 1999 e 2009 de 6,4 milhões para 9,7 milhões. Em termos percentuais, a proporção de idosos na população subiu de 3,9% para 5,1%. Em compensação, no mesmo período, caiu o número de crianças e adolescentes de 40,1% para 32,8%, estreitando o topo da pirâmide etária brasileira. Mesmo assim, o país é considerado jovem (IBGE, 2010).

Assim as pessoas estão vivendo mais e, daqui a 20 anos, haverá uma população mais velha. Estima-se que em 2025, as pessoas do Brasil com mais de 60 anos representarão 14,25% da população total e em 2050, 24,01%; em 20 anos haverá uma população mais velha, uma consequência do *baby boom* das décadas de 50 e 60.

Assim, no contexto brasileiro, o acelerado crescimento da população idosa faz surgir um grande desafio: como garantir uma sobrevivência digna a todos aqueles que tiveram suas vidas prolongadas em anos? A busca de soluções adequadas exige a inclusão do envelhecimento da população brasileira como um elemento fundamental na elaboração das novas políticas e na agenda de investigações científicas do novo milênio (MINAYO; COIMBRA JUNIOR, 2002, p. 25).

E futuramente não apenas se contará com pessoas idosas da Terceira Idade, acima de 60 anos, mas também já se fala na distinção de idosos da “Quarta Idade” aproximadamente após os 75 anos, e com certeza a sociedade terá que se preparar para tratamentos diferenciados para uma velhice saudável, para aqueles que chegarão aos 80, 90 e até com mais de 100 anos com toda a vontade de continuarem a viver com dignidade, saúde, respeito e propensos às atividades próprias de sua idade e com qualidade.



Segundo Veras (2002, p. 13):

Nesse aspecto, o rápido crescimento da população de idosos no Brasil causa um importante impacto em toda a sociedade, principalmente nos sistemas de saúde. Entretanto, a infraestrutura necessária para responder às demandas deste grupo etário em termos de instalações, programas específicos e mesmo de recursos humanos adequados, quantitativamente e qualitativamente, ainda é precária.

Sendo assim, já é tempo de realizar uma avaliação com os trabalhadores que estarão propensos a mais anos de vida na posição de aposentado para melhor conhecer sobre suas preocupações e percepções em relação à aposentadoria assim, possibilitando gerar informações e ações que orientem para uma aposentadoria tranquila, bem como um envelhecimento saudável, e uma busca para qualidade de vida.

### 2.3 QUALIDADE DE VIDA: aposentado *RIA* com aleg *RIA*

O envelhecimento da população é fato. No entanto é possível envelhecer e manter-se saudável e com qualidade de vida, desacelerando o processo de envelhecimento antes mesmo da aposentadoria e antes que as doenças ocasionadas pela velhice se manifestem.

Segundo França (2008, p. 44):

O envelhecimento mundial não é apenas um privilégio, mas uma conquista da modernidade. O desafio sempre será manter os padrões de saúde e independência em idosos da mesma idade, já que o processo não é igual em todas as sociedades. Esses padrões precisam ser priorizados, não para adicionar anos e sim para adicionar qualidade à vida.

A busca pela qualidade de vida é cada vez mais enfatizada no dia a dia, e já é tempo de a sociedade pensar, com seriedade e equidade, em um tipo de avaliação destinada aos pré-aposentados no sentido de já começar a pensar nessa qualidade antes mesmo de aparecerem os primeiros sintomas da sua falta. Fatores genéticos, estilo de vida, trabalho, ambiente, condicionantes biopsicossociais, levam o indivíduo a uma melhor ou pior qualidade de vida.

A expressão qualidade de vida foi empregada, pela primeira vez, pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, em 1964, ao declarar: “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas” (FLECK et al., 1999, p. 20). O interesse pela qualidade de vida surgiu igualmente ligado aos sistemas de indicadores sociais, em que prevalecia uma abordagem essencialmente economicista que analisava o crescimento econômico das sociedades.

A evolução do conceito de qualidade de vida vem sendo aplicado como sinônimo de condições de saúde, funcionamento social, satisfação com a vida, felicidade, existência com significado de bem estar. O interesse e aplicabilidade da expressão qualidade de vida na área da saúde, pode ser verificado na definição da OMS, criada em 7 de abril de 1948: “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas como ausências de doença”. O Grupo de Qualidade de Vida da Divisão de Saúde Mental da OMS definiu qualidade de vida como: “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (FLECK, 2000, não paginado).

Sendo assim, a promoção da saúde não deve ser apenas dirigida ao controle de sintomas, diminuição da mortalidade ou aumento da expectativa de vida, mas à valorização equilibrada de aspectos como o bem estar e a qualidade de vida.

Qualidade de vida poderia ser definida como a satisfação das necessidades individuais. O bem-estar provocado pela satisfação das necessidades definiria a qualidade de vida do indivíduo e a soma do bem-estar de todos os indivíduos constituiria a qualidade de vida da população (TAMAKI, 2000, p. 21).

A qualidade de vida na fase da pré-aposentadoria pode ser definida como a manutenção da saúde em seu maior nível possível, em todos os aspectos da vida humana: físico, social, psíquico e espiritual.

Atualmente atingir o máximo de saúde e bem-estar está ao alcance de todos que se preocupam em manter ou buscar qualidade e felicidade para viver a “aposentado*RIA* com a aleg*RIA*”.

Para o pré-aposentado, a nova posição de aposentado poderá desencadear aspectos preocupantes e determinantes em sua qualidade de vida como os

aspectos sociais e familiares, psicológicos e espirituais, da saúde, e financeiros, conforme abordado a seguir.

### 2.3.1 Aspectos sociais e familiares

Para o pré-aposentado a nova forma segundo a qual ele será visto pela sociedade pode ser uma preocupação; a começar pela perda do seu “eu organizacional”, ou seja, seu nome vinculado a uma instituição que ele poderá sentir como perda de status e prestígio social. Com o afastamento diário do grupo social formado pelos colegas de trabalho naturalmente ele terá que se inserir em novos grupos sociais, caso ainda não os tenha. Essa inserção poderá ser com amigos antigos ou novos em ambientes que ele terá tempo de frequentar devido à aposentadoria como: participação de trabalhos voluntários (Organizações não Governamentais - ONG's, igrejas, na comunidade, partido político procurando sentir-se útil à sociedade), retorno a um trabalho formal ou informal, dedicação a novos estudos mantendo-se atualizado, aquisição de novos conhecimentos através de cursos, leitura, internet, redes sociais, ensino a distância (EAD).

Já no aspecto familiar a aposentadoria é denominada como “retorno ao ninho”, e a sua volta a família é a oportunidade de resgatar o laço afetivo com ela (cônjuge, filhos, parentes), ter uma maior dedicação a família. Esse retorno ao lar também pode ser uma preocupação, o trabalhador que passava mais horas no local de trabalho sente um estranhamento da casa e da família. Normalmente na idade de aposentadoria os filhos já estão crescidos, trabalhando e estudando ocorrendo a “síndrome do ninho vazio”, levando-o a ter um resgate maior e mais afetivo com o cônjuge ou outros familiares.

### 2.3.2 Aspectos psicológicos e espirituais

O aposentado pode também buscar um resgate não apenas com a família, mas também consigo mesmo através da percepção de sua nova condição de vida, como ele se sente em relação à ideia e aceitação de ser um inativo ou um aposentado, seu comportamento, término de sua fase produtiva, isolamento “ele com ele mesmo” com seus medos e receios, sua cidadania, seu eu individual X eu

social. Em alguns casos, a aposentadoria pode ser vista como um marco psicológico e social para envelhecer e para a “morte social”.

Pode acontecer também de o aposentado ter que retornar ao trabalho por prazer, necessidade ou por não ter se adaptado ao afastamento do mundo do trabalho.

Suas preocupações podem ser atenuadas com a busca e dedicação a religiosidade e à espiritualidade, independente de ser adepto a uma religião ou seita.

### 2.3.3 Aspectos da saúde

O aposentado deveria procurar prevenir doenças e promover sua saúde e qualidade de vida, antes mesmo da aposentadoria, com aquisição de hábitos saudáveis, alimentação balanceada, busca pela prática de alguma forma de atividade física (dedicação ao esporte, natação, ginástica, caminhada), atividade sexual, visitas regulares a médicos e dentistas, para evitar ou amenizar as preocupações com as doenças.

Mesmo durante a fase de ativo, deveriam ocorrer as preocupações e os cuidados com doenças ocupacionais, doenças pré-existentes, doenças adquiridas no desempenho do trabalho, dificuldades com tratamentos e doenças próprias da idade (hipertensão, doenças do coração, reumatismo, osteoporose, etc.), como e onde tratá-las.

### 2.3.4 Aspectos financeiros

A perda salarial com a aposentadoria pode interferir em sua vida financeira e conseqüentemente em sua qualidade de vida, o aposentado do serviço público apesar de manter o valor de seu vencimento tem diminuição na retribuição (total recebido), de seus proventos, podendo refletir na manutenção de seu padrão de vida. Com a aposentadoria, haverá mudanças no seu perfil de consumidor.

Será também uma preocupação se ele conseguirá manter-se sozinho ou necessitará de alguém da família? Ou quem sabe até mesmo, terá ele, o aposentado, que contribuir com o sustento de seus familiares?

Pode ocorrer ainda um retorno ao trabalho formal por necessidade financeira (em uma atividade similar ou não) ou uma idealização de um “projeto de vida”, voltado para algum empreendedorismo.

Em relação aos aspectos citados já existem estudos que evidenciam que a falta de amigos, problemas familiares, falta de fé e esperança, tristeza, depressão, e problemas financeiros trazem doenças ao organismo, e com a aposentadoria podem se agravar. Como afirmam Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 34), “As condições físicas e psíquicas de vida, entendidas como adaptação saudável, e as experiências passadas, consignadas no repertório de cada um, podem e devem orientar as mudanças que se fazem necessárias”.

Através de um estudo avaliativo das preocupações dos pré-aposentados, relacionadas com os aspectos citados, procura-se contribuir para que a instituição possa ter uma visão sobre o impacto da aposentadoria e as mudanças que irão ocorrer na vida do servidor, no momento da transição, e que tenha o interesse em informá-lo e providenciar formas de transformar a aposentadoria em algo certo e positivo, orientando-o para a prevenção de doenças e promoção da saúde para manter sua qualidade de vida.

Segundo Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 44):

O propósito maior é o de endereçar os participantes à tomada de consciência por meio do aprendizado efetivo ou transformacional e, se for o caso, proporcionar a redefinição de suas vidas nos seus diferentes espaços de inserção. Como, por exemplo, na família, junto aos amigos, na comunidade, entre outros. Também incluímos nessa circunstância a elaboração de inquietações a respeito da saúde física e psíquica, religião, espiritualidade, política, dentre outras instituições que possam, de um modo direto ou indireto, impactar a vida do aposentado.

#### 2.4 PIRÂMIDE DE MASLOW: aposentadoria no ápice

Através da Teoria das Necessidades escalonadas na “Pirâmide de Maslow” (Figura 3), busca-se aludir às definições sobre a hierarquia das necessidades relacionando-as ao momento da transição para a aposentadoria procurando posicioná-la no ápice da pirâmide, e entendê-la, também, como uma necessidade de autorrealização para o trabalhador.

A teoria das necessidades proposta por Maslow (2003) baseia-se em que cada ser humano esforça-se para satisfazer as necessidades escalonadas dos níveis inferiores aos superiores. Pode-se avaliar as necessidades com as quais os indivíduos estão se preocupando em certos momentos de sua vida fazendo com que apresentem a sua “visão de futuro”. Nesse futuro estarão projetadas suas preocupações, expectativas e necessidades com a aposentadoria, objetivando sempre resolvê-las e alcançá-las.

Nas palavras de Maslow (1970 apud BENNIS, 2000): “à medida que os aspectos básicos que formam a qualidade de vida são preenchidos, podem deslocar seu desejo para aspirações cada vez mais elevadas”. Percebe-se através da reflexão,

Um músico deve compor, um artista deve pintar, um poeta deve escrever, caso pretendam deixar seu coração em paz. O que um homem pode ser, ele deve ser. A essa necessidade podemos dar o nome de autorrealização [...] Refere-se ao desejo do homem de auto-preenchimento, isto é, à tendência que ele apresenta de se tornar, em realidade, no que já é em potencialmente; tornar-se tudo aquilo de que uma pessoa é capaz (MASLOW, 2003, p. 1).

Os níveis da pirâmide de Maslow representam as necessidades do homem.



Figura 3: Pirâmide de Maslow.

Fonte: Adaptado de Maslow (1970 apud BENNIS, 2000).

Assim estão definidas as necessidades:

- As necessidades fisiológicas: relacionam-se com o ser humano como ser biológico. São as mais importantes já que têm a ver com as necessidades de manter-se vivo, de respirar, comer, beber, ter relações sexuais, etc.

- As necessidades de segurança: estão vinculadas com as necessidades de sentir-se seguros, sem perigo, em ordem, com segurança, de conservar o emprego.
- As necessidades sociais: são necessidades de relações humanas com harmonia sentir-se parte de um grupo, receber carinho e afeto dos familiares, amigos e pessoas de sua relação íntima.
- As necessidades de estima: consistem na necessidade de sentir-se digno, respeitado, com prestígio, poder, estar com a autoestima elevada.
- As necessidades de autorrealização: são também chamadas como necessidades de crescimento, incluem a realização, aproveitar todo o potencial próprio fazer o que a pessoa gosta e é capaz de conseguir. Relacionam-se com as necessidades de estima. Pode-se citar a autonomia, a independência, o autocontrole.

“Maslow acreditava que os seres humanos aspiravam tornarem-se autorrealizados” (BENNIS, 2000, p. XXV). Sendo assim, na opinião da autora, se o indivíduo, na fase de pré-aposentadoria, estiver com a autoestima elevada, e consegue ter as necessidades fisiológicas de segurança e sociais e as necessidades de estima e autorrealização atendidas (ou caminhando para tal), ele provavelmente estará preparado para enfrentar a aposentadoria. Seria como se a aposentadoria estivesse posicionada no topo da pirâmide, no nível autorrealização, aguardando o trabalhador alcançá-la e “realizar-se” com ela, pois a aposentadoria, de certa forma, vem sendo construída, esperada e merecida por ele, após os longos anos trabalhados.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo é apresentada a questão avaliativa seguida dos procedimentos metodológicos utilizados no estudo, ou seja, tipo de abordagem da avaliação, instrumentos utilizados, procedimentos de coleta e tratamento dos dados coletados.

#### 3.1 QUESTÃO AVALIATIVA

Das considerações até aqui levantadas, destaca-se o momento da transição para a aposentadoria como propósito deste estudo, do qual emergiu a questão avaliativa: Quais as preocupações do pré-aposentado no momento de sua transição para a aposentadoria, em relação aos aspectos social, familiar, psicológico, espiritual, de saúde e financeiro?

Conhecer as preocupações relevantes na vida do servidor no momento da transição para aposentadoria permitirá perceber se ele sentirá ou não a falta do trabalho e como está reagindo ao imaginar-se na nova posição de aposentado. Ao elencar suas preocupações e ouvi-los, pode-se ter um mapeamento das razões que possam levá-los a temer e postergar a aposentadoria.

#### 3.2 ABORDAGEM DA AVALIAÇÃO

A autora optou pela avaliação com abordagem centrada nos participantes, pois essa abordagem tem por finalidade observar e identificar preocupações, problemas e consequências que integram as ações na área social, onde o avaliador descreve diferentes valores e necessidades dos indivíduos permitindo, assim, um significativo envolvimento no processo.

O avaliador descreve os diferentes valores e necessidades dos indivíduos e grupos atendidos pelo programa pesando e ponderando essa pluralidade de julgamentos e critérios de uma forma que é intuitiva em grande parte (com intuitiva, não queremos dizer que o avaliador não pode abordar essa tarefa de forma sistemática, e sim que não há algoritmo que ele possa seguir para fazer isso; sua intuição do peso a ser atribuído a cada critério vai determinar a forma de fazer o julgamento). O que é julgado 'melhor' depende muito dos valores e das perspectivas do que quer que seja que os grupos ou indivíduos estejam julgando. Ao envolver os participantes na determinação dos limites da avaliação, os avaliadores



desempenham uma importante função educativa, criando uma equipe de programa mais bem informada (WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004, p. 224).

Segundo Penna Firme (2006, p. 4) “serão [...] levados em consideração os valores, as preocupações e as percepções dos interessados em relação ao objeto da avaliação”. Entende-se que essa abordagem prioriza o público-alvo desta avaliação ao ouvi-los em relação ao momento referente à transição para a aposentadoria. Outros autores reforçam esse entendimento:

Esta avaliação envolve ativamente as pessoas que são interessadas ou afetadas diretamente pelo programa avaliado. Elas influem na determinação das necessidades (foco da avaliação), do tipo de dados a serem coletados e dos critérios e valores a serem utilizados na formação de juízo de valor sobre o objeto avaliado (CHIANCA; MARINO; SCHIESARI, 2001, p. 23).

A autora assim desenvolveu este estudo priorizando a natureza qualitativa, do processo que Minayo (2007, p. 57) a seguir caracteriza:

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

### 3.3 INSTRUMENTO DE COLETA

Foram elaborados dois instrumentos de coleta e encaminhados, ao público-alvo, através de uma carta com o título de “Termo de Compromisso” (ANEXO A).

O primeiro instrumento é um questionário (ANEXO B) voltado para obtenção de informações pessoais e funcionais do público-alvo. O segundo instrumento é um questionário (ANEXO C), que contém uma lista de 19 itens propostos referentes às principais preocupações que possam atingir o trabalhador ao se aposentar. Esses itens foram elaborados através da leitura de obras sobre o assunto e de contato com pessoas prestes a se aposentar e outras já aposentadas. O participante julgou até que ponto as preocupações expressas nos itens do instrumento seriam pouco ou muito representativas na vida de aposentado. Cada item assinalado recebeu uma

pontuação de 1 a 4, onde a opção 1 é considerada pouco preocupante e a 4, muito preocupante. Havia ainda a opção não tem preocupação.

No segundo instrumento, ao final dos 19 itens, foi incluído um item opcional com a pergunta: Que outras preocupações você considera relevante? para que o servidor acrescentasse se quisesse, caso tivesse mais alguma preocupação que não fora elencada pelo avaliador.

A intenção foi de que, através das respostas, seriam obtidas informações necessárias para conhecer suas preocupações, como eles se sentem em relação à aposentadoria e quais seriam suas prioridades, bem como de que forma a instituição poderia ajudá-los no momento da transição.

Na etapa de validação, o instrumento foi apresentado a dois professores especialistas e um mestre do Curso de Mestrado Profissional em Avaliação do qual a autora faz parte. O instrumento foi ainda aplicado a três pré-aposentados, que não fazem parte do público-alvo em questão, para confirmar sua clareza e se sua aplicabilidade atenderia às reais necessidades no levantamento das preocupações.

### 3.4 COLETA DE DADOS

De acordo com a questão avaliativa e o foco da avaliação, a coleta de dados se deu através da aplicação dos instrumentos.

O primeiro, com perguntas voltadas para obter informações pessoais e funcionais dos servidores envolvidos, foi preenchido pelos servidores na presença da autora para quaisquer orientações. Tal procedimento possibilitou uma visão abrangente do perfil de quem estava sendo avaliado. Outras informações pessoais e funcionais também foram coletadas por meio de análise documental realizada nos *dossiês* arquivados dos servidores, no Serviço de Recursos Humanos (SRH) da instituição onde foram obtidas informações dos servidores tais como: idade, sexo, primeiro emprego, progressões, mudança de estado civil, tempo de serviço, entrada na instituição e outras.

A coleta de dados ocorreu também através da acessibilidade a Sistemas de Informações internos na instituição, como o Sistema de Gerenciamento de Informações (SGA) e o Sistema de Administração de Pessoal (SIAPE), sistema referente a todo servidor público federal.

No segundo instrumento foi apresentado ao servidor uma relação de possíveis preocupações comuns a quem irá se aposentar. Este foi aplicado como entrevista dirigida e individual, em um período médio de duração de 20 minutos por entrevista. As respostas aos 19 itens sobre as principais preocupações dos pré-aposentados possibilitaram ao avaliador um maior conhecimento do público alvo, pois a partir das entrevistas, se teve um contato mais próximo com o participante, contribuindo assim para uma melhor percepção do que se passa “na mente das pessoas”.

O avaliador buscou acompanhar as respostas de modo que as pessoas respondessem de forma confortável, garantindo-lhes confiabilidade e sigilo, levando a entrevista a um “tom de conversa”, podendo-se observar seus sentimentos, pensamentos, intenções, mudanças de comportamento e a valorização dada ao ambiente de trabalho e às pessoas em geral.

As entrevistas foram realizadas na própria sala de trabalho do servidor, pois a principal tarefa do entrevistador/avaliador foi a de levar o entrevistado a se posicionar no seu próprio cenário. Algumas instruções foram repassadas no começo das entrevistas e a qualquer momento que fosse solicitado pelo entrevistado. As falas não foram gravadas para evitar qualquer possível intimidação, somente foram anotadas pela autora também no sentido de que os entrevistados falassem livremente.

A aplicação da entrevista dirigida foi escolhida, por apresentar vantagens como:

- auxiliar na organização de ideias;
- aproximar e ter empatia com o servidor;
- obter através da entrevista melhor reação por parte do servidor;
- auxiliar o avaliador a não esquecer qualquer item planejado e importante;
- garantir melhor precisão ao andamento da coleta de informações;
- agrupar ideias semelhantes;
- fazer uma gradação das perguntas (pouco preocupante e muito preocupante);
- conhecer e avaliar as principais preocupações na vida após aposentadoria; e
- iniciar uma avaliação ainda não realizada.

As informações foram coletadas nos meses de novembro e dezembro de 2010. Os servidores foram identificados e selecionados no SRH da Unidade, de acordo com os seguintes critérios:

1) estar recebendo o benefício Abono Permanência, que é um incentivo pecuniário concedido ao servidor por permanecer em atividade após ter cumprido todos os requisitos para a aposentadoria, conforme disposto na Emenda Constitucional nº 41 (BRASIL, 2003a);

2) ser servidor com idade e/ou tempo de serviço para a aposentadoria; e

3) seguindo o Estatuto dos Idosos, Lei nº 10.741 (BRASIL, 2003b, art. 28, item II), que dispõe: “preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimentos sobre os direitos sociais e de cidadania;”.

Os servidores foram contatados via telefone e/ou por email para participarem deste estudo, combinando dia e hora para a entrega de um “Termo de Consentimento” (ANEXO A). Este documento solicita participação no processo avaliativo, informa sobre a metodologia utilizada para obter informações a respeito de suas preocupações, sobre a aposentadoria, e o compromisso da manutenção de sigilo sobre sua identificação.

Dos 141 servidores pertencentes à COC, Unidade Técnico-Científica da FIOCRUZ (FIGURA 1), foram contatados 34 servidores que se encontram em fase de pré-aposentadoria. Todos os 34 servidores optaram em participar do estudo.

### 3.5 TRATAMENTO DOS DADOS COLETADOS

Ao analisar os dados por gênero do presente estudo, optou-se em reunir para os 19 itens do instrumento de avaliação (ANEXO C), as respostas aos itens de maior frequência de escolha em ordem de intensidade nas opções de pontuação 4 e 3, 2 e 1, e a opção não tem. Também foram consideradas as falas obtidas através das entrevistas dirigidas relativas ao questionário aplicado.

Cronbach (1982 apud WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004, p. 343) resume:

O primeiro passo é abrir-se para as perguntas a serem tratadas, mesmo que sucintamente, como possibilidades a serem investigadas. Essa fase já constitui por si mesma um ato avaliatório, exigindo coleta de dados, análise racional e julgamento. Muito pouco dessas informações e dessa análise é quantitativo. Os dados derivam de conversas informais, observações casuais e exame dos documentos existentes. Os métodos naturalistas e qualitativos são particularmente apropriados a esse trabalho porque, responsivos às impressões dos participantes e das partes interessadas, permitem ao avaliador identificar esperanças e temores que podem ainda não ter vindo à tona como questões políticas.

Os dados foram tratados de forma descritiva, devido ao fato de serem coletados predominantemente através de contatos individuais e de entrevistas dirigidas.

Segundo Marino (2003, p. 54-55), “uma informação é qualitativa quando expressa valores e referências não objetivas, mas subjetivas às pessoas; são dados mensuráveis, porém não numéricos” e “a avaliação qualitativa tem caráter descritivo e envolve percepções, experiências vivenciadas, opiniões, sentimentos e conhecimentos adquiridos pelos envolvidos no projeto”.

Os resultados permitiram traçar algumas considerações e recomendações a serem pensadas no momento da transição para a aposentadoria.

## 4 RESULTADOS

Apresenta-se neste capítulo o perfil dos entrevistados e a análise das respostas e das falas obtidas durante as entrevistas dirigidas, referente à aplicação dos questionários do presente estudo avaliativo, no sentido de atender ao objetivo e responder à questão avaliativa, Quais as preocupações do pré-aposentado no momento de sua transição para a aposentadoria, em relação aos aspectos social, familiar, psicológico, espiritual, de saúde e financeiro?

### 4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Foram entrevistados 34 servidores com idade média de 59 anos, de ambos os sexos, ocupantes das Carreiras de Pesquisa, Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão nos cargos de pesquisa, nível superior (tecnologistas e analistas) e nível intermediário (técnicos e assistentes) pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargo de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública da FIOCRUZ, Lei nº. 11.355 (BRASIL, 2006).

O perfil dos entrevistados será apresentado por meio de gráficos contendo as informações referentes a sexo e aos cargos de pesquisador, nível superior (NS) e nível intermediário (NI), pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos da instituição. Aos cargos de Nível Superior fazem parte os tecnologistas e analistas e, aos de Nível Intermediário, os técnicos e assistentes.

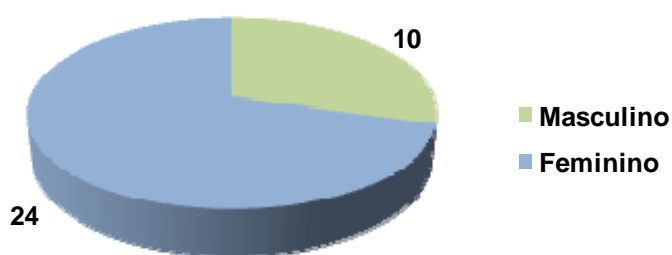


Gráfico 1: Distribuição dos entrevistados por sexo.  
Fonte: A autora (2010).

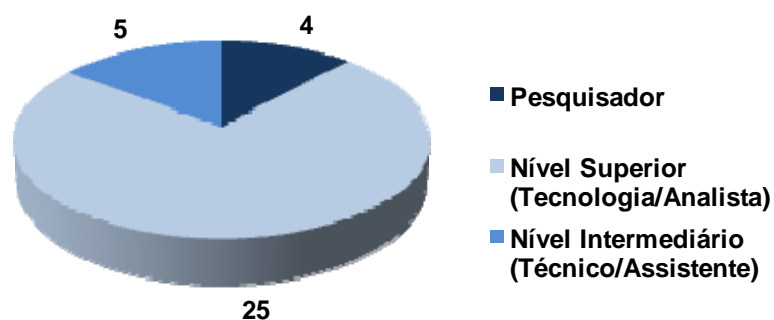


Gráfico 2: Distribuição dos entrevistados por cargos.

Fonte: A autora (2010).

Observa-se, no Gráfico 1, que a maior parte dos entrevistados pertence ao sexo feminino e que há predominância de servidores do nível superior (Gráfico 2).

#### 4.2 ANÁLISE AS RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO

Para análise das respostas de todos os questionários sintetizadas na Tabela 1, optou-se primeiramente em destacar as respostas da opção de grau 4, consideradas de maior intensidade dos respondentes quanto às principais preocupações sobre a aposentadoria; em seguida, as de opção 3, de grau imediatamente inferior de intensidade, e depois, agrupadas as de opção 4 e 3, as de opção 2 e 1, e as respostas não tem preocupação, para uma melhor análise das respostas.

Dos 34 respondentes, foram assinaladas 30 escolhas, na opção de grau 4, referente a muita preocupação em relação a ter perdas salariais (item de nº 11). Em seguida, as preocupações sentir falta do ambiente de trabalho (item de nº 1) com 11 escolhas, ter que se afastar do grupo social do trabalho (item de nº 5) com 10 escolhas, o que representa um terço dos participantes.

As preocupações com adoecer (item nº 15), e apresentar doenças próprias da idade (item nº 17) obtiveram 8 escolhas de entrevistados. Deixar de ter o nome ligado à instituição (item nº 3), passar o dia a dia sem atividade (item nº 10) e envelhecer (item nº 18) foram aspectos escolhidos por apenas 6 entrevistados, na opção 4, como de muita preocupação.

Tabela 1: Distribuição das respostas dos servidores referentes às principais preocupações sobre aposentadoria. (N=34).

Principais preocupações	pouca 1	2	3	muita 4	não tem
1. sentir falta do ambiente de trabalho	8	5	6	11	4
2. estar na classificação de "Inativo"	12	3	2	5	12
3. deixar de ter o nome ligado a instituição	6	6	3	6	13
4. sentir-se improdutivo perante a sociedade	8	1	3	3	19
5. ter que se afastar do grupo social do trabalho	6	6	6	10	6
6. ter dificuldade em formar novos grupos sociais	7	5	4	3	15
7. ser esquecido por parte dos colegas de trabalho	6	6	6	2	14
8. deixar de ter oportunidades de capacitação	8	3	6	1	16
9. sentir-se desatualizado	6	7	5	3	13
10. passar o dia a dia sem atividade	12	0	5	6	11
11. ter perdas salariais	0	2	2	30	0
12. passar a depender financeiramente da família	9	0	1	2	22
13. sentir-se rejeitado por parte da família	9	0	0	1	24
14. passar a manter a família financeiramente	6	2	1	3	22
15. adoecer	5	6	5	8	10
16. ter depressão	8	5	2	4	15
17. apresentar doenças próprias da idade (reumatismo, pressão arterial, outras)	5	5	8	8	8
18. envelhecer	8	4	7	6	9
19. ter medo da morte	7	3	3	4	17

Fonte: A autora (2010).

Na opção de grau 3, observa-se 8 respondentes preocupados em apresentar doenças próprias da idade (item nº 17), e 7 em envelhecer (item nº 18). Também foram assinaladas 6 respostas nas preocupações sentir falta do ambiente do trabalho (item nº 1), ter que se afastar do grupo social do trabalho (item nº 5), ser esquecido por parte dos colegas de trabalho (item nº 7) e deixar de ter oportunidades de capacitação (item nº 8).

Agrupando as opções 4 e 3, tem-se a confirmação de incidência mais alta das escolhas nos mesmos itens de preocupações analisados separadamente: perda salarial (item nº 11), sentir falta do ambiente de trabalho (item nº 1), e ter que se



afastar do grupo social (item nº 5), contando com um total de 32, 17 e 16 participantes, respectivamente. Em seguida aparecem as preocupações apresentar doenças próprias da idade (item nº 8) assinalada por 16 participantes e adoecer e envelhecer (itens nº 15 e nº 18) por 13 participantes (Gráficos 3 a 8).

Foram verificadas, a caráter de reflexão, as marcações na opção não tem preocupação. Percebe-se que dos 34 respondentes, 24 respostas foram para o item nº 13, sentir-se rejeitado pela família, e 22 respostas para os itens nº 12 e nº 14, respectivamente depender da família e passar a manter a família, ambos relacionados ao aspecto financeiro. Observa-se que apesar do reconhecimento da perda salarial, o servidor pensa que poderá se adequar ao valor de sua nova remuneração, pelo menos em relação a sua família.

Observa-se, também, na opção não tem preocupações, 19 respostas ao item nº 4, relativo a sentir-se improdutivo perante a sociedade e 17 respostas ao item ter medo da morte (nº 19). Entende-se que o servidor reconhece o quanto já produziu para a sociedade e não se sentirá improdutivo mesmo que opte por não mais trabalhar quando estiver aposentado. Alguns declararam não ter o medo da morte e alguns a relacionam à aposentadoria.

Nas opções 2 e 1 consideradas de pouca preocupação, obteve-se mais escolhas em estar na classificação de inativo (item nº 2), com 15 respostas.

A seguir são apresentados os gráficos demonstrativos das principais preocupações relativas ao somatório das opções 4 e 3 e 2 e 1 e à opção não tem preocupação de todos os 34 entrevistados, agrupados por sexo feminino (24) e sexo masculino (10).

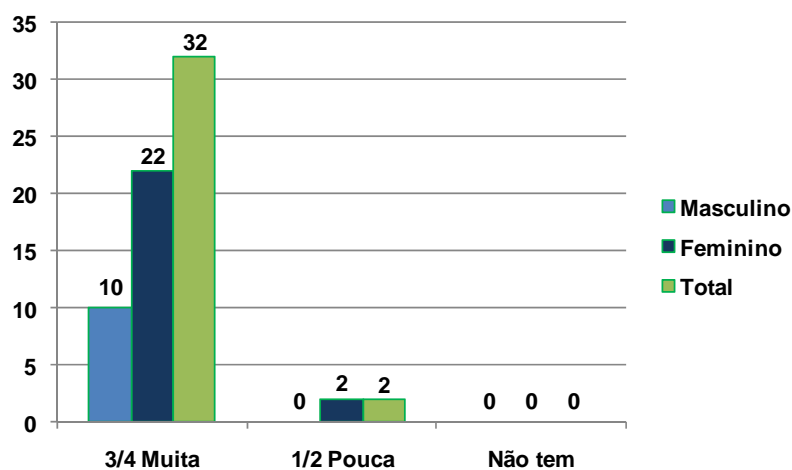


Gráfico 3: Item nº11: perdas salariais.  
Fonte: A autora (2010).

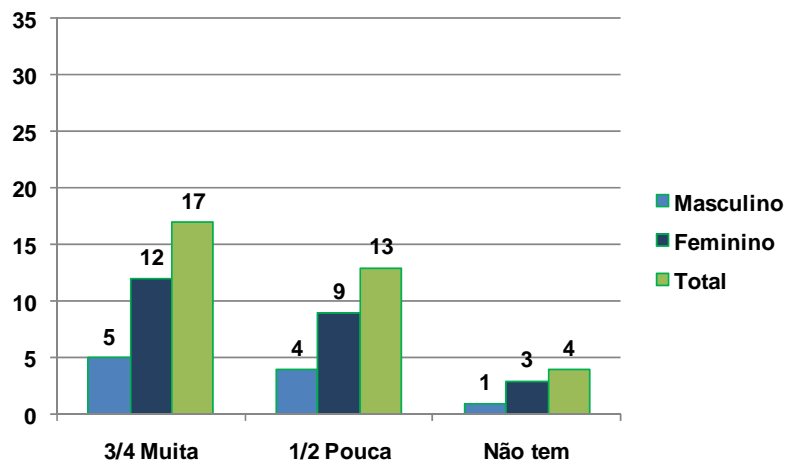


Gráfico 4: Item nº 1: sentir falta do ambiente de trabalho.  
Fonte: A autora (2010).

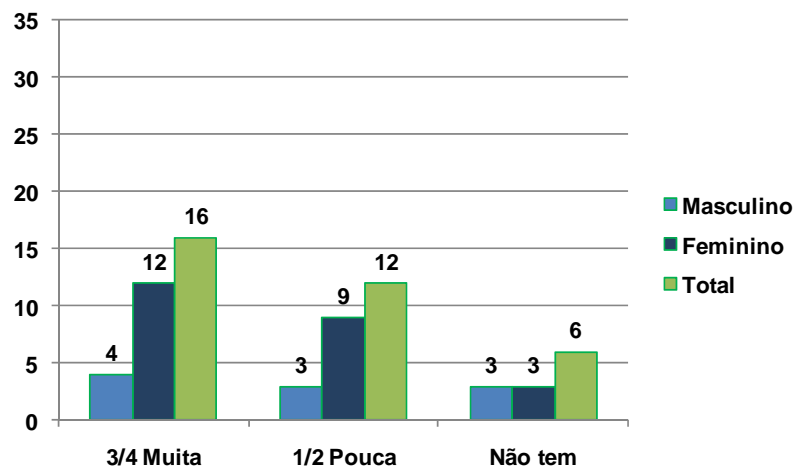


Gráfico 5: Item nº 5: ter que se afastar do grupo social do trabalho.  
Fonte: A autora (2010).

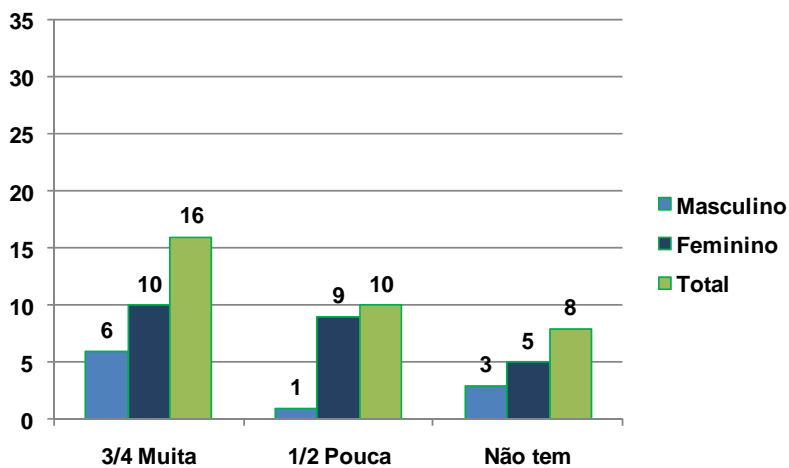
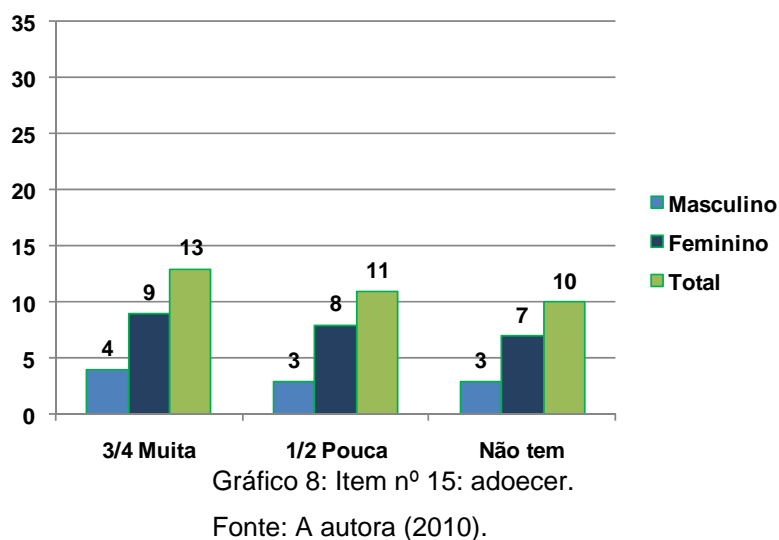
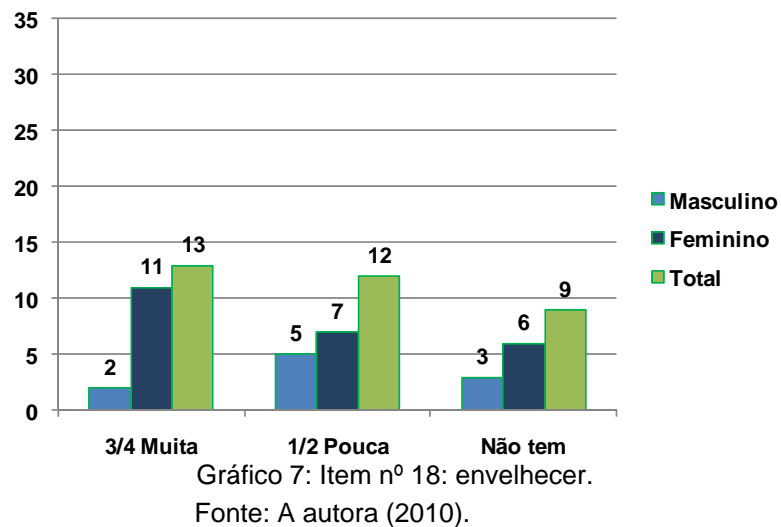


Gráfico 6: Item nº 18: apresentar doenças próprias da idade.  
Fonte: A autora (2010).



Para melhor compreensão na análise das respostas segundo gênero, não se trabalhou com as opções isoladas, estas foram agrupadas, sendo 4 e 3 consideradas de muita preocupação e 2 e 1, como pouca preocupação. Esta análise é apresentada em continuação.

#### 4.2.1 As Respostas das Entrevistadas

As respostas das 24 participantes pertencentes ao sexo feminino estão reunidas na Tabela 2. Seguem também as falas obtidas nas entrevistas dirigidas.

Tabela 2: Distribuição das respostas das entrevistadas referentes às principais preocupações sobre aposentadoria. (N = 24).

Principais preocupações sobre a aposentadoria	pouca 1	2	3	muita 4	não tem
1. sentir falta do ambiente de trabalho	5	4	5	7	3
2. estar na classificação de "Inativo"	9	2	1	3	9
3. deixar de ter o nome ligado a instituição	4	5	2	2	11
4. sentir-se improdutivo perante a sociedade	8	0	3	2	11
5. ter que se afastar do grupo social do trabalho	4	5	5	7	3
6. ter dificuldade em formar novos grupos sociais	7	3	2	3	9
7. ser esquecido por parte dos colegas de trabalho	6	4	4	2	8
8. deixar de ter oportunidades de capacitação	7	2	4	1	10
9. sentir-se desatualizado	5	6	3	3	7
10. passar o dia a dia sem atividade	10	0	2	6	6
11. ter perdas salariais	0	2	1	21	0
12. passar a depender financeiramente da família	8	0	1	1	14
13. sentir-se rejeitado por parte da família	8	0	0	0	16
14. passar a manter a família financeiramente	6	1	0	3	14
15. adoecer	5	3	3	6	7
16. ter depressão	6	4	1	4	9
17. apresentar doenças próprias da idade (reumatismo, pressão arterial, outras)	5	4	3	7	5
18. envelhecer	5	2	6	5	6
19. ter medo da morte	5	3	2	3	11

Fonte: A autora (2010).

Por intermédio dos dados constantes da Tabela 2, agrupando as opções 4 e 3 das 24 entrevistadas, observa-se que a maioria do sexo feminino manteve perdas salariais (item nº 11), como principal preocupação, com 22 respostas, verbalizadas nas seguintes falas:

[...] me preocupo com a perda salarial de 30%; depois de anos de trabalhos... essa é a nossa recompensa;  
 [...] o servidor público sai sem dinheiro e sem fundo de garantia;  
 [...] me preocupo com a perda, se o salário não atender minhas necessidades vou ter que voltar a trabalhar.

Sentir falta do ambiente do trabalho (item nº 1) obteve metade das respostas (12), expressas nas seguintes preocupações:

[...] vou sentir falta do ambiente de trabalho, não queria me aposentar, se pudesse continuava aqui no mesmo lugar no mesmo trabalho.  
 [...] para alguns o trabalho toma o tempo de vida, para outros o trabalho é a própria vida;  
 [...] gostaria que depois da aposentadoria eu pudesse continuar a colaborar com a instituição de alguma forma, tipo com meio expediente trabalhando nas minhas atividades;  
 [...] não quero me aposentar, só vou quando não puder mais ficar; vou sentir muita falta desses anos de trabalho;  
 [...] já estou me preocupando, psicologicamente em apenas adorar isto aqui (o ambiente na qual trabalha), quero viver isto aqui enquanto estiver aqui;  
 [...] tenho medo de me aposentar e depois me arrepender.

Ter que se afastar do grupo social do trabalho (item nº 5) também obteve 12 respostas. As entrevistadas demonstraram essa preocupação nas falas:

[...] vou continuar a ter contato com eles os “amigos” de trabalho, os “colegas” de trabalho talvez não, os amigos vão com a gente para a aposentadoria;  
 [...] tenho um bom entrosamento com os colegas, uma intimidade prazerosa com os colegas no ambiente de trabalho;  
 [...] gosto do trabalho e do clima entre os colegas de trabalho.

Surgem também nos somatórios das opções 4 e 3 relativas aos itens nº 15, nº 17 e nº 18, respectivamente, 9, 10 e 11 respostas referentes a assuntos sobre adoecer, apresentar doenças e envelhecer, já que as mulheres se preocupam com os binômios saúde/doença, idade/beleza. Isso foi identificado nas seguintes declarações:

[...] me preocupo com a saúde e tenho medo das doenças da idade, e de no futuro ter doenças acompanhadas de dependências físicas e exigir que alguém vá cuidar de mim;  
 [...] me preocupo muito em ficar doente e dependente numa cama;

[...] de modo geral não quero me aposentar, tenho receio de casos de saúde mental, a pessoa para de trabalhar, pára tudo;  
 [...] faço academia, não quero “diminuir” nem “empapar”, não quero ficar com a “cara de velha”, não quero diminuir de altura;  
 [...] minha preocupação é quando me olho no espelho e não me reconheço, parece outra pessoa;  
 [...] me preocupo com minha saúde e participo do projeto de ELSA<sup>1</sup> do Ministério da Saúde que avalia a saúde do servidor público;  
 [...] já frequento o geriatra para cuidar da minha saúde;  
 [...] no meu primeiro emprego via as pessoas idosas e não me imaginava um dia ficar assim... e fiquei;  
 [...] só vou usar sapato alto, sapato baixo envelhece, todo sapato de velhinha é baixo.

Constatou-se ainda um terço das mulheres preocupadas em “passar o dia a dia sem atividade” (item nº 10) com oito respostas. Normalmente as mulheres não se vêem “à toa”, não conseguem ficar sem fazer nada, pois já acumulam atividades mesmo antes de aposentadas. Isso se tornou claro nas seguintes falas:

[...] já procurei o que fazer na aposentadoria, adoro arte, vou voltar a pintar no meu tempo vago, já fiz cursos de pintura;  
 [...] não tenho a preocupação desse item, vou querer fazer outras atividade quando me aposentar;  
 [...] tenho a preocupação em encontrar outras atividades compatíveis com as atuais ou de meu interesse;  
 [...] quero fazer atividades em casa; mas se faltar dinheiro ...ai vou trabalhar para ganhar.

Destaca-se, na visão das mulheres, que não há receios em se sentir rejeitadas ao “retornar ao ninho”. Sentir-se rejeitado por parte da família (item nº 13) não é uma preocupação feminina. Este item não foi escolhido por qualquer delas nos graus 4, 3 e 2. Das 24 respostas, 16 ocorreram na opção não tem preocupação e oito na opção 1, pouca preocupação.

As mulheres também não apresentaram grandes preocupações com passar a depender ou passar a manter a família financeiramente (itens nº 12 e nº 14), ambos com 14 respostas na opção não tem, seguidos de deixar de ter o nome ligado à instituição (item nº 3), sentir-se improdutivo perante a sociedade (item nº 4) com 11 respostas.

---

<sup>1</sup> Projeto Elsa (ELSA..., [2008?]) – pesquisa do Ministério da Saúde com o propósito de investigar a incidência e os fatores de risco para doenças crônicas, em particular, as cardiovasculares e o diabetes.

Os resultados demonstram também que elas não possuem tanto apego ao seu “eu organizacional” e não se sentirão improdutivas, pois normalmente durante os anos trabalhados não se afastam totalmente de seus afazeres domésticos e dos cuidados com a família, acumulados ao longo do tempo com a função de trabalhadora. As entrevistadas assim se expressaram.

[...] produzindo não vai bater solidão;  
 [...] assim que me aposentar inicio logo outra atividade não quero parar;  
 [...] na sou nenhuma heroína, enquanto tiver forças quero continuar a trabalhar, comecei cedo, minha mãe aposentou e continuou a trabalhar;  
 [...] tem dia que tenho vontade de aposentar, e outro não;  
 [...] vou procurar trabalhar em serviços voluntários tipo ONG's;  
 [...] vou ter outra atividade remunerada ou não.  
 [...] vou me dedicar a meus netos o tempo que puder;

A questão do ter medo da morte (item nº 19), contando também com 11 escolhas em não tem preocupação, acrescida de 8 nas opções 2 e 1, de pouca preocupação; deve-se provavelmente ao fato da mulher estar mais envolvida e participar com maior frequência de alguma forma de religiosidade, revelando assim uma atenção maior com o aspecto espiritual. Esse aspecto foi observado nas falas:

[...] vou morrer mesmo de qualquer jeito por isso não me preocupo com a morte;  
 [...] todos pensam na morte e na aposentadoria ... é uma realidade ... todos tem medo da aposentadoria e da morte... só não querem falar sobre o assunto, as vejo de forma natural.

Coincidentemente ocorreu que as 4 respondentes pertencentes à carreira da área de pesquisa, antes mencionada, eram do sexo feminino. Nas entrevistas obtiveram-se informações que para as referidas pré-aposentadas não há grandes preocupações de imediato. Devido às suas atividades elas, mesmo na aposentadoria, passam a manter seu nome ligado à instituição e a dar continuidade aos trabalhos com algum outro tipo de vínculo empregatício com a instituição, através de bolsas do Conselho Nacional de Pesquisas (CNPq), Recibo de Pessoa Autônoma (RPA), como pesquisadores visitantes, projetos e outros.

Os demais itens não foram destacados por não apresentarem um quantitativo expressivo de escolhas.

#### 4.2.2 As Respostas dos Entrevistados

Os 10 participantes do sexo masculino têm suas respostas resumidas na Tabela 3. Em seguida são apresentadas as respectivas falas.

Tabela 3: Distribuição das respostas dos entrevistados referentes às principais preocupações sobre aposentadoria. (N=10).

Principais preocupações	pouca 1	2	3	muita 4	não tem
1. sentir falta do ambiente de trabalho	3	1	1	4	1
2. estar na classificação de "Inativo"	3	1	1	2	3
3. deixar de ter o nome ligado a instituição	2	1	1	4	2
4. sentir-se improdutivo perante a sociedade	0	1	0	1	8
5. ter que se afastar do grupo social do trabalho	2	1	1	3	3
6. ter dificuldade em formar novos grupos sociais	0	2	2	0	6
7. ser esquecido por parte dos colegas de trabalho	0	2	2	0	6
8. deixar de ter oportunidades de capacitação	1	1	2	0	6
9. sentir-se desatualizado	1	1	2	0	6
10. passar o dia a dia sem atividade	2	0	3	0	5
11. ter perdas salariais	0	0	1	9	0
12. passar a depender financeiramente da família	1	0	0	1	8
13. sentir-se rejeitado por parte da família	1	0	0	1	8
14. passar a manter a família financeiramente	0	1	1	0	8
15. adoecer	0	3	2	2	3
16. ter depressão	2	1	1	0	6
17. apresentar doenças próprias da idade (reumatismo, pressão arterial, outras)	0	1	5	1	3
18. envelhecer	3	2	1	1	3
19. ter medo da morte	2	0	1	1	6

Fonte: A autora (2010).

Conforme dados da Tabela 3, dos 10 entrevistados do sexo masculino, 9 optaram pelo grau 4 no item nº 11. Agrupando as opções 4 e 3, constatou-se que



todos os homens têm grande preocupação em ter perdas salariais. Os homens, em concordância com as respostas das mulheres, também vêem como principal preocupação essa perda. Isso se observa nas falas.

[...] estou preocupado com o salário;  
[...] a perda financeira me preocupa e muito.

Em apresentar doenças (item nº 17), por meio de 6 respostas, os homens demonstraram ter preocupação. Conforme expresso por um entrevistado:

[...] quero me aposentar com saúde, participo do Projeto *ELSA* porque me preocupo com saúde.

Nas preocupações sentir falta do ambiente de trabalho (item nº 1) e “deixar de ter o nome ligado a instituição” (item nº 3), ocorreu metade das respostas (5 de 10) em ambos os itens. Ter o nome ligado à instituição com metade das respostas é a constatação do que já foi dito neste estudo sobre o grande envolvimento que o trabalho exerce na vida do homem trabalhador.

Nas falas eles se manifestam claramente em relação a esse aspecto.

[...] não devo me aposentar agora acho que vou esperar a compulsória, gosto do que faço;  
[...] tenho profissão, e vou continuar trabalhando nela depois da aposentadoria, não vou ter tempo para me preocupar com ela;  
[...] comecei cedo ... dei aula ... vou fazer outras coisas depois da aposentadoria ... quero voltar a dar aula;  
[...] me preocupo em sentir falta do trabalho no dia seguinte da aposentadoria;  
[...] tenho medo de não me adaptar e me arrepender.

Ter que se afastar do grupo social do trabalho (item nº 5) embora com 4 respostas, trouxe as declarações a seguir:

[...] eu fiz muitos amigos aqui e fora do trabalho e vou continuar com eles. Estou preocupado com uma amiga que vai se aposentar e tem poucos amigos;  
[...] gosto de estar com meus amigos do trabalho.

Sobre passar o dia a dia sem atividade (item nº 10) somente ocorreram 3 respostas e no grau 3. Conforme a seguinte ideia:

[...] vou aproveitar para fazer o que eu gosto, viajar para lugares diferentes.

Os resultados demonstram que tal como as mulheres os homens não apresentam preocupações com passar a depender da família financeiramente, sentir-se rejeitado pela família e passar a manter a família financeiramente (itens nº 12, nº 13 e nº 14), com apenas uma resposta em cada item. Os mesmos itens contam, cada um, com 8 respostas não tem preocupação. Os homens também apresentaram 8 respostas em não tem, na preocupação sentir-se improdutivo perante a sociedade (item nº 4).

Sentir-se rejeitado por parte da família (item nº 13) com apenas uma escolha no grau 4, merece uma reflexão especial, pois normalmente o homem é quem fica boa parte do seu tempo ligado ao trabalho e afastado da família, do que a mulher, provavelmente fora de casa, por isso esperava-se que ao ficar aposentado ele viesse a considerar como preocupação alguma rejeição ao retornar para casa aposentado sem atividade.

Os demais itens não receberam um número expressivo de escolhas.

#### 4.2.3 Outras Respostas e Preocupações

São apresentadas nesta seção outras preocupações através das respostas de ambos os sexos à pergunta: “Que outras preocupações você considera relevante?”

Em relação às mulheres, destacam-se como preocupações adicionais, por exemplo, serem mobilizadas para atividades domésticas:

[...] a possibilidade de ser solicitada para fazer tarefas pela família por estar “ociosa” em casa;  
[...] eles querem tudo arrumado, mas não ajudam.

Destaca-se também ter falta dos amigos:

[...] sentirei falta do convívio com os amigos, mas se eles são amigos, não será devido à aposentadoria que não os verei mais. Acho que o fundamental é não se sentir inativo, procurar (já) atividades para serem desenvolvidas à “*posteriori*” e isso já estou fazendo;

[...] não tenho receio de me afastar do ambiente de trabalho, porque tenho certeza de que fiz amigos aqui nesses 30 anos.

Há ainda outras entrevistadas que demonstram preocupação com o “*status*” de pesquisadora:

[...] acho fundamental para a pesquisa perceber que o pesquisador mesmo após a aposentadoria pode continuar trabalhando mantendo o “*status*” junto a categoria e a instituição;

[...] na realidade o pesquisador NUNCA se aposenta ou deixa de estudar e produzir. A aposentadoria das minhas funções burocráticas me dará mais tempo para me dedicar à função própria: estudar, escrever, orientar alunos, fazer conferências, participar de eventos científicos. Logo, não há risco de se sentir deprimido ou pouco útil.

Há as que se preocupam com as necessidades de terceiros para lhes dar apoio:

[...] doenças incapacitantes (cegueira, AVC);

[...] ficar dependente de cuidados de outras pessoas;

[...] solidão; depender de minha própria disciplina para a realização de novos projetos;

[...] conseguir visualizar atividades interessantes para fazer.

Outras demonstraram preocupação em relação ao horário:

[...] não quero trabalhar com 40 horas semanais, quero um trabalho mais flexível, sem obrigatoriedades;

[...] sou a favor de um horário flexível quando estiver mais próximo da aposentadoria; estou pensando em solicitar redução de carga horária uns 6 meses antes, tipo um teste, uma pré-aposentadoria;

[...] poderiam chamar os aposentados para ajudar nas exposições e nos eventos estamos sempre precisando de mais colaboradores, tipo um trabalho temporário, sem horário fixo;

Outras preocupações adicionais foram também mencionadas pelas entrevistadas:

[...] não sei se quero e quando vou solicitar minha aposentadoria = já tenho tempo, mas não tenho vontade;  
 [...] se houver um bom projeto aqui no meu local de trabalho para eu participar, não vou me aposentar agora, prefiro esperar;  
 [...] a própria instituição poderia desenvolver um trabalho (atividades) que possam desenvolver em casa;  
 [...] poderia aproveitar os pré-aposentados para repassar o serviço para os novos servidores, tipo uma consultoria usando nossas experiências;  
 [...] ele o novo servidor vai fazer um caminho que você já fez, com erros até acertar, podemos evitar erros nas exposições e eventos direcionados para o público, a memória dos antigos ajuda a agilizar as atividades e a economizar tempo e a verba pública;  
 [...] não quero me aposentar quero envelhecer em Manguinhos;  
 [...] como chefe, optar pela aposentadoria é a minha mais difícil tomada de decisão.

Seguem outras falas das entrevistadas, consideradas importantes para o estudo, pois demonstram uma expectativa positiva em relação à aposentadoria:

[...] vou gostar de me aposentar porque gosto de acordar tarde;  
 [...] tenho namorado para preencher o meu dia a dia;  
 [...] estou animada e cheia de expectativa para aposentar;  
 [...] ah... que bom... um assunto interessante ... já era hora de alguém pensar nisso;  
 [...] penso que não terei maiores preocupações, me sinto preparada = já me “auto-preparei” para a aposentadoria, eu a quero;  
 [...] tudo na vida a gente se adapta até a aposentadoria;  
 [...] vou fazer parte do programa de preparação para aposentadoria da instituição;  
 [...] pensei que eu não tivesse preocupações com a aposentadoria, mas agora lendo esses itens desse seu questionário, me fez pensar melhor e ver que tenho preocupações sim ... que bom que vou ter tempo para pensar e resolver isso;  
 [...] vou “curtir” minha neta.

Em relação aos homens, estes incluíram também a questão do horário:

[...] gostaria muito de poder fazer um horário flexível próximo da aposentadoria, uns seis meses antes, para ir me acostumando;  
 [...] quando me aposentar não quero mais obrigatoriedade com horários, em nada na minha vida;  
 [...] na aposentadoria com certeza vou continuar trabalhando = mas sem horário fixo.

Outras preocupações diversas foram lembradas pelos participantes:

[...] vou ficar triste na aposentadoria se tiver que pagar remédio é um dinheiro chorado;  
[...] tenho medo de não conseguir dormir;  
[...] ter que mudar de cidade e receio de não me adaptar;  
[,,] não vou me aposentar agora, só devo ir na compulsória

Seguem outras falas dos entrevistados, consideradas importantes para o estudo, demonstrando sua expectativa em relação à aposentadoria:

[...] minha maior preocupação na aposentadoria é quando não fizer sol, esse dia que não tiver sol, vou ficar muito preocupado o resto não me preocupa;  
[...] não tenho grandes preocupações;

Não foram identificados comentários por parte das participantes do sexo feminino, referentes a passar a depender financeiramente da família, passar a manter a família financeiramente e ter depressão, respectivamente os itens de nº 12, nº 14, e nº 16, e do sexo masculino, deixar de ter o nome ligado a instituição, sentir-se improdutivo perante a sociedade, ter dificuldade em formar novos grupos sociais, deixar de ter oportunidades de capacitação, passar a depender financeiramente da família, passar a manter a família financeiramente, e adoecer (itens nº 3, nº 4, nº 6, nº 8, nº 12, nº 14 e nº 15, respectivamente).

Analisando-se as respostas aos itens e as falas dos servidores, verificou-se que a maioria verbalizou o que demonstram os dados contidos nas tabelas e que realmente a principal preocupação é a relacionada a ter perdas salariais. Em levantamento realizado pela autora, no setor financeiro obtiveram-se informações de que a perda após aposentadoria impacta nos proventos do servidor público o equivalente a aproximadamente 30% a menos da remuneração atual.

Nas falas relacionadas às preocupações com a falta do ambiente de trabalho e com o afastamento do grupo social do trabalho, os servidores demonstram que na aposentadoria poderão ter vontade ou necessidade de retornarem a outro trabalho ou atividade. Eles demonstraram o desejo em continuar devido ao receio de sair e se arrependem.

Sendo assim, nos casos antes mencionados, cabe uma orientação para um retorno ao trabalho, não apenas pelo aspecto financeiro, mas pelo aspecto social e psicológico.

Há, no entanto, no segmento idoso (acima dos 60 anos, idade definida pela Lei 8842/94) pessoas com mais de 60 anos ou aposentadas que manifestam, como opção individual, desejo de permanecer ligados ao trabalho ou de iniciarem novas atividades. Nesse sentido, não haveria porque negar-lhes tal possibilidade (GOLDMAN; PAZ, 2001, p. 33).

Entende-se também, que por serem servidores públicos e possuírem estabilidade no emprego, foi comum observar pessoas que trabalham no mesmo lugar e com as mesmas pessoas há muitos anos, confirmando a importância do ambiente de trabalho e do grupo social em suas vidas.

Houve por parte das mulheres a inclusão como preocupação sobre o receio de, na aposentadoria, apresentar algum tipo de dependência física acarretando impossibilidade de locomoção, devido à idade e a possíveis doenças. De alguma forma essa preocupação está relacionada com adoecer, apresentar doenças próprias da idade e envelhecer.

Observou-se também, na fala das mulheres, a alegria de que na aposentadoria poderão dispor de mais tempo para “curtir” os netos.

Nos homens observou-se a preferência em se aposentarem somente na compulsória, ou seja, com 70 anos de idade.

Comparando-se a quantidade das falas de homens e de mulheres, observa-se também, que as mulheres dão muito mais suas opiniões do que os homens, constatando-se, pois que os homens, neste estudo, falaram muito menos do que as mulheres. Será sempre assim? Isto aconteceria com outro tema ou em outra situação?

Como já citado, as entrevistas foram dirigidas e levando os servidores a comentários referentes aos itens, ocorrendo também algumas opiniões diferentes das elencadas, como o desejo de ter redução de carga horária próximo da aposentadoria, como um teste para a fase de afastamento total. Outra opinião seria um convite por parte da instituição para retornarem às atividades e ajudarem os novos servidores com suas experiências.

Em suma, foi possível observar que o processo de coleta de dados foi eficaz em atingir uma diversidade de preocupações expressas nas respostas ao instrumento de coleta e nas falas espontâneas, indicando até mesmo, que as respostas demonstram o que é visto na literatura sobre o assunto. Portanto, há evidências que parecem indicar que os itens escolhidos no instrumento de coleta

caracterizaram as principais preocupações sobre a aposentadoria para o servidor público. Este fato já havia sido percebido por ocasião da validação do instrumento.

Por último, vale ressaltar que há servidores que se sentem alegres e felizes sem grandes preocupações com a aposentadoria, aguardando-a para realizarem sonhos que, com a permanência no “mundo do trabalho” não lhes foi permitido. Sendo assim, de alguma forma, eles demonstraram aguardar de forma positiva a aposentadoria.

## 5 CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES

### 5.1 CONSIDERAÇÕES

Por intermédio da presente avaliação que teve como objetivo conhecer as principais preocupações do servidor pré-aposentado, entendeu-se que as instituições devem assumir um posicionamento para implantar processos avaliativos procurando minimizar com eficácia os problemas advindos da aposentadoria para o pré-aposentado, bem como sensibilizar responsáveis e todos os envolvidos no processo, em relação a julgamentos de valor de como avaliar o momento da transição para a aposentadoria.

Através das respostas aos instrumentos, das falas e algumas sugestões por parte dos entrevistados, parece mesmo de significativa importância ter sido iniciado o presente estudo avaliativo. Por ele foi possível ouvir um pouco da história de cada um e a real necessidade de se voltar à atenção para os servidores no momento da transição para fortalecê-los na construção de expectativas favoráveis, preservando a qualidade de vida.

Com este estudo e seus resultados, foi possível considerar que existem preocupações em grau de pouca e/ou muita importância para os servidores que se encontram no momento da transição. Elas afloram nesse momento e podem atingir o servidor em relação à sua futura condição de aposentado, que em um processo de autoavaliação sabem que terão que aprender a lidar com elas.

A aposentadoria é uma realidade para todos e com a orientação de especialistas e profissionais envolvidos no assunto como Assistentes Sociais, Psicólogos, Sociólogos, Nutricionistas, Fisioterapeutas, Geriatras, Gerontólogos, Administradores, Avaliadores, Pesquisadores, Gestores de Recursos Humanos, Médicos e outros, melhor serão atendidos e direcionados para uma aposentadoria tranquila e saudável.

A avaliação serve para identificar pontos fortes e fracos, destacar o que é bom e expor defeitos, mas não pode, sozinha, corrigir problemas, pois esse é o papel da administração e de outros **responsáveis**, que podem usar as conclusões da avaliação como instrumento de ajuda nesse processo (WORTEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004, p. 57, grifo nosso).



Ressalta-se que apesar do foco do estudo não ser propriamente o idoso e sim os pré-aposentados do serviço público, após a Reforma da Previdência os trabalhadores em geral e os servidores públicos só poderão se aposentar por volta dos 60 anos, já considerados pessoas idosas pelo art. 1º da Lei nº. 10.471 (BRASIL, 2003), aumentando assim as preocupações com o público-alvo.

Vale enfatizar também que autora procurou em seu estudo avaliativo atender aos critérios de excelência de uma avaliação de qualidade, ou seja, utilidade, viabilidade, ética e precisão (JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION, 1994).

Mais concretamente, por utilidade entende-se que o estudo em questão será de grande significância para os trabalhos que serão desenvolvidos na instituição no programa de preparação para aposentadoria; uma avaliação destinada aos pré-aposentados propicia conhecer suas preocupações para atender as suas necessidades e poder contribuir para uma aposentadoria tranquila e feliz, guiando decisões úteis ao pré-aposentado. Viabilidade significa que o estudo foi prático e simples para investigar os servidores que já esperavam uma avaliação e a implantação de um programa destinado a atendê-los. Ética significa que o estudo ocorreu na medida em que durante a realização de todas as atividades referentes ao estudo houve a preocupação de manter o respeito, o sigilo e a probidade em relação às pessoas, às informações coletadas e à instituição, ouvindo os interessados e entendendo o cenário atual da instituição com postura e empatia. Precisão significa que no estudo procurou-se assegurar confiabilidade, seguindo as técnicas exigidas para uma avaliação, de forma sistemática e adequada, subsidiando assim o juízo de valor.

## 5.2 RECOMENDAÇÕES

Durante o processo avaliativo, a autora percebeu que através do contato individual realizado com os servidores, foi possível adquirir uma rica contribuição para a melhoria na relação: pré-aposentado *versus* instituição.

Constatou-se também a importância desse processo com os pré-aposentados, em relação aos resultados da avaliação. Nesse sentido, recomenda-se que a instituição considere os resultados apresentados sobre as principais preocupações do pré-aposentado, como base para proporcionar aos servidores uma

aposentadoria com alegria e tranquilidade, um envelhecimento saudável e sua autonomia para que eles possam manter um nível de qualidade de vida. Essa política pretende contribuir e ajudar o servidor a procurar resolver as preocupações sobre a aposentadoria e minimizar os efeitos antes que ela aconteça.

Recomenda-se, de um modo geral, a todas as instituições públicas e aos pré-aposentados, que se comprometam com uma preparação para a aposentadoria, na qual seriam avaliados e orientados para o atendimento de suas preocupações e necessidades.

As seguintes são recomendações mais específicas que emergem do presente estudo.

➤ Para as instituições:

1) avaliar as preocupações dos servidores para investigar as razões e dificuldades de se oferecer uma aposentadoria tranquila,

2) informar sobre opções de atividades extras como lazer, cultura, trabalhos voluntários e/ou retorno ao trabalho (projetos de vida, negócios, empreendedorismo, entre outros);

3) estimular o contato com os grupos do trabalho;

4) estimular a formação de novos grupos sociais;

5) buscar compreender as representações sociais que dão significado à condição de aposentado na contemporaneidade;

6) motivar entrega de prêmios, medalhas, a cada década trabalhada como forma de reconhecimento;

7) fornecer informações de cursos e continuação de estudos;

8) estimular a participação em eventos com palestras para os servidores, sobre a aposentadoria;

9) oferecer atividades para o tempo livre pós-aposentadoria, podendo até mesmo ser um convite para alguma contribuição em eventos ou serviços que desempenhavam e portanto possuem experiências;

10) proporcionar redução da carga horária após solicitação da aposentadoria, de forma que o pré-aposentado vá se adaptando a “saída do mundo do trabalho” de forma gradativa através de horários especiais;

11) entender o tema como mais uma ação de política pública de grande impacto na sociedade brasileira (visto o aumento da expectativa de vida);

12) proporcionar e estimular a participação dos servidores para realizarem exames periódicos;

13) direcionar os servidores aos programas de preparação para a aposentadoria respeitando e priorizando o que eles esperam e desejam.

➤ Para os servidores:

1) buscar modos de suprir as perdas salariais ocorridas com a aposentadoria e reconhecer na nova posição de aposentado os ganhos a serem conquistados;

2) buscar formas de substituir certos valores adquiridos durante os anos trabalhados, por outros de igual valor e satisfação;

3) incentivar a busca pela qualidade de vida antes e depois da aposentadoria;

4) resgatar laços afetivos distanciados durante a fase de trabalho;

5) participar do Estudo Longitudinal de Saúde do Adulto – ELSA Brasil;

6) participar em outras atividades como em ONG's, trabalhos filantrópicos, participação em Redes Sociais (*Facebook, Orkut, Twitter*);

7) efetuar o repasse do serviço no sentido de “preservação do saber” para os que ficam;

8) conhecer a associação dos servidores aposentados a União dos Aposentados da FIOCRUZ - UNIFOC, para trocar experiências com os servidores já aposentados e futuramente participar dela como associado; e.

9) participar do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) da instituição.

A partir das recomendações apresentadas pretende-se sensibilizar a instituição e os servidores e despertar neles a importância de um processo avaliativo nesse momento de transição, com profissionais capacitados, para orientarem os futuros aposentados a buscarem uma melhor qualidade de vida, antes mesmos da inatividade. Para isso, em geral, os profissionais envolvidos nos programas de preparação para a aposentadoria são capacitados. Nesse sentido eles possuem conhecimento e acesso a informações para orientarem os servidores sobre assuntos de seu interesse, como um projeto de vida voltado a um possível retorno ao trabalho com ou sem remuneração, ou a algum tipo de negócio que gere renda, bem como atividades culturais, teatros, esportes, seja participando ou assistindo.

Durante o processo de avaliação, os profissionais da instituição devem traçar um perfil dos servidores próximos da aposentadoria e, através deste, conhecer

melhor o grupo para, no momento certo, avaliá-los e orientá-los sobre as diversas formas de ocupar o tempo na aposentadoria, para uma autorrealização futura.

Os servidores, de um modo geral, reconhecem a importância de um programa de preparação para a aposentadoria e neste estudo revelaram seu desejo de participarem da avaliação e do referido programa para embasar futuras tomadas de decisão.

Finalmente, recomenda-se às instituições públicas que ainda não realizam um processo de avaliação das preocupações dos pré-aposentáveis, ou que ainda não tenham um programa de preparação para a aposentadoria, que o façam o mais rápido possível, para que os servidores participem de processos avaliativos pertinentes ao se aproximarem do momento da aposentadoria ou da inatividade. Que eles sejam orientados a buscarem uma qualidade de vida encontrando formas de não serem “incluídos” na sociedade após a aposentadoria como mais um “excluído social”.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo L. C. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Ed. da Unicamp, 2003.

BENNIS, Warren. Prefácio. In: MASLOW, Abraham Harold. *Maslow no gerenciamento*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

BRASIL. Constituição (1891). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 fevereiro de 1891. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 1891.

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

\_\_\_\_\_. Decreto Legislativo nº. 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Regula pela primeira vez as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho no Brasil. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 1919. Disponível em: <[http://www1.previdencia.gov.br/pg\\_secundarias/previdencia\\_social\\_12\\_04-A.asp](http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/previdencia_social_12_04-A.asp)>. Acesso em: 7 dez. 2010.

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

\_\_\_\_\_. Decreto nº. 17.496, de 30 de outubro de 1926. Aprova o regulamento para a concessão de férias aos empregados e operarios de estabelecimentos commerciaes, industriaes e bancarios e outros. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 27 jan. 1927. Seção 1. Republicação. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-17496-30-outubro-1926-526647-republicacao-87458-pe.html>>. Acesso em: 17 mar. 2011.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 07 dez. 1943

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

\_\_\_\_\_. Lei nº. 5.890, de 8 de junho de 1973. Altera a legislação de previdência social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 ago. 1973. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5890.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5890.htm)>. Acesso em 07 dez. 2010.

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

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

\_\_\_\_\_. Lei nº. 11.355 de 19 de outubro de 2006. Dispõe sobre a criação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública da Fiocruz... *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 20 out. 2006.

CHIANCA, Thomaz; MARINO, Eduardo; SCHIESARI, Laura. *Desenvolvendo a cultura de avaliação em organizações da sociedade civil*. São Paulo: Global, 2001. (Coleção Gestão e Sustentabilidade).

ELLIOT, Ligia Gomes. *Aspectos do planejamento de avaliações*. Rio de Janeiro, Fundação Cesgranrio, 2009. Mimeografado.

ELSA Brasil. *Conheça o ELSA*. Brasília, DF, [2008?]. Disponível em: <<http://www.elsa.org.br/conhecaoelsa.html>>. Acesso em: 11 ago. 2010.

FIOCRUZ. *Conheça a Fiocruz: a serviço da vida*. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<http://www.fiocruz.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?sid=194>>. Acesso em: 3 mar. 2011

FIOCRUZ - VI Congresso Interno da Fiocruz. A Fiocruz como instituição pública estratégica de Estado para a saúde. Relatório Final. Disponível em: <[http://www.fiocruz.br/congressointerno/media/relatorio\\_final\\_ultima\\_versao.pdf](http://www.fiocruz.br/congressointerno/media/relatorio_final_ultima_versao.pdf)> Acesso em: 3 mar. 2011

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da saúde (WHOQOL): características e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, 2000. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232000000100004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232000000100004&script=sci_arttext)>. Acesso em: 8 dez. 2010.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida et al. Versão em português do Instrumento de Avaliação de Qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100) - 1998. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, Porto Alegre, mar. 1999. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html#1>>. Acesso em: 8 dez. 2010.

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

GOLDMAN, Sara Nigri; PAZ, Serafim Fortes. *Cabelos de neon*. Niterói, Rio de Janeiro: Ed. Talento Brasileiro, 2001.

IBGE. *Censo Demográfico de 2010: primeiros resultados: população e domicílio recenseados*. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/0000000237.pdf>> Acesso em: 21 jan. 2011.

JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION. *The program evaluation standards*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage, 1994.

MARINO, Eduardo. *Manual de avaliação de projetos sociais*. 2. ed. São Paulo : Saraiva : Instituto Ayrton Senna, 2003.

MASLOW, Abraham Harold. *Diário de negócios de Maslow*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política: livro primeiro: o processo de produção do capital*. 10. ed. São Paulo: DIFEL, 1985.

\_\_\_\_\_. *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. Ricardo Antunes (Org.). São Paulo: Ed. Expressão Popular, 2004.

\_\_\_\_\_. *Trabalho assalariado e capital*. 4. ed. Venâncio Global Ed.,1987.

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

MINAYO, Maria Cecília de Souza; COIMBRA JUNIOR, Carlos. *Antropologia, saúde e envelhecimento*. Rio de Janeiro: Ed. FIOCRUZ, 2002.

PENNA FIRME, Thereza. *Os avanços da avaliação no século XXI*. CENPEC, São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.cenpec.org/modules/editor/arquivos/c8a063f-4d01-ea16.pdf>> Acesso em 28 out. 2010.

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

TAMAKI, Edson Mamoru. Qualidade de vida: individual ou coletiva?. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 5, n.1, p. 19-31, 2000. Debatedores. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7076.pdf>>. Acesso em: 24 fev. 2010.

VERAS, Renato. *Terceira Idade: gestão contemporânea em saúde*. Ed. Unati/ UERJ, 2002.

WORTHEN, Blaine; SANDERS, James; FITZPATRICK, Jody. *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 a pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

## **ANEXOS**



**ANEXO A - Termo de Consentimento para os pré-aposentados****Carta Servidor 01  
Termo de Consentimento**

Caro (a) Servidor (a)

No atual cenário da nossa Instituição inicia-se um tratamento especial para os nossos pré-aposentáveis. Entende-se que o servidor que dedicou anos de sua vida ao trabalho mereça atenção e reconhecimento no momento que antecede sua opção para a aposentadoria.

Através de um processo avaliativo desejamos conhecer as suas preocupações em relação à aposentadoria e as maneiras pelas quais possamos contribuir para o bem estar nessa nova fase de vida.

Informamos que essa atividade fará parte de uma dissertação de estudo avaliativo da servidora Maria Aparecida Mose Ferreira da Fonseca, lotada no Serviço de Gestão do Trabalho - SGT, aluna do Mestrado Profissional em Avaliação da FUNDAÇÃO CESGRANRIO.

Informamos também que os dados obtidos serão utilizados na dissertação, após sua autorização, resguardando totalmente a sua identificação.

A sua participação é muito importante e desde já agradeço sua colaboração.

Você pode me contatar pelos telefones: 38652251(trabalho), 22345926 (residência) e 96024147 ou email: [aparecid@fiocruz.br](mailto:aparecid@fiocruz.br).

Cordialmente,

Maria Aparecida Mose Ferreira da Fonseca

Concordo em participar da avaliação

Data:    /    /

Assinatura:

## ANEXO B – Primeiro Questionário

## QUESTIONÁRIO

Conto com sua importante colaboração para responder este instrumento. Ele contém duas partes, a primeira relacionada à sua vida pessoal e funcional e na segunda parte foram elencadas algumas possíveis preocupações mais comuns em relação a aposentadoria, sobre as quais você dará sua opinião. Ele servirá para que possamos desenvolver atividades que apoiem o servidor nessa fase de vida.

1 - Nome		2 - Matrícula											
3 - Sexo ( ) M ( ) F	4 - Estado civil	5 - Data nascimento	6 - Local de nascimento										
7 - Data de nascimento do cônjuge		8 - Ocupação do cônjuge											
9 - Quantos filhos? Idades?		10 - Possui dependentes? (filhos, pais ou outros) ( ) S ( ) N											
11 - Quantos irmãos? Idades?		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Idade</th> <th>Parentesco</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> </tbody> </table>		Idade	Parentesco	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Idade	Parentesco												
<input type="text"/>	<input type="text"/>												
<input type="text"/>	<input type="text"/>												
<input type="text"/>	<input type="text"/>												
<input type="text"/>	<input type="text"/>												
12 - Moradia: ( ) própria ( ) alugada ( ) outros													
13 - Possui casa de praia/campo? ( ) S ( ) N													
14 - Primeiro emprego ( Data e Cargo)		15 - Admissão na instituição atual ( Data e Cargo)											
16 - Cargo Atual		20- Escolaridade /Última Formação:											
17 - Classe / Padrão <input type="text"/> <input type="text"/>		( ) Ensino médio ( ) Ensino superior incompleto área: _____											
18 - Nível do Cargo Atual ( ) Superior ( ) Intermediário		( ) Ensino superior completo ( ) Especialização área: _____ área: _____											
19 - Curso de Graduação / Habilitação		( ) Mestrado ( ) Doutorado área: _____ área: _____											
21 - Data prevista para a aposentadoria		( ) Pós - doutorado ( ) Ph.D área: _____ área: _____											

Obrigada pela participação.

## ANEXO C - Segundo Questionário

### INSTRUÇÕES

Abaixo estão listadas algumas preocupações mais comuns em relação à aposentadoria. Em cada uma delas você irá marcar com um "X" o grau de intensidade da preocupação, considerando que o nº 1 representa **pouca** preocupação, e o nº 4 **muita** preocupação. Caso a preocupação listada não seja uma preocupação para você, marque um "X" na última coluna onde se lê **não tem**.

Nome: \_\_\_\_\_

Principais preocupações sobre a aposentadoria	pouca 1	2	3	muita 4	não tem
1. sentir falta do ambiente de trabalho					
2. estar na classificação de "Inativo"					
3. deixar de ter o nome ligado a instituição					
4. sentir-se improdutivo perante a sociedade					
5. 5- ter que se afastar do grupo social do trabalho					
6. ter dificuldade em formar novos grupos sociais					
7. ser esquecido por parte dos colegas de trabalho					
8. deixar de ter oportunidades de capacitação					
9. sentir-se desatualizado					
10. passar o dia a dia sem atividade					
11. ter perdas salariais					
12. passar a depender financeiramente da família					
13. sentir-se rejeitado por parte da família					
14. passar a manter a família financeiramente					
15. adoecer					
16. ter depressão					
17. apresentar doenças próprias da idade (reumatismo, pressão arterial, outras)					
18. envelhecer					
19. ter medo da morte					

Que outras preocupações você considera relevante?