

Universidade Salgado de Oliveira – Universo
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Curso de Mestrado

Programa de Preparação para Aposentadoria:
Planejamento, Execução e Avaliação

Thaysa Maria Ribeiro Garcia

Niterói
Dezembro de 2019

Universidade Salgado de Oliveira – Universo
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Curso de Mestrado

Programa de Preparação para Aposentadoria: Planejamento, Execução e Avaliação

Thaysa Maria Ribeiro Garcia

Projeto de dissertação apresentado ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira – UNIVERSO, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Dra. Lúcia Helena de Pinho Freitas França

Niterói
Dezembro de 2019

Dedicatória

Ao meu amado filho Luiz Eduardo Garcia, ao qual desejo e já reconheço profundo apreço pelo conhecimento tal qual o tenho.

Aos meus avós, Orlando e Maria Garcia, que apoiaram minha trajetória educacional desde seu início.

Agradecimentos

Ao meu filho Luiz Eduardo Garcia pela compreensão em ter sua mãe mais ocupada e menos disponível para brincadeiras e pelo grande e acalentador afeto nos momentos de cansaço.

Aos meus avós, Orlando e Maria Garcia, pelo apoio em minha trajetória acadêmica e pela ajuda com as questões práticas da vida durante os meses dedicados ao mestrado.

Aos meus amigos, mais que companheiros de trabalho, Carla Pepe e Nelson Felix, pelo apoio, ajuda e partilha de conhecimento no Programa de Preparação para Aposentadoria da Fundação Oswaldo Cruz e na vida.

À minha orientadora Dr^a Lucia França pela partilha e confiança para que eu pudesse dar novos passos no campo de conhecimento ao qual escolhi me dedicar.

À amiga Fabrícia Prado pelo companheirismo e parceria nessa trajetória.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES e seu Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições de Ensino Particulares – PROSUP, que apoiou meu curso de mestrado por meio da concessão de bolsa de estudo e taxas escolares.

E assim, chegar e partir são só dois lados da mesma viagem

O trem que chega é o mesmo trem da partida

A hora do encontro é também de despedida

A plataforma dessa estação é a vida desse meu lugar

*(Milton Nascimento, *Encontros e Despedidas*)*

Resumo: A presente dissertação de mestrado discorre sobre Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) em seus diversos aspectos e etapas, tendo como referência o programa *Trilhando Novos Caminhos* desenvolvido em instituição pública federal de saúde, ciência e tecnologia, tratando-se de um estudo de caso. Parte-se de aparato teórico amplo que contextualiza e justifica a preparação ou educação para aposentadoria como valiosa política dirigida a trabalhadores mais velhos e que representa o enquadramento teórico e político que fundamenta em três estudos o caso discutido em profundidade. Discorre-se sobre os temas envelhecimento, trabalho, aposentadoria e programas e ações que a contemplem. Ainda como parte da base teórica introdutória, abordam-se constructos relevantes, como os de atitudes e recursos para aposentadoria, bem como percepção do trabalho. Seguem três estudos cujo fio condutor é o programa supracitado. O primeiro estudo versa sobre o histórico do PPA, estrutura, metodologia, arcabouço teórico (Saúde do Trabalhador) e sua abordagem crítico-reflexiva inspirada em Paulo Freire. O segundo estudo se aprofunda nas primeiras etapas de planejamento da ação com desenvolvimento de um *diagnóstico tridimensional*, fundamentado em elementos individuais, organizacionais e de conjuntura socioeconômica. O terceiro estudo se dedica a avaliar o programa com base em critérios estabelecidos pela literatura especializada e a apontar dificuldades de avaliação e acompanhamento com o objetivo de traçar estratégias de superação das mesmas. Ao fim, discutem-se a relevância de políticas que se dirijam a trabalhadores mais velhos em período de transição para aposentadoria e as dificuldades e potencialidades para colocá-las em prática de forma exitosa com benefício fundamental ao trabalhador. Ainda ao fim se propõe continuidade da pesquisa com construção de instrumento de avaliação com base nos eixos do programa e estágios de mudança de comportamento amplamente utilizados em saúde.

Abstract: This Master's dissertation discusses Retirement Preparation Programs (RPP) in its various aspects and stages, taking *Trilhando Novos Caminhos* program developed in a federal public institution of health, science and technology as reference, setting up as a case of study. It starts from a broad theoretical apparatus that contextualizes and justifies retirement preparation or education as a valuable policy directed at older workers, and that represents the theoretical and political framework that underlies the case deeply discussed in three studies. It discusses the themes aging, work, retirement and programs and actions about it. Still as part of the introductory theoretical basis, we address relevant constructs, such as attitudes and resources for retirement, as well as perception of work. Next there are three studies whose guiding principle is the *Trilhando Novos Caminhos* program. The first paper is about the RPP's history, structure, methodology, theoretical framework (Occupational Health) and its critical-reflexive approach inspired in Paulo Freire. The second paper goes deeper into the first stages of the action planning including the proposal of a three-dimensional diagnostic, based on individual, organizational and socioeconomic elements. The third paper is about evaluating the program based on criteria established by the specialized literature. It also points out evaluation and monitoring difficulties in order to outline strategies for overcoming them. Finally, the relevance of policies that target older workers in the transition period to retirement and the difficulties and potentialities to successfully implement them with fundamental benefit to the worker are discussed. Still, it points out a future research about the construction of an assessment instrument based on the program axes and stages of behavior change widely used in health.

Resumen: Esta disertación de maestría discute los Programas de preparación para la jubilación (PPA) en sus diversos aspectos y etapas, con referencia al programa Trilhando Novos Caminhos desarrollado en una institución pública federal de salud, ciencia y tecnología. de caso. Se basa en un amplio aparato teórico que contextualiza y justifica la preparación para la jubilación o la educación como una política valiosa dirigida a los trabajadores de más edad y que representa el marco teórico e político que subyace en el caso discutido en profundidad en tres estudios. Discute los temas de envejecimiento, trabajo, jubilación y los programas y acciones que lo contemplan. Aún como parte de la base teórica introductoria, abordamos constructos relevantes, como actitudes y recursos para la jubilación, así como la percepción del trabajo. Los siguientes son tres estudios cuyo principio rector es el programa anterior. El primero trata sobre su historia, estructura, metodología, marco teórico (Salud Ocupacional) y su enfoque crítico-reflexivo inspirado en Paulo Freire. El segundo estudio profundiza en las primeras etapas de la planificación de la acción con el desarrollo de un diagnóstico tridimensional, basado en factores individuales, organizacionales y socioeconómicos. El tercer estudio está dedicado a evaluar el programa con base en los criterios establecidos por la literatura especializada y señalar las dificultades de evaluación y monitoreo para delinear estrategias para superarlos. Finalmente, discutimos la relevancia de las políticas que se dirigen a los trabajadores de más edad en el período de transición a la jubilación y las dificultades y potencialidades para implementarlas exitosamente con un beneficio fundamental para el trabajador. Aún así, se propone continuar la investigación con la construcción de un instrumento de evaluación basado en los ejes del programa y las etapas de cambio de comportamiento ampliamente utilizados en la salud.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	15
INTRODUÇÃO	18
Envelhecimento	18
Envelhecimento e Trabalho	20
Aposentadoria	24
Trabalho: Centralidade, Sentidos e Aposentadoria	27
Atitudes frente à Aposentadoria	30
Percepção do trabalho e aposentadoria	33
Recursos para aposentadoria	34
Programa de Preparação para Aposentadoria	37
PPA: estrutura, abordagens, conteúdo e métodos	39
CAPÍTULO 1	42
TRILHANDO NOVOS CAMINHOS: UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA CONTEXTUALIZADO NA SAÚDE DO TRABALHADOR	42
Introdução	45
Histórico – A instituição e seu programa de preparação para aposentadoria ..	46
Arcabouço teórico – saúde do trabalhador	52
Estrutura e abordagem metodológica	54
Avaliação	61
Discussão	62
Considerações finais	68
CAPÍTULO 2	69

DIAGNÓSTICO TRIDIMENSIONAL PARA UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	69
Introdução	71
Referencial Teórico	75
Recursos para Aposentadoria	76
Atitudes frente à aposentadoria	78
Percepção do Trabalho	79
Método	81
Participantes	81
Instrumentos	81
Procedimento de coleta de dados	82
Procedimento de análise de dados	83
Resultados	83
Dimensão de conjuntura política e socioeconômica	83
Dimensão organizacional	85
Dimensão individual – o grupo de participantes	89
Considerações finais	94
CAPÍTULO 3	96
AVALIAÇÃO DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: LIMITAÇÕES E POTENCIALIDADES	96
Introdução	98
Referencial Teórico	100
Método	104
Participantes	105
Instrumentos	105
<i>Avaliação quantitativa</i>	105
<i>Avaliação qualitativa</i>	106
<i>Avaliação metodológica</i>	107
Procedimentos de coleta de dados	107
Procedimentos de análise de dados	108

Resultados	108
<i>Resultados avaliação quantitativa</i>	108
<i>Resultados avaliação qualitativa</i>	114
<i>Resultados avaliação metodológica</i>	118
Considerações finais	121
DISCUSSÃO	125
A reforma da previdência e seus impactos	125
<i>Trilhando Novos Caminhos – balanço dos três estudos e propostas</i>	129
CONSIDERAÇÕES FINAIS	136
REFERÊNCIAS	139
ANEXOS	155
ANEXO A	155
ANEXO B	156
ANEXO C	163
ANEXO D	165
ANEXO E	167

APRESENTAÇÃO

A população brasileira está envelhecendo, como mostram as pirâmides populacionais em processo de transformação. Segundo projeções do IBGE (2017), o número de idosos tende a dobrar em aproximadamente 20 anos no Brasil. O cenário implica não somente em processos de ressignificação social, mas também em mudanças importantes no universo do trabalho e da aposentadoria, demandando da sociedade e das organizações adaptação, flexibilidade e oferta de programas de preparação para aposentadoria e/ou para continuidade no trabalho na terceira idade (Zanelli, 2008; França, 2012).

O envelhecimento tem sido amplamente debatido por se tratar de tema que impacta toda a população, em maior ou menor grau, uma vez que o dinamismo tecnocientífico nos permite um aumento da expectativa de vida cada vez maior. No Brasil, o envelhecimento populacional, segundo França (2012), é mais acelerado que em países desenvolvidos que anteriormente passaram por processos de inversão de pirâmide populacional, sendo considerados, portanto, já envelhecidos. Sendo o envelhecimento humano fenômeno multidimensional, torna-se de abordagem fundamental na vida moderna desde seus aspectos sociais aos da sustentabilidade no mundo do trabalho e aposentadoria.

No bojo do processo de envelhecimento e de mudanças sociais, as organizações também são chamadas a se reestruturar frente a esta nova realidade. Dentre as medidas necessárias para atender aos trabalhadores que envelhecem está a oferta de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) que têm por objetivo ser instrumentos facilitadores para o alcance de adaptação e satisfação por meio de informação, reflexão e planejamento. O PPA é dirigido àqueles que, diante da transição para aposentadoria,

optem por ter esse tipo de programa como apoio (Boehs & Silva, 2017, Solinge & Henkens, 2008).

Em suas origens, no final do século XIX e início do século XX, a aposentadoria tinha como objetivo “acolher” trabalhadores idosos de modo a garantir-lhes uma velhice minimamente protegida (Debert, 2004). De forma distinta, hoje ela transcende a ideia de simplesmente “recolher-se aos aposentos” e se apresenta como algo para além da velhice e inatividade, dado o aumento da expectativa e qualidade de vida e da melhoria das condições de trabalho em geral (Zanelli, 2000). Assim, ela é percebida como mais uma etapa da vida individual que pode ser experienciada com recursos materiais e subjetivos mais refinados quando devidamente planejada (Leung & Earl, 2008). A lógica de “recolher-se”, portanto, cede lugar a uma busca de qualidade e de novas expectativas de vida e saúde, tanto no plano físico quanto no emocional.

Pesquisas que envolvam o PPA, portanto, mostram-se relevantes na medida em que estudos apontam para a necessidade de instrumentos que permitam que o PPA seja capaz de auxiliar o indivíduo na elaboração objetiva e subjetiva da construção de uma aposentadoria saudável, com qualidade de vida, adaptação e satisfação. Como profissional de psicologia da área de saúde do trabalhador com atuação direta no PPA de instituição pública é possível perceber a urgência em investimentos na área no Brasil para a construção de diagnósticos, métodos e abordagens para execução e formas de avaliação e acompanhamento eficazes e efetivas. Desta forma, com os estudos propostos se pretende contribuir para o aprimoramento metodológico do campo, conforme recomendam pesquisadores da área (França, Leite, Prado, Garcia e Ataliba, 2019; Leandro-França, 2016). Os estudos são parte de um estudo de caso de PPA de metodologia consolidada de uma instituição pública federal da área de saúde, ciência e tecnologia e parte das atividades profissionais da autora.

O objetivo geral dessa dissertação é analisar e discutir um programa de preparação para aposentadoria por meio de um estudo de caso em seus aspectos metodológicos, de diagnóstico e de avaliação, tendo como objeto de referência um PPA desenvolvido em instituição pública federal. Para atender a tal objetivo foram delineados três estudos. Todos têm o mesmo PPA como referência e se propõem a analisá-lo no que tange à sua estrutura e abordagem metodológica, seu planejamento fundamentado em diagnóstico tridimensional, bem como às avaliações e acompanhamento pós-PPA, suas limitações e potencialidades.

Considerando o delineamento em três estudos, foi estabelecida a seguinte estrutura para a dissertação. Após a apresentação, a introdução contempla o referencial básico dos estudos que embasa teórica e ideologicamente o programa *Trilhando Novos Caminhos*, que está dividida em seções: (1) envelhecimento com foco no universo do trabalho, (2) aposentadoria em seus diversos aspectos, (3) programa de preparação para aposentadoria como política dirigida a trabalhadores mais velhos e (4) constructos relevantes para a compreensão da aposentadoria sob o ponto de vista de sua preparação, como atitudes, recursos e percepção do trabalho. O Capítulo 1 trata do primeiro estudo, primeira parte do estudo do caso, que é centrado no relato da experiência de desenvolvimento de um PPA de uma instituição pública federal de saúde, ciência e tecnologia, incluindo seu histórico, estrutura, arcabouço teórico e abordagem metodológica. O Capítulo 2 contempla o segundo estudo, que versa sobre a construção de um diagnóstico tridimensional para o planejamento de uma edição do *Trilhando Novos Caminhos*, cuja base é ancorada em seus objetivos e eixos temáticos e que engloba elementos individuais, organizacionais e de conjuntura sócio-política. O Capítulo 3 aborda o terceiro estudo, que discute sobre a avaliação e acompanhamento do programa em suas limitações e potencialidades a serem desenvolvidas.

INTRODUÇÃO

Envelhecimento

A queda das taxas de fecundidade e mortalidade afetam diretamente as características etárias da população em todo o mundo. No Brasil, pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2017) estimam que em 2060 em torno de 25% da população brasileira será composta por idosos. Pensando sob a perspectiva de desenvolvimento, o envelhecimento da população remete ao êxito em se diminuir taxas de mortalidade e elevar o acesso a políticas de saúde. Por outro lado, o envelhecimento populacional também traz consigo uma série de desafios, como o de assegurar equilíbrio na garantia de direitos e dignidade humana em todas as faixas etárias (Camarano & Pasinato, 2004).

Destaca-se que em países desenvolvidos há mais robustez em sistemas de proteção social ao idoso, isto é, há políticas públicas eficazes em garantir uma velhice protegida sob diversos aspectos, dos materiais aos psicossociais. Já em países em desenvolvimento, como o Brasil, o envelhecimento populacional não é necessariamente acompanhado de tal proteção na medida que desigualdades sociais e fragilidade de políticas públicas podem vulnerabilizar idosos em diversas dimensões, desde as de saúde até as de seguridade social (Camarano & Pasinato, 2004; Ramos et al., 2017; Fleury, 2018).

Segundo o Relatório Mundial sobre Envelhecimento e Saúde da Organização Mundial de Saúde [OMS], o envelhecimento se apresenta como tema complexo e multidimensional (OMS, 2015). Assim, o envelhecimento humano toma formas não constantes e não homogêneas, uma vez que estão sujeitos a atravessamentos sociais e de rede de cuidados. Educação, estilo de vida, renda e acesso à saúde são determinantes não

só para o processo de envelhecer, mas para *como* se envelhece, conclui o relatório (OMS, 2015).

Como marcos das políticas públicas voltadas para o envelhecimento mundial estão o Plano de Viena da Organização das Nações Unidas [ONU] (1982) e o Plano de Madri (ONU, 2002). O Plano de Viena preconiza para a pessoa idosa, tanto segurança econômica quanto segurança social, bem como sua plena integração nos processos de desenvolvimento das nações (Bernanrd, Hallal & Nicolai, 2013). Já o Plano de Madri trouxe diretrizes sobre o envelhecimento que servem de base para políticas públicas em todo o mundo ainda hoje, apesar de passadas quase duas décadas, incluindo países em desenvolvimento, como o Brasil. Entre suas metas está a inclusão do idoso tanto no plano social quanto no desenvolvimento econômico, isto é, a inclusão do idoso em uma lógica social sustentável de qualidade de vida para todos.

No Brasil, pode-se dizer que tais marcos internacionais tiveram impacto ao terem seus paradigmas incorporados em normativas e políticas dirigidas à pessoa idosa, como a Carta Magna de 1988, o Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento (ONU, 2002) e a Política Nacional do Idoso (Lei n. 8.842, 1994). Contudo, pontua-se que o êxito em tais políticas passa pelas desigualdades sociais ainda não superadas do país, o que compromete a autonomia e dignidade da pessoa idosa apesar das políticas públicas dirigidas a ela. Ressalta-se que o sistema de seguridade social desempenha papel preponderante no bem-estar dos idosos, cujo princípio básico é a solidariedade que, em seu sentido mais ampliado, estrutura uma rede de proteção ao idoso na promoção de saúde e bem-estar. Em novembro de 2019, colocou-se no país uma nova reforma do sistema previdenciário, mas que é compreendida por especialistas e teóricos como um processo de fragilização da população idosa, já que tende a excluí-los econômica e socialmente (Fleury & Pinho, 2018).

Para o alcance de metas baseadas em políticas e diretrizes internacionais e nacionais voltadas para a pessoa idosa se fazem necessárias políticas públicas abrangentes que englobem trabalho, seguridade social e ações para a redução de desigualdades, compreendendo o idoso como ator no processo de desenvolvimento do país. Assim, a provisão de renda e proteção social são necessárias tanto para a coesão social quanto para o desenvolvimento macroeconômico. Em resumo, para a efetiva integração saudável e sustentável da população idosa são necessárias políticas de caráter complexo e integrado, envolvendo saúde, educação, economia etc. (Camarano & Pasinato, 2004, Veras & Oliveira, 2018).

O aumento da população idosa traz consigo discussões relevantes, como a da educação ao longo da vida e da reorganização da lógica de seguridade social e aposentadorias, além da intergeracionalidade e ageísmo (França, 2010 e 2017). Além disso, há a necessidade de postos de trabalho que consigam acolher os trabalhadores mais velhos e o apoio das organizações, seja por meio de trabalho mais flexível e ajustado a uma realidade com características próprias, seja por meio da oferta de ações e programas que possam auxiliar o indivíduo na transição para uma nova fase da vida, a aposentadoria (França, 2011 e 2009; Camarano & Pasinato, 2010, Souza et al, 2010, Zanelli, 2000).

Envelhecimento e Trabalho

Como visto na seção anterior, um dos grandes desafios propostos pelo crescente envelhecimento populacional relaciona-se com o universo do trabalho, centrando-se (1) na oferta de empregos que acolham trabalhadores mais velhos, (2) na diminuição do preconceito em relação ao idoso no mercado de trabalho, (3) na flexibilidade do trabalho

de modo que se adeque às necessidades da pessoa idosa e (4) nas políticas organizacionais de preparação para o momento de transição para aposentadoria.

Na Europa, a permanência do idoso no mercado de trabalho tem sido debatida de forma sistemática ao se buscarem soluções tanto para questões sociais quanto econômicas nas nações tidas como já envelhecidas, que buscam sustentabilidade e qualidade de vida (Alcântara, Camarano & Giacomini, 2016). Na França especialmente há uma preocupação em evitar desigualdades sociais por meio do envelhecimento. A partir disso, concebe-se a ideia de compor uma economia da longevidade ou *silver economy*, que consiste em considerar o envelhecimento populacional como oportunidade de desenvolvimento econômico na medida que fomenta produção e consumo de bens e serviços agregando a própria mão-de-obra mais velha (Bernard et al., 2013), conforme preconiza o Plano de Madri (ONU, 2002).

Apesar da ideia de agregar a longevidade ao desenvolvimento econômico e social, existem limitações estruturais que dificultam o êxito do plano. Se a aposentadoria pode ser adiada com planos previdenciários mais alongados, há a realidade do desemprego entre trabalhadores mais velhos. O desemprego afeta negativamente o balanço previdenciário ao interromper contribuições e dificultar o acesso a critérios básicos de aposentadoria e ao retirar a renda desses trabalhadores, afetando diretamente o mercado consumidor e a plataforma de desenvolvimento econômico socialmente sustentável projetada para o século XXI. Nota-se que há descompasso entre a ideia de uma economia da longevidade e os atuais níveis de empregabilidade de pessoas mais velhas, portanto.

No Brasil uma sequência de reformas da previdência (1999 e 2003) tem buscado um prolongamento da vida laboral sob o pretexto de se ajustar a sustentabilidade do sistema previdenciário, embora existam controvérsias a respeito da necessidade de reformas que exponham os trabalhadores a mais vulnerabilidades sociais, a partir do

entendimento de que o país, diferentemente da Europa, não atingiu índices satisfatórios de desenvolvimento social e de redução de desigualdades (Ramos et al., 2017; Fleury & Pinho, 2018). Assim como na Europa, os níveis de empregabilidade do brasileiro mais velho são insuficientes para dar conta do contingente de desempregados, segundo dados do IBGE (2019). Além disso, aposentados e pensionistas têm se tornado sustentadores financeiros de suas famílias dadas as elevadas taxas de desemprego e empregabilidade entre jovens. Com a reforma previdenciária de 2019, a tendência é que ao envelhecer a geração “nem-nem”, “nem trabalha, nem estuda”, se transforme na geração que “nem trabalha nem se aposenta” (Siqueira, Lima & Silva, 2017).

Diante do envelhecimento da população, somos levados a refletir sobre como lidaremos com ele, já que se confere à juventude protagonismo através da exaltação da produtividade, saúde e vigor físico e intelectual. Segundo Moscovici (1984), representações sociais seriam resultado de experiências, crenças, interações, imagens e ideias a respeito de determinado objeto, que balizam formas de comunicação e condicionam atitudes e comportamentos em relação ao mesmo. Seriam elementos simbólicos que passam a representá-lo, portanto. Podem ser entendidas como saberes práticos que nascem da interação social e tem entre suas funções tornar o desconhecido conhecido por representarem a realidade e, de certo modo, criarem formas de lidar com ela. Seriam como um sistema de crenças, vivências e práticas nutrido por processos psicológicos e sociológicos interligados.

Segundo Veloz (1999) e Fernandes (2016), a velhice enquanto representação social, é apresentada em contraposição à juventude, que é enaltecida e ligada a uma série de elementos positivos, como: vitalidade, independência, força, saúde, produtividade, beleza, prazer e inovações. De forma geral, a velhice é socialmente representada, portanto, como estando ligada ao adoecimento e à morte, à finitude e ao desgaste. São

atreladas a ela as ideias de improdutividade, dependência, decadência física e moral e inúmeras perdas. Ao pensarmos em um contexto capitalista, cuja centralidade da vida repousa sobre a ideia de produtividade (Souza et al, 2010), tais representações ganham peso ainda maior já que o trabalhador mais velho ou aposentado passa a ser enxergado como pouco produtivo e, portanto, marginal.

Pensando as representações sociais do envelhecimento sob o aspecto do trabalho e empregabilidade, apesar do discurso da valorização da diversidade e isonomia, é comum nas políticas de gestão de pessoas o direcionamento da contratação e retenção de pessoas mais jovens - por demonstrarem qualidades percebidas socialmente como positivas, como se a idade fosse um critério para avaliação de competência (França et al, 2017).

Pesquisas em Psicologia das Organizações e Trabalho, em especial sobre aposentadoria e trabalhadores mais velhos, apontam que um dos fatores que mais influenciam a tomada de decisão para deixar a organização por meio da aposentadoria, mesmo com notória capacidade produtiva e intelectual, são as extensas jornadas de trabalho já menos toleradas por esses trabalhadores. Para que o mercado de trabalho seja capaz de acolhê-los adequadamente deve apresentar, além do combate ao ageísmo, mais flexibilidade e controle sobre o próprio trabalho (Menezes & França, 2013; Van Solinge, 2014; Dal Bianco, 2015; Alcântara, Camarano & Giacomini, 2016; França et al, 2017).

O aumento da população idosa implica em repensar a própria velhice e políticas que regulam a vida social, desde a saúde e educação até o universo do trabalho e da seguridade social, como discutido anteriormente. Como parte de políticas organizacionais dirigidas ao trabalhador mais velho, o PPA pode fazer parte do apoio da organização para aqueles que estão inseridos no período de transição para aposentadoria – período este compreendido como aquele iniciado quando o indivíduo se aproxima há pelo menos 10 anos de cumprir requisitos legais mínimos para aposentadoria, necessitando de

planejamento para aposentar-se de fato, permanecer no mercado de trabalho ou adotar formas flexíveis de trabalho.

Alguns pesquisadores definem aposentadoria como processo de saída do mercado de trabalho e todas suas implicações, reforçando a ideia de que se trata de processo psicológico e comportamental, e não de algum momento temporal específico. Tal processo envolve de forma geral três fases: planejamento, decisão-transição e adaptação (Shultz & Wang, 2011; Wang & Shi, 2014, Fouquereau et al, 2018). Earl e Archibald (2014) apontam em suas pesquisas que o planejamento e a tomada de decisão têm especial impacto na adaptação futura do indivíduo à aposentadoria. Ressalta-se que, em relação à decisão para aposentadoria, o trabalhador mais velho tem basicamente três opções de escolha diante de si: permanecer trabalhando e postergar a aposentadoria, adotar formas de trabalho flexível (*bridge employment*) e aposentar-se definitivamente (França et al., 2013).

Aposentadoria

A presente seção aborda a temática da aposentadoria, seu conceito histórico e a relação indivíduo-trabalho. Abordam-se as representações sociais da aposentadoria de forma breve e, em seguida, aprofunda-se nas atitudes e nos recursos para aposentadoria, bem como a percepção do trabalho, constructos debatidos especialmente nos estudos 2 e 3 da dissertação. Desta forma, esta seção está estruturada em quatro tópicos. O primeiro diz respeito à relação indivíduo-trabalho, apresentando aspectos da centralidade, sentidos do trabalho e percepção do trabalho. O segundo centra-se nas atitudes frente à aposentadoria e suas representações sociais. O terceiro tópico é centrado na percepção do trabalho e em suas dimensões de envolvimento e satisfação. Por fim, o quarto e último tópico destina-se à discussão dos recursos para aposentadoria e suas dinâmicas.

Partindo da etimologia das palavras que se referem à aposentadoria conseguimos nos aproximar de alguns de seus sentidos. Em inglês, a palavra *retirement* remete à solidão, ao “retirar-se” e ao “isolar-se” (Hornby, Cowie & Lewis, 1974), assim como a francesa *retraité*. Em espanhol encontramos a palavra *jubilación*, que remonta às festividades judaico-cristãs mais antigas do *jubileo*, ano sabático, afastado do trabalho (Rodríguez, 2009). Em nossa língua, a aposentadoria traz a imagem de “recolher-se aos aposentos”, ou seja, retirar-se da vida pública. Percebe-se que, em resumo, todas as palavras remetem à distinção entre espaços domésticos e públicos (próprios do trabalho moderno) sob a lógica da revolução industrial. Segundo Carlos (1999), a aposentadoria como representação coletiva permanece ainda ligada ao espaço privado e doméstico e a ausência do trabalho está, por sua vez, associada a desvalor social.

A origem das palavras “*retirement*”, “*retraité*”, “*jubilación*” e “aposentadoria” nos aproxima do entendimento geral do tema. Porém, ao se abordar a aposentadoria sob perspectiva histórica, somos remetidos à Alemanha e à Inglaterra do século XIX no esteio da Revolução Industrial que trouxe mudanças profundas nas condições e relações de trabalho, entre elas: a precarização do próprio trabalho através de longas jornadas, o risco físico aos trabalhadores e a vulnerabilidade social dos que não podiam trabalhar. A Alemanha criou seguros sociais no intuito de proteger trabalhadores mais vulneráveis – acidentados, idosos, doentes etc. Surge então o seguro-doença, o seguro invalidez e velhice e o seguro para acidentes, antecessores daquilo que entendemos hoje como aposentadoria. Seus custos eram divididos entre empregados, empregadores e Estado.

Além de protegerem trabalhadores e a própria indústria, tais ações procuravam evitar tensões entre trabalhadores, que poderiam gerar revoltas e alimentar movimentos socialistas. Assim, influenciaram outras nações, que criaram seus próprios modelos de aposentadoria e seguridade. Em 1919 nasce a Organização Internacional do Trabalho

[OIT], que também passa a demandar por programas de previdência social no sentido de proteger o sistema de trabalho e combater a miséria e o abandono em função da velhice e da doença (Martins, 2002).

A aposentadoria, sob seu aspecto formal e legal, varia de acordo com o país. Em nosso país, os requisitos básicos se dão em função da idade e do tempo de contribuição previdenciária ou por questões médicas – a chamada aposentadoria por invalidez. A lógica de aposentadoria e pensões tem início no Brasil em 1934 e a unificação das caixas se dá na década de 1970. Porém, é somente com a Carta Magna de 1988 que a seguridade social é reconhecida como direito fundamental do cidadão (Martins, 2002; Oliveira et al., 2009).

A concepção que temos hoje sobre aposentadoria vem do entendimento de seguridade social, que tem por base o tripé: saúde, assistência e previdência social. É um sistema de proteção social fundamentado em regras e princípios direcionados ao cidadão como direito, com o objetivo de saciar necessidades básicas por meio do poder público e da sociedade (Martins, 2012).

Sob seu aspecto subjetivo, no entanto, a vivência da aposentadoria enquanto processo varia entre os indivíduos (Canizares & Jacob Filho, 2011). O processo de aposentadoria pode ser vivenciado como uma fase de mudanças geradora de crise, instabilidade e tensão ou como oportunidade de satisfação e bem-estar (Zanelli, 2012; Leandro-França, 2016), estando atrelada à história individual, à relação com o trabalho e às condições de vida.

A aposentadoria, em seu sentido amplo e subjetivo, admite vários significados, desde a saída do trabalho remunerado (com ou sem a formalização da aposentadoria em termos legais) até a adoção de outras formas de trabalho mais flexíveis. Na presente dissertação, entende-se aposentadoria como *processo* de saída no mundo do trabalho

formal e remunerado, que se inicia em seu planejamento e vai até sua plena vivência de ausência do trabalho, podendo passar por períodos de trabalho flexível, remunerado ou não.

Trabalho: Centralidade, Sentidos e Aposentadoria

Ao abordar o tema aposentadoria, imediatamente somos levados ao tema trabalho e à sua centralidade. A forma que vivenciamos a complexidade do trabalho reflete na forma que nos aposentamos, no modo que vivenciamos também a sua ausência. O vínculo simbólico com o trabalho permanece como referência identitária apesar da aposentadoria. Isso acontece, uma vez que ele é fundamental organizador da vida social moderna, condutor de processos primários de socialização e fator de construção de identidade por ser condicionante de diversos aspectos da vida, como estudos, *status* social e aposentadoria (Carlos, 1999; Ciampa, 2007; Coutinho, Krawulski e Soares, 2007).

O fato de estarmos inseridos em uma cultura que tem o trabalho como centro e que, por conseguinte, supervaloriza a produtividade, pode levar a vivências de desconforto/sofrimento emocional no trabalhador no momento em que faz a transição para a aposentadoria, podendo desencadear processos de depressão e vazio existencial devido ao sentimento de perda de sentido (Codo, 2006; Boehs & Silva, 2017, Zanelli, Silva, & Soares, 2010, Moreira, 2011; Morin, 2001; Souza et al, 2010, Carreteiro, 2017).

Para Marx (1996), é através do trabalhado que se transforma a natureza para atender as necessidades do homem. O trabalho nos fornece, além de meios de subsistência, formas de existência e situa-nos sócio historicamente. Está presente no modo em que organizamos a vida, nos dá rotinas e referências sociais e contribui para a construção de nossa identidade. Portanto, ao trabalho é conferido centralidade, isto é, valor social e individual (Carlos, 1999; Codo, 2006; Coutinho et al., 2007; Dejours, 2008).

Entende-se, deste modo, que o trabalho quando “deixado” em sociedades capitalistas que o superdimensionam pode afetar o envelhecimento do indivíduo, especialmente se for desprovido de recursos (materiais, sociais e emocionais) para ressignificar sua existência (Souza et al, 2010; Carreteiro, 2017).

O trabalho também contribui na construção de uma identidade profissional construída desde a infância e atravessada por valores pessoais, sociais e vivências. Tal *persona* é marcada e reforçada pela formação, atribuições e experiências diversas do universo do trabalho, atravessando nossas vidas nos aspectos sociais, institucionais e individuais. Deste modo, o homem se produz e reproduz através do trabalho, perpetuando-se como ser social (Rodrigues, 2005) na mesma medida que, em nível individual, reforça sua identidade. O trabalho nos dá, portanto, identidade, *status*, lugar no mundo e senso de pertencimento.

A dimensão individual do trabalho, contudo, carrega em si um peso significativo no momento da aposentadoria, uma vez que se tende a *perceber e vivenciar* suas diferentes dimensões de forma particular (Morin, 2007). Frente a isso, sair do mundo do trabalho pode significar ruptura com parte expressiva de identidade e autoimagem, levando a estados de sofrimento e perda de sentido. Assim, aposentar pode ser experimentado como desligar em certa medida da *persona* profissional e desinvestir afetos daquilo que por boa parte da vida foi fundamental organizador e sustentador de determinada forma de existir e perceber-se (Codo, 2006; Bendassoli, 2016; Carreteiro, 2017).

Sendo a identidade do indivíduo também forjada pelo trabalho (Navarro & Padilha, 2007), a saída plena ou parcial pela via da aposentadoria implica em reorganizar o tempo e os afetos, bem como em um processo intenso de ressignificação da vida. Tal processo pode ser vivenciado internamente pelo trabalhador de forma autônoma e

espontânea ou mediado e instrumentalizado por programas de preparação para aposentadoria (PPA).

O PPA oferece ao indivíduo, portanto, possibilidades de ressignificar a própria vida sob a perspectiva do trabalho. Segundo França e Vaughan (2008), é possível abordar a aposentadoria em uma balança de ganhos e perdas, que com a intervenção de um PPA pode se tornar mais favorável ao indivíduo e tornar mais positivas suas atitudes em relação a esta fase da vida. Em resumo, pode-se dizer que a aposentadoria se apresenta como marco de transição na vida individual. Assemelha-se a um período de crise, em seu sentido amplo, por ser um momento de profundas mudanças que envolvem uma ruptura com um modo de vida forjado pelo trabalho. Isso exige ressignificação de diversos aspectos da vida (Carreteiro, 2017).

A experiência subjetiva da aposentadoria pode resultar em satisfação e adaptação em maior ou menor grau a depender de alguns fatores contextuais e psicológicos (Zanelli, 2012; Solinge & Henkens, 2008). Solinge e Henkens (2008) destacam especialmente a disponibilidade de recursos físicos e financeiros. O nível de escolha em relação à aposentadoria também pode condicionar a experiência – quanto maior for a liberdade para fazer escolhas sobre o momento do desligamento total ou parcial, mais adaptado e satisfeito o aposentado tende a ser.

Além disso, os pesquisadores apontam as questões de gênero como parte dos fatores contextuais relevantes, uma vez que mulheres ainda tem uma vida profissional mais sujeita a adaptações e interrupções com equilíbrio com a vida familiar. Logo, a aposentadoria seria apenas mais uma fase de transição e tenderia mais facilmente à satisfação e adaptação. O sistema de crenças individuais e as expectativas individuais também afetariam a percepção de satisfação a adaptação em relação à aposentadoria, bem como o tempo, pois o período seguido à aposentadoria formal tende a ser percebido como

positivo por haver uma espécie de “lua de mel” com nova fase (Zanelli, 2012; Solinge & Henkens, 2008; Moen, 1996). Pesquisas apontam que aqueles que apresentam baixos níveis de controle em relação à decisão sobre a própria aposentadoria também apresentam baixos níveis de satisfação, evidenciando a relação entre voluntariedade e involuntariedade com a satisfação e adaptação à aposentadoria (Boehs, 2017).

Atitudes frente à Aposentadoria

Pesquisas apontam que as atitudes frente à aposentadoria impactam na tomada de decisão e nos níveis de satisfação e adaptação em relação a mesma (Fouquereau, 2018; Leung & Earl, 2008; França & Vaughan, 2008). Em termos conceituais, as atitudes implicam em uma avaliação positiva ou negativa sobre a aposentadoria, que podem gerar impactos comportamentais, emocionais e cognitivos. O constructo atitude pode ser sintetizado como um sistema de crenças dirigido a um objeto, carregado afetivamente positiva ou negativamente e que influencia a ação (Rodrigues, 1998; França & Vaughan, 2008). Apesar disso, ainda são poucos os estudos que se dedicam ao aprofundamento sobre o tema (Silva & Rodrigues, 2016).

Atrelada às atitudes por tratar-se de comportamento, a decisão sobre aposentadoria pode ser conectada a três dimensões, segundo pesquisas: individual, organizacional e ambiental. Tais dimensões condicionam a percepção do indivíduo frente à aposentadoria e as expectativas que cria a respeito dela, além de influenciarem a percepção de satisfação posterior (Oliveira, 2011; França & Carneiro, 2009; Morin, 2007).

A respeito da *dimensão individual*, podemos citar o sistema de crenças e valores individuais, além de recursos como idade, saúde percebida e expectativa subjetiva de

vida. De forma feral, gira em torno da identidade, das noções de crescimento subjetivo, família e outros. (Wang et al., 2008; Leung & Earl, 2008; Solinge & Henkens, 2009).

Quanto à *dimensão organizacional*, podemos citar a integração social e valorização organizacional de modo geral. Entre seus aspectos estão a identificação com o trabalho (Wang et al, 2008), o envolvimento e satisfação com o trabalho (França, 2009; Menezes, 2012; Bressan et al, 2013), o possível ageísmo no trabalho (França, 2017), o potencial sentimento de inadequação por conflitos geracionais no trabalho (Oliveira, 2011), etc. A terceira e última dimensão, a *ambiental ou social*, remete à contribuição e reconhecimento sociais viabilizados através do trabalho e está intimamente relacionada ao sentido e à sua centralidade (Wang et al., 2008; Leung & Earl, 2008; Solinge & Henkens, 2009).

A conjugação das dimensões acima citadas ajuda a compor as atitudes frente à aposentadoria que condicionam importantes decisões a respeito do trabalho e da aposentadoria em si. Em certo momento da vida laboral tais questões se tornam centrais para a escolha de permanecer ou não no mundo do trabalho e em *como* permanecer ou *como* sair. Segundo Menezes (2012), por exemplo, a flexibilidade de tempo e o controle sobre as atividades são valorizados por trabalhadores mais velhos por lhes oferecerem mais liberdade e conseqüente satisfação com o mesmo. Através disso eles podem se sentir mais envolvidos ao mesmo tempo que conseguem suprir suas necessidades individuais e subjetivas que envolvem família e lazer, mantendo maior equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Neste sentido, o processo decisório tende a conduzir a estados de maior satisfação.

Entre fatores que tornam o ambiente de trabalho desagradável e acabam por pesar negativamente na decisão de aposentar estão o ageísmo, os conflitos geracionais na organização e o assédio moral e/ou outros tipos de sofrimento no trabalho (França, 2017;

Iweins, Desmette, Yzerbyt & Stinglhamber, 2013; Elgenneni & Cruciol, 2009). Tais elementos podem agir negativamente na tomada de decisão diante da aposentadoria e gerar insatisfação, uma vez que são percebidos baixos níveis de escolha em relação à aposentadoria ligados à sentimentos negativos e baixa adaptação (Boehs, 2017).

O desafio repousa em equilibrar as dimensões de modo que se possa identificar os elementos que condicionam vivências positivas ou negativas com o trabalho e com a vida fora dele. Esse contexto conduz à permanência ou à saída do indivíduo, total ou parcialmente, do universo do trabalho na expectativa de satisfação com a decisão tomada.

França e Vaughan (2008), demonstram que o processo de aposentadoria é condicionado pelas atitudes que o indivíduo tem a respeito desse processo, isto é, pelo balanço que faz entre “ganhos e vantagens” e “perdas e desvantagens” que a aposentadoria pode trazer. Em função de seu entendimento sobre aposentadoria delineiam-se decisões e níveis de satisfação com a mesma. As atitudes seriam, portanto, antecedentes da decisão e dos níveis de satisfação envolvidos. Entre os ganhos estão liberdade do trabalho, mais tempo para relacionamentos, lazer e projetos diversos. Entre as perdas estão desde os aspectos materiais do trabalho aos emocionais.

A pesquisa de França & Vaughan (2008) teve por objetivo analisar as atitudes de executivos em função da percepção de ganhos e perdas frente à aposentadoria através da construção de uma escala. Tal escala foi utilizada para avaliar as atitudes frente à aposentadoria entre um grupo de trabalhadores de instituição pública federal brasileira, servindo como instrumento para diagnóstico para um PPA – o que dá sequência às recomendações da pesquisa realizada em apenas uma categoria profissional (executivos).

Percepção do trabalho e aposentadoria

A ideia de satisfação com o trabalho tradicionalmente é associada à motivação. Teoricamente, o conceito de motivação explicava o comportamento no trabalho. Contudo, atualmente a satisfação é compreendida como atitude, que se desdobra em uma espécie de vínculo do indivíduo com seu trabalho (Siqueira, 2008; Siqueira & Gomide, 2004; França, 2009). A relação indivíduo-trabalho tem aspectos próprios de prazer e desprazer, que modulam os níveis de satisfação (Dejours, 2008; França, 2004).

Sendo a aposentadoria uma espécie de contraponto ao trabalho, as decisões que a envolvem podem ser impactadas pelos níveis de satisfação e envolvimento com o trabalho que o indivíduo apresenta, isto é, o que França (2009) denomina *percepção do trabalho*. A percepção do trabalho quando positiva pode fazer com que o trabalhador permaneça por mais tempo na organização, especialmente quando há forte identificação com ele, com a profissão ou com a própria organização. O contrário também pode ser compreendido por meio da percepção do trabalho: quando negativa pode conduzir à saída da organização por meio da demissão ou aposentadoria (Kim & Feldman, 2000).

Assim, a percepção do trabalho pode ter influência sobre as atitudes frente à aposentadoria e posterior decisão sobre se aposentar, havendo desligamento total ou parcial do universo do trabalho. Seguindo essa lógica, França (2004) elaborou a escala de Percepção do Trabalho, *Job Perception Scale* – JPS. Segundo a pesquisa de França (2004), verificou-se que a percepção do trabalho (composta por *satisfação* e *envolvimento* como dimensões) se apresentou como preditor em relação às atitudes frente à aposentadoria. Contrariamente às hipóteses iniciais de que quanto maior fosse o envolvimento e a satisfação com o trabalho mais negativas seriam as atitudes frente à aposentadoria para os participantes da pesquisa (executivos de alto escalão de grandes

empresas), o alto grau de envolvimento e satisfação com o trabalho impactaram positivamente nas atitudes frente à aposentadoria. Este resultado, segundo a autora, pode ser explicado pela tendência de os executivos criarem expectativas positivas diante das atividades de lazer e os relacionamentos familiares e sociais que não conseguiam realizar enquanto estavam trabalhando e que entendiam que na aposentadoria poderiam viabilizá-las.

Diante das pesquisas de França (2004 e 2008) a respeito de percepção do trabalho e das atitudes frente à aposentadoria, bem como da comprovação de suas relações, coloca-se a possibilidade da utilização dos instrumentos com participantes de diferentes perfis profissionais – como com trabalhadores de instituição públicas de profissões e níveis de escolaridade variados, com fins diagnósticos para *preparação para aposentadoria*. Pontua-se, conforme discutido anteriormente, que tal preparação é entendida como parte da transição entre o trabalho e a ausência para o trabalho, podendo passar por outras atividades, como atividades de trabalho mais flexíveis, remuneradas, formalizadas ou não.

Recursos para aposentadoria

A ideia de recurso está relacionada àquilo que é necessário para a sobrevivência em seus diversos aspectos. Holmgren (2017), dividiu os recursos em primários, secundários e terciários. Os recursos primários envolvem as necessidades mais básicas dos seres humanos, como alimento, proteção e outros; os secundários surgem como desdobramentos dos primários, pois serviriam como suporte para seu alcance; os terciários implicam em certo refinamento de necessidades, tendo a ver com realizações sociais. Os recursos, portanto, apresentam valor na medida que são a base da satisfação das necessidades dos indivíduos (Holmgren et al., 2017).

Tendo por base teorias de recursos, como as de Holmgren et al (2017), os pesquisadores Wang e Shultz (2010) desenvolveram uma teoria específica da aposentadoria. Esta serviu como base para a construção do *Inventário de Recursos para Aposentadoria* de Leung & Earl (2012) – utilizado nesta dissertação. Os recursos para aposentadoria envolvem aspectos físicos, financeiros, sociais e emocionais, cognitivos e motivacionais, afetando tanto a decisão frente à aposentadoria quanto os níveis de satisfação e adaptação a ela.

O *Inventário de Recursos para Aposentadoria* de Leung e Earl (2012) apresenta ao todo 35 itens subdivididos em três dimensões: *recursos físicos e financeiros, recursos sociais e recursos emocionais, cognitivos e motivacionais*. Contudo, com a validação desse inventário no Brasil (Amorim, 2019), foi reestruturado para 29 itens subdivididos em 5 dimensões de recursos: (1) físicos, (2) financeiros, (3) sociais, (4) emocionais e (5) cognitivos e motivacionais. Apesar de não corroborar integralmente a proposta de Leung e Earl (2012), a diferença não é tão relevante uma vez que permanece com 6 fatores propostos pela teoria de Wang e Schultz (2010), que serviu como base.

Salienta-se que os recursos preditores de satisfação entre aposentados mais relevantes são os que envolvem os aspectos materiais, de saúde e finanças, conforme apontam pesquisas na área (Leung & Earl, 2012; Hershey, Van Dalen, Conen, & Henkens, 2017; Bressan et al., 2013). Tais aspectos também já foram mencionados por França (2004) e França e Vaughan (2008) nas atitudes frente às perdas (saúde e salário e benefícios) como a preocupação da perda dos aspectos de sobrevivência. Isso nos leva às discussões anteriores sobre a importância dos sistemas de proteção social e políticas de acesso à saúde para a dignidade e bem-estar da pessoa idosa. Além disso, destaca-se a importância da educação ao longo da vida sobre o planejamento financeiro para a aposentadoria nas escolas, universidades e organizações (França & Hershey, 2018).

Ainda em consonância com as pautas das seções anteriores, em que o envelhecimento é debatido para além de seus aspectos físicos, pesquisas demonstram a importância das relações sociais na construção de uma velhice e aposentadoria saudáveis. França e Vaughan (2008), por exemplo, destacam a percepção negativa de tais perdas em função da aposentadoria, uma vez que a saída do trabalho pode implicar na diminuição ou perda da rede social do indivíduo, fragilizando-o em seu bem-estar e capacidade de resignificação da vida pós trabalho.

Para além dos aspectos materiais e sociais, encontram-se os recursos cognitivos, motivacionais e emocionais, que encontram respaldo teórico em pesquisas de Bandura (1997), por exemplo. Tais recursos dizem respeito à inteligência emocional, à resiliência, à auto eficácia para lidar com questões do cotidiano e à flexibilidade na adequação de objetivos são elementos que compõem formas positivas de lidar com a realidade da aposentadoria (Leung & Earl, 2012).

Pontua-se que os recursos não são estáticos e imutáveis, podendo ser acumulados ao longo da vida e compensados. O equilíbrio na administração desses recursos permite que o indivíduo possa se adaptar em maior ou menor grau à aposentadoria (Wang & Schultz, 2010). O chamado *Modelo de Perspectiva Dinâmica baseada em Recursos* se fundamenta na concepção dinâmica balizada em recursos de Wang et al. (2011).

A adaptação à aposentadoria envolve foco em mudanças de comportamento ancoradas no manejo de recursos, que poderiam aumentar ou diminuir ao longo do tempo. Assim, possuir e utilizar recursos que sejam capazes de atender suas próprias necessidades diminui a dificuldade na adaptação e ajustamento à aposentadoria ao passo que a ausência ou diminuição de recursos conduz a implicações negativas em relação à adaptação a mesma (Van Solinge & Héenkens, 2008; Wang et al., 2011). A adaptação dar-se-ia, portanto, em função desses recursos, que segundo os pesquisadores somariam em

48, entre os quais: saúde e finanças equilibradas, possuir relações conjugais, ter relações familiares saudáveis e equilibradas, bem como com a comunidade e amigos, apresentar níveis satisfatórios de autoestima, motivação e auto eficácia (Wang et al., 2011; Van Solinge & Henkens, 2008).

Leung e Earl (2012) estabeleceram fortes relações entre recursos e satisfação em relação à aposentadoria. Os recursos que mais têm impactos positivos sobre a aposentadoria, segundo os pesquisadores, são os recursos físicos e financeiros, por exemplo. Desta forma, o mapeamento de recursos também se mostra relevante em PPA por revelar que aspectos da vida merecem ajustes de modo que se estabeleçam planos mais adequados para o alcance de bem-estar. O inventário de recursos para aposentadoria se propõe a realizar esse diagnóstico de forma objetiva e mensurável e já foi validado no Brasil (Amorim & França, 2019).

Programa de Preparação para Aposentadoria

Em 1992, a OIT propôs que medidas fossem dirigidas a trabalhadores mais velhos com o objetivo de prepará-los para aposentadoria. Apesar de a discussão em torno de PPA surgir com mais força na década de 1990, há registro de precursores de PPA nos EUA, na década de 1950, mas que forneciam aos trabalhadores apenas informações elementares sobre o aposentar-se. No Brasil, os pioneiros a desenvolverem esse tipo de programa foram a Petrobrás e a Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC (França et. al, 2019). Com a Política Nacional do Idoso (1994) e com o Estatuto Idoso (2003), houve um estímulo formal ainda maior a este tipo de programa no Brasil, especialmente no serviço público (Costa et al., 2016; França et al., 2019).

Atualmente o PPA é consolidado no repertório de ações dirigidas ao trabalhador mais velho. A literatura especializada aponta esse tipo de programa como estratégia para se chegar à adaptação e satisfação na aposentadoria, conduzindo o indivíduo a melhores condições de qualidade de vida geral (Wang, Henkens, & van Solinge, 2011).

Assim, pesquisadores sugerem que o planejamento não seja restrito ao período que antecede imediatamente a saída do mercado de trabalho, mas que seja estimulado em toda a vida profissional por meio de programas ou ações sob a lógica da educação permanente (França, 1992; Leandro-França et al., 2016). Programas como o PPA devem apoiar trabalhadores na saída da organização ou no processo de transição para aposentadoria ao auxiliarem na construção ou revisão do projeto de vida de forma imediata, mas também a médio e longo prazos. Isso pode implicar na saída imediata do trabalhador ou na sua permanência por mais tempo. Por isso pode-se dizer, em certo sentido, que PPA impacta na aposentadoria em si, mas também no próprio trabalho (França, 2009; Zanelli, Silva & Soares, 2010).

Diante do advento de uma nova forma de compreender e experimentar a aposentadoria, do envelhecimento populacional e da noção da relevância do *fator trabalho* na construção da identidade do indivíduo, as instituições tem se dedicado a auxiliar seus trabalhadores a atravessar o período de aposentadoria com vistas a promover saúde, prevenir agravos e contribuir para o aumento da qualidade de vida geral e satisfação (Noone et al, 2009; Leandro-França et al., 2014; Solinge & Henkens, 2008). O PPA, portanto, tem desempenhado papel importante nesse cenário e auxiliado trabalhadores a desenharem suas aposentadorias de forma satisfatória.

O PPA pode ser entendido como um conjunto de ações dirigidas capazes de auxiliar o indivíduo a lidar com o processo de aposentadoria de forma mais saudável e inteligente (Leandro-França, Murta, Hershey, & Martins, 2016). Fornece informações

fundamentais sobre aposentadoria, bem como espaço de trocas entre pares que se encontram diante da mesma situação, de modo que alternativas possam ser identificadas e que recursos possam ser mobilizados neste período da vida (Zanelli, 2012). Deste modo, pode ser eficaz em conduzir o indivíduo para uma vida mais plena, com satisfação e menos sofrimento (Murta et al., 2014), sem o sentimento de vazio e inutilidade com a saída do mundo produtivo, desde a decisão até o pós-carreira (França, 2009 e 2012; Rafalski & Andrade, 2015; Zanelli et al., 2010).

Dentre suas diversas finalidades, o PPA pretende contribuir para o desenvolvimento de recursos e habilidades e para a construção de projetos de vida com o devido planejamento, de forma que se tornem tangíveis. Pontua-se a importância da ausência de juízo de valor a respeito do projeto de vida eleito pelo indivíduo, isto é, o projeto varia de acordo com o desejo de cada um e de seus recursos disponíveis – e isso pode incluir o não-trabalho.

Além disso, o PPA também pode trazer ganhos organizacionais na medida que reforça sua cultura ao dar condições de transferência de conhecimento e que se torna espaço privilegiado para aprendizagem e compartilhamento de experiências na organização entre gerações, fortalecendo a lógica da gestão do conhecimento (Antunes, Soares & Silva, 2015). Além disso, permite que demandas dos trabalhadores sejam mapeadas e possivelmente convertidas em políticas institucionais promotoras de saúde.

PPA: estrutura, abordagens, conteúdo e métodos

Segundo a literatura, a eficácia de um PPA está atrelada ao planejamento do programa em função dos objetivos institucionais e diagnóstico do público alvo (França et al., 2019; França, 2016; Leandro-França, 2016). Assim, entende-se que a definição de objetivos e a construção de diagnósticos sejam etapa fundamental para o êxito desse tipo

de programa. Dado o planejamento, os tipos de PPA se caracterizam pelo número de encontros, carga horária total, temas trabalhados e abordagens e métodos utilizados (França 2002; França & Carneiro; 2009; Murta et al., 2008; Seidl et. al, 2014; Soares & Costa, 2011; França et al., 2019).

Os objetivos podem variar de acordo com a organização. É preciso conhecer em profundidade as características da organização tanto para a compreensão dos objetivos quanto para a realização de diagnóstico do público-alvo de forma mais acurada. O diagnóstico vai desde conhecer a cultura organizacional mais abrangente, passando pelo perfil profissional e faixa etária dos trabalhadores até a utilização de instrumentos diversos, como questionários, entrevistas e outros (França, 2016; Leandro-França, 2016).

É consenso entre pesquisadores que, assim como o envelhecimento, a aposentadoria merece abordagem multidimensional de modo que possa atingir as questões de potencial impacto na vida do indivíduo no momento da ausência do trabalho. Desta forma, estudos mostram que há temáticas fundamentais a serem abordadas nesse tipo de programa. Os principais temas variam desde os mais pragmáticos (leis, direitos previdenciários e finanças) até os de rede de apoio social (família, lazer, amigos), saúde (envelhecimento, nutrição, atividades físicas) e projetos diversos para reorganização do tempo (Leandro-França, 2016; Wang et al., 2011; Zanelli, 2010; França et al., 2019). Em relação ao conteúdo, portanto, os PPA de forma geral abordam eixos temáticos semelhantes aos apontados pela literatura. Entre eles: legislação, saúde e autonomia física, relações sociais, identidade do trabalho, lazer e reorganização do tempo (Seidl et al., 2014).

Quanto à periodicidade e carga horária, o PPA pode variar de acordo com a instituição, público-alvo e objetivos, podendo ser de semanal a anual (França et al. 2019). Já em relação ao tipo de metodologia empregada nos encontros, destacam-se *workshops*,

palestras, rodas de conversa e vivências que conduzam à informação, reflexão e discussão sobre os diversos temas abordados, podendo ser conduzidos por profissionais da própria organização ou de outras instituições (França, 2016; Leandro-França, Murta, Hershey, & Martins, 2016).

Os programas mais robustos no que tange à estrutura e aprofundamento de temas apresentam cronogramas mais longos e abrangentes. Sua carga horária tende a ser mais estendida, bem como sua frequência, contando com grupos de aproximadamente 20 pessoas (Seidl et al., 2014; Soares & Costa, 2011; França, 2002; Murta et al., 2014). Já os programas em versões mais breves tendem a ocorrer em eventos isolados com carga horária reduzida (em torno de um turno), fazendo uso principalmente de palestras ou por imersão de alguns dias consecutivos (Seidl et al., 2014; França et al., 2013).

Leandro-França (2016) buscou em suas pesquisas avaliar a qualidade de PPA levando em conta critérios metodológicos e de eficácia. A partir dos programas analisados (breves e longos), concluiu que alcançaram níveis de mudanças desejadas ao fomentarem o planejamento e promoverem mudanças positivas de atitudes frente à aposentadoria e satisfação com a vida. Porém, como limitações de pesquisa concluiu que deficiências metodológicas e de eficácia impedem que se chegue a resultados mais acurados e passíveis de maiores generalizações.

CAPÍTULO 1

TRILHANDO NOVOS CAMINHOS: UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA CONTEXTUALIZADO NA SAÚDE DO TRABALHADOR¹

Neste capítulo, o PPA que serviu como referência para o estudo de caso proposto pela presente dissertação é tratado em detalhes na forma de um relato de experiência. Deste modo, são discutidos o seu histórico e as características da instituição, o arcabouço teórico (Saúde do Trabalhador), a estrutura e a abordagem metodológica crítico-reflexiva inspirada em Freire. Ao final, serão pontuadas as limitações e sugestões para pesquisas e práticas, bem como para a construção de novos programas de preparação para aposentadoria.

¹ Artigo submetido a periódico científico classificação QUALIS A2 em agosto de 2019.

Resumo: O presente artigo se baseou em um relato de experiência de um programa de preparação para aposentadoria (PPA) que faz parte das ações de saúde dirigidas aos trabalhadores de uma instituição pública federal com sede no Rio de Janeiro à luz da Saúde do Trabalhador. Diante de diretrizes amplas quanto às políticas dirigidas aos trabalhadores mais velhos e das poucas iniciativas estruturadas de PPA registradas em pesquisas – apesar do crescente aumento da expectativa de vida da população – pontua-se a relevância de realizar um estudo específico para a descrição de um PPA com características próprias e metodologia consolidada há pelo menos uma década. Trata-se de um relato de experiência, parte do estudo de caso do programa *Trilhando Novos Caminhos*, dirigido a trabalhadores mais velhos em fase de transição para aposentadoria cujos objetivos principais são a promoção da saúde e a prevenção de agravos. O programa é abordado em seus aspectos históricos, teóricos e metodológicos de modo que são discutidos o seu histórico e as características da instituição, o arcabouço teórico (Saúde do Trabalhador), a estrutura e a abordagem metodológica crítico-reflexiva inspirada em Freire. Ao final, são pontuadas as limitações e potencialidades para pesquisas e práticas da área, bem como para a construção de novos programas de preparação para aposentadoria. **Palavras-chave:** aposentadoria, saúde do trabalhador, envelhecimento.

Abstract: This paper is based on an experience report on a retirement preparation program (RPP) which is part of health actions to workers of a federal public institution in Rio de Janeiro through an Occupational Health perspective. Given the broad policy guidelines for older workers and the few structured RPP initiatives in surveys - despite increasing life expectancy - the relevance of leading a specific study is highlighted to describe a RPP in its own characteristics with consolidated methodology for at least a decade. This is an experience report, part of the case study of the *Trilhando Novos Caminhos* program, that is directed to older workers in transition to retirement which the

main objectives are health promotion and disease prevention. The program is approached in its historical, theoretical and methodological aspects so that its history and the characteristics of the institution, the theoretical framework (Occupational Health), the structure and the critical-reflexive methodological approach inspired by Freire of the program are discussed. In the end, the limitations and potential for research and practice on the field, as well as for the creation of new retirement preparation programs will be punctuated. **Keywords:** retirement, occupational health, aging.

Resumen: Este artículo é fundamentado en la experiencia de un programa de preparación para la jubilación (PPA) que forma parte de las acciones de salud dirigidas a los trabajadores de una institución pública federal con sede en Río de Janeiro a la luz de la salud laboral. Dadas las directrices generales de política para los trabajadores de más edad y las pocas iniciativas estructuradas de PPA registradas en las encuestas, a pesar del aumento de la esperanza de vida de la población, se destaca la importancia de realizar un estudio específico para describir un PPA. con sus propias características y metodología consolidada durante al menos una década. Este es un informe de experiencia, parte del estudio de caso del programa *Trilhando Novos Caminhos*, dirigido a trabajadores de más edad en transición a la jubilación cuyos objetivos principales son la promoción de la salud y la prevención de enfermedades. El programa se aborda en sus aspectos históricos, teóricos y metodológicos para que se discuta su historia y las características de la institución, el marco teórico (Salud Ocupacional), la estructura y el enfoque metodológico crítico-reflexivo inspirado en Freire del programa. Al final, se puntuarán las limitaciones y potencialidades para la investigación y las prácticas en el área, así como para la construcción de nuevos programas de preparación para la jubilación. **Palabras clave:** jubilación, salud laboral, envejecimiento.

Introdução

A despeito das crescentes transformações no mundo do trabalho e aposentadoria, permeadas pelo envelhecimento populacional, há ainda pouca adesão a este tipo de programa por parte das organizações de forma geral (França, Leite, Prado, Garcia & Ataliba., 2019; Costa & Soares, 2009; França & Soares, 2009). No Brasil, as políticas dirigidas ao idoso incluem de forma abrangente suas relações com o trabalho e a sugestão do uso de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) como ação de promoção de saúde – Política Nacional do Idoso (Lei n. 8.842, 1994) e Estatuto do Idoso (Lei n. 10.741, 2003). O serviço público, contudo, contempla maior número de ações dirigidas ao tema (França et al., 2019).

O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão [MPOG], em 2010, instituiu a Política de Atenção à Saúde Mental do Servidor (Portaria n. 1.261, 2010), que augura ações de promoção e assistência em saúde para servidores públicos federais, incluindo o desenvolvimento de PPA. Mas foi somente em 2018 que o MPOG, por meio da portaria n. 12, instituiu as diretrizes para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria, fomentando PPA e outras ações de educação a longo prazo.

Embora exista uma literatura a respeito desse tipo de programa, discussões sobre seus temas centrais e sobre seu possível planejamento e implementação (França, 2002; França & Soares, 2009; Costa & Soares, 2009; Zanelli, Silva, & Soares, 2010; Pazzim & Marin, 2016), pesquisas nacionais descrevem experiências de PPA de forma pontual e em pouca quantidade (Murta, Leandro-França & Seidl, 2014; Muniz, 1997; Murta, Caixeta, Souza & Ribeiro, 2008; Soares, Costa, Rosa & Oliveira, 2007) e raros são os programas que discutem seu referencial teórico e que realizam acompanhamento e avaliações

sistemáticas durante e após a aposentadoria (França et al., 2019). Os programas de preparação para aposentadoria são diversos, variando no que tange à sua forma, estrutura e abordagens, apesar de guardarem entre si semelhanças em seus eixos temáticos principais e em relação ao seu público-alvo preferencial (França et al., 2019).

Entretanto, diante de diretrizes amplas e pouco precisas quanto às políticas dirigidas aos trabalhadores mais velhos e das poucas iniciativas estruturadas de PPA registradas em pesquisas (Murta et al., 2014a e 2014b; Muniz, 1997; Murta et al., 2008; Soares et al., 2007), torna-se relevante realizar um estudo específico para a descrição de um PPA com características próprias e metodologia consolidada há pelo menos uma década em instituição de referência em saúde. Desta forma, propõe-se um relato de experiência de PPA fundamentado na lógica da Saúde do Trabalhador, que tem como objetivo a exposição de uma experiência em programa de preparação para aposentadoria em seus aspectos históricos, teóricos e metodológicos.

Configurando-se como relato de experiência de programa objeto de prática profissional da autora, buscaram-se como fontes sua própria prática profissional, o resgate da trajetória e metodologia por meio de relatos das fundadoras do programa *Trilhando Novos Caminhos*, relatórios institucionais de edições anteriores e de seminários de planejamento e avaliação do programa.

Histórico – A instituição e seu programa de preparação para aposentadoria

A fim de compreender o contexto em que ocorre o programa *Trilhando Novos Caminhos*, que neste artigo servirá como referência para o estudo de caso, propõe-se conhecer a instituição que o desenvolve como uma de suas políticas voltadas para seus trabalhadores como ação de saúde. Trata-se de instituição pública federal com sede no

Rio de Janeiro que tem como missão produzir e disseminar conhecimentos na área da saúde, ciência e tecnologia. Destaca-se que, apesar de pública, o programa se dirige não somente aos servidores públicos, mas também aos seus trabalhadores terceirizados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Desta forma, utiliza-se o termo “trabalhadores” para se referir ao público-alvo.

Em função da natureza do ambiente organizacional ser de base científica e de sua expansão em diversas áreas do conhecimento, o ambiente se tornou extremamente diversificado no que tange aos seus trabalhadores, suas formações acadêmicas e funções exercidas. Encontram-se entre eles desde trabalhadores de fábricas até os de pesquisa de ponta em modernos laboratórios de microbiologia, passando pelos de assistência em saúde e pelos curadores de museus históricos. Sua fundação centenária, a figura de seu patrono e sua relevância histórica e política ajudam a desenvolver e alimentar uma cultura institucional forte, pautada pelo “orgulho em pertencer”, que é reforçada pelas características geográficas da sede localizada no Rio de Janeiro.

Tendo um *campus* extenso e com certo isolamento em relação à cidade, criou formas de atender às demandas práticas de seus trabalhadores. O *campus* é esteticamente agradável (parte dele de preservação ambiental), sendo bastante organizado. Nele, além de restaurantes e lanchonetes, há agências bancárias, academia, transporte institucional, creche, museus e sindicato. Além disso, por sua natureza acadêmica, há inúmeros cursos de pós-graduação disponíveis ao público, assim como aos seus trabalhadores que desejam se submeter aos processos seletivos. Cabe salientar que, em relação à qualificação acadêmica, a instituição a estimula através de planos de carreira que a valorizam, sendo fortalecida pela cultura de produção de conhecimento.

Todo esse contexto de cultura institucional forte, somada a características físicas específicas da sede, cria condições muito peculiares aos trabalhadores. Não raro, muitos

entram jovens na instituição, por vezes como estudantes, e constroem suas vidas profissionais, acadêmicas e pessoais dentro dela. Criam redes sociais em diversos equipamentos institucionais (como academia e grupos de alimentação saudável), criam redes onde seus filhos circulam (creche, escola, colônia de férias), criam redes de amigos entre trabalhadores que moram em seu bairro através do transporte institucional etc. É comum ver trabalhadores que se casam com colegas e que tem seus filhos também seguindo carreira na mesma instituição, como uma família estendida. Nesse sentido a organização funciona quase como um vórtice que a tudo aproxima para ela.

Neste ponto, são necessárias algumas reflexões e pontuações relevantes a respeito da organização ao se abordar seu programa de preparação para aposentadoria. Apesar de o contexto ser prático e bem aceito pelos trabalhadores e de criar condições de qualidade de vida, no momento da aposentadoria, desligar-se da instituição não raro envolve sofrimento e sentimento de perda profunda, uma vez que se desligar deste universo implica em redimensionamento do tempo, reconstrução de redes sociais e ressignificação da vida, o que produz impacto significativo no momento de transição. Este, portanto, configura-se como um desafio a mais para lidar, além dos que comumente envolvem esse tipo de programa.

Situada a instituição e suas características ao leitor, é possível falar sobre o programa de preparação para aposentadoria *Trilhando Novos Caminhos*. Sua construção ocorreu em 2009 diante da demanda de servidores em sofrimento, dada a proximidade de suas aposentadorias, atendidos no serviço de saúde do trabalhador. Lançou-se como projeto estratégico transversal que envolvia o serviço de saúde do trabalhador e o serviço de gestão de pessoas (administração e desenvolvimento), diante das demandas institucionais, das diretrizes da Estatuto do Idoso (Lei n. 10.741, 2003) e da Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa (Portaria n. 2.528, 2006).

Trabalhadoras que compunham equipes de saúde do trabalhador, frente ao sofrimento e adoecimento de trabalhadores próximos à aposentadoria por invalidez e compulsória, realizaram estudo exploratório com participantes do Projeto de Educação para Jovens e Adultos, em parceria com a associação de aposentados da instituição, no intuito de obter informações relevantes a respeito das demandas dos trabalhadores sobre o tema. O objetivo era saber, dos que estavam próximos à aposentadoria e dos já aposentados, quais seriam as questões relevantes para serem tratadas por um PPA e que provocavam impacto no período de transição para aposentadoria.

As trabalhadoras que compunham equipes de assistência em saúde do trabalhador, após o estudo exploratório interno, realizaram grupos de estudo sobre o tema entre si e se qualificaram para desenhar o programa através de fóruns e congressos sobre envelhecimento, trabalho e aposentadoria, além de participarem de cursos oferecidos pelo MPOG sobre políticas institucionais dirigidas a trabalhadores mais velhos. Após o estudo exploratório, a qualificação autônoma e o desenho do projeto-piloto a ser desenvolvido, sob apoio institucional fundou-se uma equipe própria de dedicação exclusiva para preparação para aposentadoria, dentro do serviço de saúde do trabalhador. A equipe desde seu início é multidisciplinar, contando com psicólogos, assistentes sociais e demais profissionais da saúde.

Inicialmente o programa era voltado para trabalhadores que estavam há um ano das condições mínimas para aposentadoria, para os que recebiam abono de permanência, para os indicados à aposentadoria por invalidez e para os que estavam a um ano da aposentadoria compulsória. Contudo, pontua-se que os critérios de participação nos casos de aposentadoria voluntária e compulsória foram ampliados para dez anos do cumprimento dos requisitos legais para aposentadoria. Isso ocorreu para que fosse ampliado o acesso dos trabalhadores ao programa e para atender avaliações técnicas

acerca do entendimento de que, para existir maior possibilidade de mudanças, é necessário mais tempo de planejamento e reflexão. Atualmente, compreende-se que parte das ações de preparação para aposentadoria devem ser estendidas também aos trabalhadores mais jovens sob a forma de educação continuada em diversos momentos da carreira, conforme recomendam pesquisas (Narushima, Liu & Diestelkamp, 2018; Murta & Leandro-França, 2014; França & Soares, 2009; França, 2011).

O objetivo geral do programa é oferecer espaço de reflexão, planejamento e cuidado para com o processo de transição para a aposentadoria dentro da lógica de prevenção de agravos e de promoção da saúde – preceitos básicos da saúde do trabalhador. Sua questão norteadora é a de que o acesso à informação crítica, reflexão e possibilidade de planejamento possam gerar condições de escolhas para o indivíduo de modo que este possa construir a aposentadoria que deseja, adequada a seus recursos (materiais, sociais e emocionais) e que isso possa impactar positivamente em sua saúde e bem-estar.

Entre seus objetivos específicos estão: (1) contribuir no mapeamento da situação dos trabalhadores que estão próximos a se aposentar; (2) favorecer o acesso à informação e reflexão sobre aposentadoria entre trabalhadores; (3) estimular e subsidiar trabalhadores na construção de novos projetos de vida; (4) apoiar a ampliação de rede social dos trabalhadores; (5) problematizar a centralidade do trabalho como elemento constituinte e organizador da vida e sua relação com o binômio saúde/doença; (6) incorporar as questões relativas à qualidade de vida na aposentadoria à agenda do campo da Saúde do Trabalhador; (7) fortalecer a gestão do conhecimento; (8) ser espaço de acolhimento, reflexão e cuidado para os trabalhadores mais velhos.

A respeito do alcance do programa, ao contrário do que comumente ocorre em universidades, por exemplo (Murta, Abreu, França, Pedralho, Seidl, Lira, Carvalhedo, Moreira & Conceição, 2014), o *Trilhando Novos Caminhos* atinge a todo o contingente

de trabalhadores em todos os cargos e níveis de carreira, isto é, atinge desde os profissionais de nível médio aos de pós-doutorado, passando por todos os tipos de formação. Pode-se citar como perfil médio dos trabalhadores que já passaram pelo programa que em torno de 70% são do gênero feminino; 85% tem como nível de escolaridade pós-graduação (especialização a pós-doutorado); a idade média é de 55 anos. Em geral, 70% não tem planos para aposentadoria ou tem planos muito vagos e apresentam sentimento ambivalente em relação à mesma. Sendo a participação no programa voluntária, os trabalhadores o procuram em busca de informação e por indicação de amigos que participaram anteriormente.

Mais de 500 trabalhadores já participaram do *Trilhando Novos Caminhos* no Rio de Janeiro e demais unidades regionalizadas em outras partes do país que são atendidas pela mesma equipe de referência. Em unidades regionalizadas, contudo, a estrutura do programa é adaptada às condições de cada local e assume forma mais compacta de imersão.

Entendendo que a maior parte dos programas de preparação para aposentadoria nasce dentro da lógica de gestão de pessoas ou para atender normativas de políticas voltadas para a pessoa idosa, pontua-se que o programa em questão não objetiva prevenir ou fomentar aposentadorias, e sim a saúde e o bem-estar dos participantes. Por isso, o número de egressos aposentados ou que continuam trabalhando não se configura como indicador de êxito ou de fracasso. Os indicadores que servem para avaliar o programa atualmente são a percepção de satisfação e a percepção de mudanças quanto às atitudes e ao planejamento frente ao trabalho e à aposentadoria do participante, que são avaliadas diariamente ao longo dos módulos educativos e no período pós-aposentadoria.

Arcabouço teórico – saúde do trabalhador

O trabalho tem caráter ontológico, uma vez que é por meio dele que indivíduo se apropria da natureza no intuito de suprir suas necessidades enquanto se afirma como gênero. Após uma vida marcada pelo trabalho, a aposentadoria pode ser entendida como final de um ciclo de construção e autoafirmação, mesmo havendo a possibilidade de se realizar projetos diversos. Sua aproximação está associada também a perdas, entre elas as de ordem social e de saúde, podendo ser vivenciada como período de instabilidade e crise ou de oportunidade de mudança positiva (Laurell & Noriega, 1989; Zanelli et al., 2010; Zanelli, 2012).

Para Marx (2008), é através do trabalho que se transforma a natureza para atender nossas necessidades. Além de meios de subsistência, fornece-nos formas de existência e nos situa sócio historicamente. Está presente no modo em que organizamos a vida, nos dá rotinas e referências sociais e contribui para a construção de nossa identidade. Portanto, ao trabalho é conferido centralidade, isto é, valor social e individual (Carlos, 1999; Codo, 2006; Coutinho, Krawulski & Soares, 2007; Dejours, 2008). Entende-se, deste modo, que o trabalho quando “deixado” em sociedades que o superdimensionam pode afetar o envelhecimento do indivíduo, especialmente se for desprovido de recursos (materiais, sociais e emocionais) para ressignificar sua existência (Souza, Matias & Brêtas, 2010; Carreteiro, 2017).

Como apontado anteriormente, considerando que na sociedade moderna a identidade do indivíduo está intrinsecamente ligada à sua identidade enquanto trabalhador (Carlos, 1990; Dejours, 2008), compreende-se que a relação saúde-trabalho desempenha importante papel na vida social, assim como a relação saúde-aposentadoria. Deste modo,

o trabalho – e sua possível contraparte, a aposentadoria – pode ser compreendido como fator na aceção das condições de saúde do indivíduo.

A Saúde do Trabalhador (ST), arcabouço teórico do *Trilhando Novos Caminhos*, pode ser entendida como um conjunto de ações específicas dirigidas à vigilância e à assistência em saúde para o alcance da proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores em função dos riscos aos quais estão submetidos por conta do trabalho. A partir da Constituição de 1988, o Sistema Único de Saúde [SUS] adquire competência para cumprir suas ações. Segundo a Lei Orgânica da Saúde (LOS, n. 8.080, 1990), é um “conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e a proteção da saúde do trabalhador, visando a recuperação e a reabilitação dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho”.

A ST assenta-se em três premissas básicas: *vigilância, promoção de saúde e prevenção de agravos* e é pautada pela relação saúde-trabalho. Como vigilância em saúde, compreende-se ações de ordem contínua e sistemática para identificar determinantes e condicionantes de agravos à saúde dos trabalhadores que tem função de subsidiar intervenções para minimizar ou eliminar seus impactos (Minayo-Gomez, 1997; Minayo, Hartz & Buss, 2000; Mendes & Dias, 1991). No que tange à promoção de saúde, é entendida como determinante e condicionante de saúde, apresentando uma concepção de saúde complexa e multidimensional. Levam-se em conta, portanto, o contexto nos quais os indivíduos estão inseridos, seus modos de vida, fatores socioeconômicos etc. Já a prevenção de agravos confere ênfase à doença e busca sua ausência ou atenuação (Minayo-Gomez, 1997; Minayo et al., 2000).

Passados os conceitos elementares sobre ST, pode-se compreender o olhar e a ação de equipes que a tem como referencial. Assim como pode haver relação de

causalidade ou agravo entre processos de adoecimento e o trabalho, entende-se que também é possível haver entre adoecimento e aposentadoria, especialmente em casos de aposentadoria compulsória ou por invalidez – mas também entre trabalhadores muito envolvidos e identificados com o trabalho.

A ST se ocupa com os danos ou agravos que os processos de trabalho podem produzir, compreendendo a relação saúde-doença através das relações de trabalho modernas. Deste modo, assim como as formas de trabalhar impactam as formas de adoecer ou de se conservar saudável, igualmente ocorre com as formas de se aposentar. Nesta perspectiva, o *Trilhando Novos Caminhos* apresenta-se como ação dirigida aos trabalhadores em fase de transição para aposentadoria que tem como objetivos centrais a promoção de saúde e a prevenção de agravos, tanto no trabalho quanto na aposentadoria plenamente vivenciada quando esta vier a tomar lugar. Faz-se necessário pontuar que se entende aposentadoria como *processo* que vai desde seu planejamento até sua plena vivência de ausência de trabalho, podendo passar por outros tipos de trabalho flexível, o chamado *bridge employment* (Kim & Feldman, 2000), remunerado ou não.

Estrutura e abordagem metodológica

A respeito de sua estrutura, o PPA está organizado em três etapas fundamentais: a *sensibilização*, a *adesão* e o *acompanhamento pós-PPA*. A **primeira** etapa, de sensibilização, procura pautar o tema na instituição e sensibilizar trabalhadores a buscar mais informações sobre aposentadoria e planejamento. São utilizadas como estratégias: materiais educativos (como cartilhas), material de divulgação do programa (*folders*, cartazes e meios de comunicação virtuais institucionais) e “cartilha-viva” com breves palestras nas unidades pelas quais a instituição é composta, além de fóruns e oficinas.

Atualmente, o meio de sensibilização mais significativo são os próprios trabalhadores egressos do programa que o divulgam.

A **segunda** etapa, a de adesão, é a formalização do ingresso do trabalhador no programa. Ela se inicia com a inscrição voluntária através de formulário virtual. Em seguida o trabalhador é convidado para uma entrevista com a equipe técnica, que faz uso de instrumento semiestruturado cujos objetivos são: (1) conhecer cada participante no tocante aos temas abordados pelo programa, (2) traçar um perfil do grupo para fundamentar os módulos educativos, (3) passar informações básicas sobre o programa, (4) despertar as primeiras reflexões sobre a aposentadoria nos participantes e (5) criar vínculo entre o trabalhador e a equipe.

Ressalta-se que a entrevista é considerada uma abordagem individual por seu formato e por ser garantido ao trabalhador o sigilo próprio dos equipamentos de saúde. Seu roteiro abarca temas, como: trajetória profissional, condições financeiras, hábitos/estilo de vida e saúde, relações sociais e expectativas de futuro e aposentadoria. Após a entrevista, os trabalhadores participam do PPA propriamente dito, que é dividido em **módulos educativos** – discutidos em pormenores adiante.

A **terceira** etapa é o acompanhamento pós-PPA e pós-aposentadoria, que consiste no monitoramento do processo de transição para aposentadoria dos egressos do programa. Pontua-se que parte dos trabalhadores continuam na instituição enquanto outros optam pelo desligamento, mas permanecem trabalhando com outros vínculos ou em outras atividades (remuneradas ou não) fora da instituição. Independente das condições, todos são convidados para atividades de egressos, como grupos focais, palestras sobre assuntos diversos, além da participação em grupos virtuais para compartilhamento de informação relacionada à aposentadoria. Além disso, aos aposentados formalmente são dedicadas novas entrevistas 1 e 2 anos após o evento, que conta também com *Instrumento de*

Avaliação de Situação de Saúde – SF-36 que tem sua primeira aplicação durante os módulos educativos. Esta etapa também se pauta pela ótica da Saúde do Trabalhador e busca mensurar os reflexos da aposentadoria e preparação para aposentadoria em sua saúde.

A respeito dos módulos educativos da segunda etapa, de adesão, o PPA se organiza em cinco módulos que contemplam 6 eixos temáticos e tem uma carga horária básica de 70 horas, que pode ser estendida conforme avaliação. Configura-se como a etapa central do programa e culminância da estratégia de ação aos trabalhadores em transição para aposentadoria, em que se viabilizam espaços fundamentais de reflexão e planejamento sobre os temas.

Os temas são escolhidos tendo como base (1) a primeira pesquisa exploratória interna, (2) os temas apontados pela literatura como os que tem impacto na aposentadoria e envelhecimento, (3) as entrevistas de cada grupo de trabalhadores que formam o *relatório de perfil do grupo ou diagnóstico tridimensional* – que apontam questões específicas e necessidade de ajustes aos temas ou temas novos, bem como distribuição de carga horária – e (4) avaliações da equipe. A conjugação de todas essas informações compõe a base das edições do programa. Cada edição, portanto, apresenta diferenças se comparada às anteriores, uma vez que se levam em conta tanto o contexto de conjuntura externa quanto as informações trazidas pelos trabalhadores no momento da entrevista, além da base teórica sobre preparação para aposentadoria e envelhecimento.

De forma geral, apesar das alterações de ênfase, especialistas e temas diversos, os temas centrais giram em torno de: (1) aspectos pragmáticos da aposentadoria, como leis, regras, perdas financeiras, planejamento financeiro e organização sindical; (2) saúde do trabalhador e temas afins, trabalho e sua centralidade e memória institucional; (3) envelhecimento físico, psíquico e promoção e prevenção de agravos à saúde; (4) rede de

apoio social, relações familiares, lazer e condições de vida; (5) ausência (ou não) do trabalho, sentidos da aposentadoria, reorganizações do tempo e depoimentos de aposentados e (6) planejamento pós-aposentadoria e avaliações. Destaca-se que o último eixo é transversal, isto é, atravessa todos os módulos. Vale ressaltar que os temas básicos tratados no *Trilhando Novos Caminhos* incluem elementos de *vigilância, promoção de saúde e prevenção de agravos* dada sua natureza de programa de Saúde do Trabalhador, servindo também como fator de proteção de risco social.

Quanto à metodologia empregada, são utilizadas palestras, vivências, dinâmicas, filmes, entrevistas etc. A equipe conduz as atividades em parceria com convidados externos especialistas em parte dos temas abordados, realiza atividades nas quais tem especialidade e participa ativamente dos debates e do manejo do grupo. Após a elaboração do perfil do grupo, faz-se o mapeamento de possíveis especialistas parceiros para tratar de assuntos específicos. O perfil é discutido em pormenores com os parceiros no que tange aos assuntos pertinentes aos seus conteúdos e é feita a “encomenda” da palestra ou atividade, isto é, com base em um conhecimento mais profundo sobre o PPA e sobre o grupo, a equipe sugere abordagens e temas e faz apontamentos.

Apesar de a concepção do programa ser centrada no coletivo, há particularidades que exigem suporte individual para as quais a equipe disponibiliza ao trabalhador como parte do cuidado em saúde. Desta forma, além do momento individual da entrevista, a equipe se coloca à disposição para atendimentos individuais pontuais para escuta qualificada e intervenções, além de mobilizar outras redes de cuidado quando necessário – internas ou externas à organização.

É importante ressaltar que o programa tem como lógica norteadora a abordagem crítico-reflexiva. Parte-se do princípio de que o indivíduo, ao mobilizar seus recursos e refletir sobre a realidade, é capaz de fazer suas próprias escolhas e tem mais chance de

obter êxito em seus planos. Pode-se compreender tal abordagem dentro da concepção de Freire (1967, 1980) que, ao discutir a perspectiva crítica da educação, expõe seu julgamento a respeito daquilo que entende como *educação bancária*, na qual o sujeito é passivo e entendido como mero repositório de conhecimentos que lhe são impostos, restando-lhe pouca ou nenhuma crítica a respeito de seu estar no mundo.

Em contraponto, o teórico propõe uma *educação libertadora*, pautada pela autonomia e por uma relação dinâmica e crítica frente à realidade, tornando-a passível de mudanças que promovam o desenvolvimento de consciência e novas formas de significar a vida. Sua teoria pode ser estendida a campos de atuação que vão para além da educação formal, sendo fundamentada na dinâmica dialógica. Assim, desenvolve-se uma consciência crítica através da problematização, que viabiliza mais condições de resignificação e possibilidades de mudança em direção à saúde e ao bem-estar – objetivos do PPA.

Entende-se, portanto, que o programa *Trilhando Novos Caminhos* cria condições favoráveis à aquisição de informações e reflexões sobre a necessidade de resignificação da vida e planejamento, servindo como instrumento para lidar com a transição para aposentadoria ao pautar a relação indivíduo-trabalho-saúde. Desta forma, evitam-se respostas prontas, planos pré-estabelecidos ou juízo de valor sobre crenças, modos de vida e planos – inclusive sobre o plano de não-trabalho. Para tanto, é criado ambiente cujas relações são horizontais e no qual a discussão é estimulada, bem como a partilha de ideias e afetos.

A respeito do ambiente em que se dá o programa, procura-se fazer com que seja de confiança e partilha. Parte disso se deve à pactuação de sigilo sobre os conteúdos que são tratados no grupo, especialmente os de relatos de participantes. Isso faz com se sintam à vontade para falar sobre suas questões e dúvidas. Desta forma, não são permitidos

observadores externos ou novos participantes quando já iniciada a edição – salvo exceção de recomendação de aposentadoria por invalidez.

Além do compromisso do sigilo, adotou-se como parte do método a realização de um café da manhã partilhado todos os dias do PPA. A equipe fornece o café e os trabalhadores os demais alimentos. Dedicam-se pelo menos 30 minutos para o café, o que faz com que se equalizem os atrasos ao mesmo tempo que permite o estreitamento de vínculos entre os participantes e entre os participantes e a equipe. Isso torna o ambiente mais acolhedor para partilhas e trocas de experiências. Soma-se a isso a oportunidade de identificação por parte da equipe de casos que mereçam mais atenção.

O encadeamento dos temas também é planejado de modo que a construção do grupo, tomado como conceito (Aubry & Arnaud, 1978; Moreno, 1983), seja adequada e proporcional ao aprofundamento das discussões. Inicialmente os participantes apresentam algum vínculo com a equipe, por conta da ocasião da entrevista individual, mas ainda não o tem em profundidade com os demais. No primeiro dia, são pactuadas as regras do grupo, que inclui o sigilo, e dedica-se um tempo para dinâmicas de apresentações que vão além das questões profissionais. A equipe se coloca na mesma condição nesse momento e se apresenta falando seus nomes, história de vida e interesses pessoais de forma breve.

Inicialmente apenas temas mais objetivos são apresentados, como leis e regras para aposentadoria. Na medida que o grupo se sente à vontade e se constitui de fato como grupo é que temas mais delicados são tratados. Apesar de haver prévio conhecimento a respeito dos participantes individualmente, enquanto grupo tendem a ter dinâmica própria com surgimento de lideranças, formas de organização, comunicação e oposição, conforme é esperado quando indivíduos se reúnem com objetivo comum, entre eles os psicoeducativos (Aubry & Arnaud, 1978; Moreno, 1983; Murta et al., 2014b). Desta

forma, entende-se que a compreensão teórica e metodológica a respeito de grupos e seu manejo se mostram fundamentais para a boa condução dos objetivos do PPA.

A relação de confiança construída desde as entrevistas tem sua culminância no último dia do programa, em atividade de encerramento e confraternização em que são realizadas homenagens com vídeos institucionais feitos especialmente para o grupo e seus convidados, além de depoimentos. Também é entregue material semelhante a um jornal com uma “reportagem” sobre cada participante com fotos, depoimentos e citações, como forma de resumir sua história dentro da instituição. Esse material é construído por uma equipe de comunicação, que em parceria com o programa, desenvolve ação junto ao conjunto de trabalhadores.

Pontua-se que ao longo do programa evidencia-se a relevância de um planejamento que envolva aqueles com quem se partilha a vida e os afetos. Assim, sugerem-se exercícios com pessoas de confiança e que serão de alguma forma afetadas por sua aposentadoria. Por isso, no momento do encerramento, esse “parceiro” é convidado, que pode ser familiar, amigo, colega de trabalho etc.

Para além de questões de métodos e abordagens, pesquisas sobre PPA apontam a necessidade de avaliação desse tipo de programa sob diversas frentes de forma que possa ser aperfeiçoado para cumprir seus objetivos centrais (Leandro-França et al., 2016; Murta et al., 2008; Soares et al., 2007; Zanelli et al., 2010). O *Trilhando Novos Caminhos* agrega de forma contínua várias fases de avaliação, que vem a subsidiar seu aprimoramento e adaptação a mudanças de contextos – tanto em relação ao grupo de participantes quanto à conjuntura externa.

Avaliação

O programa realiza três formas de avaliação: (1) anteriores ao programa com entrevista e elaboração do relatório de perfil do grupo, (2) ao longo do programa através de formulário semiestruturado sobre as atividades diárias e (3) após o programa através de pesquisa qualitativa sobre o PPA entre os participantes, além de avaliação da própria equipe técnica. Os participantes ao fim do programa relatam suas impressões sobre o PPA e sobre a aposentadoria, mudanças produzidas e planos, por exemplo. Os relatos ao longo das edições são positivos e demonstram o alcance de seus objetivos principais. Muitos passam a demonstrar mais preocupação em relação ao tema ao verbalizarem a necessidade de mais planejamento, o que é compreendido de forma positiva uma vez que o PPA também se propõe a desconstruir expectativas irreais a respeito da aposentadoria.

Ao todo foram realizadas, até o ano de 2019, 18 edições do PPA com alcance de mais de 500 trabalhadores. Ao fim de cada edição é realizado um seminário de avaliação e planejamento. A avaliação de cada edição leva em conta os apontamentos dos participantes ao longo do programa, a avaliação dos parceiros a respeito de suas atividades e da própria equipe técnica, que compara o planejamento anterior com a execução das ações. Em função das avaliações, mudanças ou ajustes são propostos para o planejamento da edição seguinte. Desta forma, há uma lógica de aprimoramento contínuo para a construção de cada edição que visa qualidade de ações e mudanças estratégicas.

Discussão

O programa ao longo dos anos vem se tornando complexo em sua estrutura, temáticas e abordagens, fato que o faz agregar em torno de si novas demandas e desafios. É hoje consolidado interna e externamente, obtendo reconhecimento institucional e do coletivo de trabalhadores. Vem também recebendo outras instituições em busca de *benchmarking* e auxílio para a construção de projetos de programa para aposentadoria. A compreensão de tais elementos exige análises permanentes em relação a recursos teóricos e metodológicos, o que evidencia a necessidade de qualificação constante e cotidiano de trabalho que admita estudos e trocas com profissionais de formação e atuação diversificadas, bem como esforço para o aprimoramento teórico e técnico por parte de sua equipe.

Assim, algumas questões merecem destaque no intuito de se buscar o aprimoramento de técnicas e refinamento de reflexões que sirvam não somente aos propósitos deste PPA específico, mas que também possam ser agregados a outros programas e ações semelhantes. Entende-se que a lógica de melhoria contínua é a mais adequada para lidar com temas multidimensionais que são condicionados por uma realidade em constantes transformações, como é o caso da aposentadoria e do envelhecimento. Deste modo, algumas pontuações se fazem necessárias.

Primeiramente, destaca-se que se compreende como vantagem a realização de programas desse tipo em uma única instituição, já que são favorecidos o conhecimento mais profundo em relação à mesma e aos seus trabalhadores, bem como a percepção a respeito dos impactos tanto nos participantes quanto na própria organização. Ressalta-se, no entanto, que na organização especificamente se escapa do viés possivelmente gerado por uma única categoria profissional, uma vez que ela tem múltiplos perfis profissionais

e missões institucionais diversificadas, apesar do sentimento de unidade de pertencimento central.

A partir do conhecimento gerado através do programa pautas são fortalecidas internamente, como gestão do conhecimento, atenção a trabalhadores mais velhos e ambientes e relações de trabalho, além de projetos dirigidos a trabalhadores mais jovens, conforme recomendam pesquisas da área para a efetiva integração da população idosa através de políticas institucionais de caráter integrado, envolvendo saúde, educação e economia (Camarano & Pisanato, 2004; França & Soares, 2009; Zanelli & Antloga, 2014; Veras & Oliveira, 2018). A gestão do conhecimento é desenvolvida através de escolas corporativas e programas de memória institucional, que hoje ajuda a compor um dos módulos educativos. Desta forma, os trabalhadores mais velhos que participam do PPA são sensibilizados sobre os temas e passam a perceber mais sentido em compartilhar o conhecimento de forma mais sistemática com os mais jovens e a compreenderem seu papel dentro do contínuo histórico institucional. Aos mais jovens também há ações de ambientação, formação e informação a respeito da instituição e relações com o trabalho, além de acesso a palestras a respeito de temas diversos, pontuados por trabalhadores mais velhos como importantes a serem trabalhados ao longo da carreira.

Além disso, a possibilidade de uma equipe de dedicação exclusiva para a condução de programas e ações dirigidas à aposentadoria e ao envelhecimento, cuja qualificação específica é estimulada, certamente parece favorecer o refinamento de métodos e técnicas e aprofundamento em relação a conhecimentos pertinentes à área. Conforme demonstram pesquisas como de França et al. (2019), a qualidade de um PPA também está relacionada a tais condições.

Em contrapartida, o programa apresenta limitações a serem superadas e questões a serem consideradas. Entre as limitações está o tamanho restrito da equipe apesar de

qualificada, que diante do entendimento de que são necessárias ações que estão para além do PPA por si, tem poucas condições para dar conta de forma sistemática de programas de educação permanente e ações direcionadas para trabalhadores recém-chegados, conforme algumas pesquisas recomendam – como ações de educação financeira e de cuidado com a saúde, por exemplo (França & Soares, 2009; França, 2011; Murta et al., 2014).

Apesar de a carga horária de 70 horas do PPA se mostrar adequada aos seus propósitos, em unidades fora do Rio de Janeiro é necessário realizar módulos temáticos mais compactos. Cabe ressaltar que isso se dá por conta das limitações quanto às condições de deslocamento e permanência da equipe em diferentes estados, o que envolve custos e dedicação de tempo. De forma a atenuar as condições desfavoráveis, procurou-se manter os temas centrais com diminuição da carga horária.

A versão compacta do programa, contudo, impacta em sua metodologia. Na sede os módulos temáticos têm intervalos entre si de 2 a 3 semanas por se entender que a quantidade e a profundidade dos assuntos requerem tempo para assimilação e elaboração subjetiva, além de oferecerem possibilidade de realização de exercícios de planejamento. Assim, uma versão compacta tende a criar vácuos de elaboração – e conseqüente planejamento e mudança – e pouca oportunidade de intervenção por parte da equipe.

Apesar das recomendações a respeito do acompanhamento pós-aposentadoria apresentadas na literatura (França & Carneiro, 2009; Leandro-França, 2016; França et al., 2019) e do fato de tal acompanhamento já fazer parte do escopo de atividades do *Trilhando Novos Caminhos*, apresentam-se certas dificuldades em realizá-lo de forma sistemática de modo que possa viabilizar comparações a respeito do impacto gerado. Além disso, no Brasil, não há registro de estudos longitudinais com grupo controle que

possam apontar referências para comparação em relação às condições de vida de aposentados submetidos a PPA (Leandro-França, Murta, Hershey & Martins, 2016).

No *Trilhando Novos Caminhos* encontra-se como dificuldade principal a adesão à entrevista de acompanhamento. Perde-se o contato com muitos dos participantes por mudança de dados cadastrais e perda de e-mail institucional. Há também os que não querem retornar à instituição, comprometendo-se em vir, mas desmarcando inúmeras vezes. E ainda há os que não tem tempo para o retorno. Diante disso, figura-se a hipótese de que após o PPA e aposentadoria, os aposentados não vejam sentido em dar retorno sobre suas vidas e condições gerais, já que não teriam, em tese, ganho com o esforço prestado.

Diante das condições apresentadas e da necessidade de acompanhamento da aposentadoria para análise dos possíveis impactos gerados pelo programa, coloca-se como alternativa a ser testada a aplicação de entrevista semiestruturada virtual para preenchimento individual através de *links* que possam ser acessados remotamente. Entende-se que se perde em qualidade pela falta de contato e a riqueza de informações que, de forma geral, são acessíveis em entrevistas presenciais, mas ganha-se, em contrapartida, na disponibilidade da informação advinda do formulário virtual. Como alternativa possível há também o fortalecimento das relações entre o PPA e a associação de aposentados de modo que, além de dados cadastrais atualizados, seja possível ter acesso aos aposentados de forma mediada pela associação, conforme recomendam estudos, como os de França (2002).

Além das dificuldades encontradas para a realização de acompanhamento de aposentados devido a questões objetivas de condições de encontro e coleta de dados, encontra-se a dificuldade na compreensão dos dados na tentativa de mensurar os impactos da aposentadoria na saúde do indivíduo levando em conta o fator envelhecimento. Ao

comparar a saúde e bem-estar do indivíduo antes e depois da aposentadoria tendo como objetivo perceber os impactos da aposentadoria (ou preparação para aposentadoria) em sua saúde, deve se levar em conta o envelhecimento, que é contínuo e tende a deteriorar as condições de saúde em geral. Desta forma, entende-se que seja necessária a utilização de instrumentos adequados para essa comparação de forma objetiva em que se neutralize ou minimize a dificuldade em avaliar e comparar as condições de saúde do aposentado. Assim, as avaliações atualmente giram em torno de se comparar as condições e estilo de vida e percepção de saúde e bem-estar dos aposentados em relação ao período em que trabalhavam.

É recorrente na fala dos trabalhadores que procuram o programa a diminuição da tolerância com as longas jornadas de trabalho. Isso se dá devido ao desgaste físico e mental e ao tempo de deslocamento que inclui exposição ao estresse e à violência urbana. Pesquisas apontam como política dirigida a trabalhadores mais velhos a adoção de formas diferenciadas de trabalho, mais flexíveis e que envolvam mais controle por parte do trabalhador sobre seus processos. A redução da carga horária para os trabalhadores mais velhos permitiria que eles permanecessem por mais tempo no mercado de trabalho se assim desejassem e tivessem condições (França, 2012; Menezes & França, 2012). Tais formas de trabalho seriam relacionadas ao que alguns pesquisadores chamam de *bridge employment* ou trabalho de transição para aposentadoria (Kim & Feldman, 2000).

O equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, *work-life balance*, pode ser entendido como a percepção individual da compatibilidade e equilíbrio entre atividades relacionadas ao trabalho e ao não-trabalho alinhadas às prioridades de vida do indivíduo (Kalliath & Brough, 2008). Ao longo da vida, o trabalhador tende a privilegiar situações nas quais possa usufruir desse equilíbrio, especialmente para cuidar de seu bem-estar e saúde. Desta forma, criar alternativas que alinhem vida pessoal e trabalho, criando vantagens para o

trabalhador e para a organização, pode fazer com que permaneçam por mais tempo trabalhando se desejarem.

A vantagem para o trabalhador que gostaria de continuar trabalhando e produzindo, mas sem ter a exaustão das longas jornadas, é a manutenção da atividade sem perdas financeiras significativas que permitam a conjugação de trabalho, saúde e bem-estar de forma mais equilibrada e satisfatória. Para a organização a vantagem é manter em seus quadros trabalhadores com conhecimento e práticas acumuladas por mais tempo, cujo trabalho flexível poderia inclusive ser condicionado à adesão em programas de tutoria e de transmissão de conhecimento como estratégia de fortalecimento desse tipo de política também dirigida a trabalhadores mais velhos.

Entretanto, encontra-se como dificuldade, especialmente no serviço público, a rigidez quanto à carga horária e formas de trabalho. No serviço público federal, por exemplo, o Regime Jurídico Único (Lei n. 8.112, 1990) permite redução de carga horária com redução proporcional de salário, não admitindo forma de trabalho diferenciada a trabalhadores próximos à aposentadoria especificamente.

A possibilidade de trabalho remoto poderia em alguns casos atender às necessidades de redução de carga horária e carga de trabalho entre trabalhadores mais velhos e mostra-se como possibilidade para desenho de políticas futuras específicas. Em 2018, o MPOG criou instrução normativa (Instrução Normativa n. 1, 2018) que padroniza modalidades de trabalho que não exigem a presença integral ou parcial do servidor público da União sob a forma de teletrabalho, trabalho semipresencial e trabalho por tarefa, mas sem critérios dirigidos a trabalhadores próximos à aposentadoria. Apesar disso poderia ser uma estratégia possível para atender esses trabalhadores.

Considerações finais

Por fim, a expectativa com o presente artigo de relato de experiência do programa *Trilhando Novos Caminhos* foi contribuir com estudos no campo de envelhecimento, trabalho, Saúde do Trabalhador e aposentadoria e com o aprimoramento de ações e programas voltados para trabalhadores mais velhos a partir de uma metodologia consolidada há uma década. A descrição se iniciou com o conhecimento mais aprofundado da instituição e seus objetivos em relação ao PPA, fundamentais para a construção e condução desse tipo de programa e atendimento de seus objetivos. Na sequência, foram descritos seu histórico, as características da equipe, suas questões norteadoras, o arcabouço teórico (Saúde do Trabalhador) e a abordagem crítico-reflexiva inspirada em Freire (1967, 1980). Em seguida, aprofundou-se em seus aspectos metodológicos e práticos, como: estrutura, temáticas, abordagens, condução de atividades em grupo e formas de avaliação.

Além disso, questões específicas foram pontuadas, como a importância do comprometimento com o sigilo, do vínculo e da construção de ambiente de partilha para o andamento das atividades com os trabalhadores. Ao final, realizaram-se apontamentos sobre os assuntos que merecem investimento para o desenvolvimento e aprimoramento de estratégias de melhoria do programa, como ampliação de atividades além do PPA propriamente dito, adoção de formas de trabalho mais flexíveis como política dirigida a trabalhadores mais velhos e estratégias de avaliação do impacto do PPA tanto no acesso a informações quanto na análise de dados. Entende-se, enfim, que experiências como esta podem contribuir para a consolidação de políticas voltadas para trabalhadores em relação à sua saúde e bem-estar e para a construção, disseminação e aprimoramento de diferentes programas de preparação para aposentadoria.

CAPÍTULO 2

DIAGNÓSTICO TRIDIMENSIONAL PARA UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA²

Diagnóstico Tridimensional para PPA

Resumo: O crescente envelhecimento populacional, as sucessivas reformas previdenciárias e o aumento do tempo dedicado ao trabalho impulsionam ações dirigidas aos trabalhadores mais velhos que favoreçam sua saúde e bem-estar, dentre as quais se destaca o programa de preparação para aposentadoria (PPA). Nesse contexto, o aprofundamento na temática se mostra relevante tanto do ponto de vista teórico quanto metodológico e estratégico. O presente artigo é parte de um estudo de caso de um PPA e apresenta sua etapa de planejamento por meio de uma proposta de edição baseada em um modelo de diagnóstico tridimensional que destacou três contextos: institucional, individual e a conjuntura socioeconômica brasileira. O objetivo foi traçar um planejamento mais refinado ajustado a uma edição de um PPA de metodologia consolidada em uma lógica transversal e abrangente com o apoio de instrumentos diversificados. Para tanto, partiu-se de uma edição do programa *Trilhando Novos Caminhos*, implantado em uma organização pública federal na área da saúde. **Palavras-chave:** programa de preparação para aposentadoria, envelhecimento, diagnóstico.

Abstract: Population growth, social security reforms, and the increasing time devoted to work drive actions to older workers towards a healthy life and welfare. Among the options we have retirement preparation programs (RPP). In this context, an expanded debate on

² Artigo submetido a periódico científico classificação QUALIS A2 em outubro de 2019.

the topic proves to be relevant theoretically, methodologically, and strategically. This paper is part of a study case of a RPA and presents its planning stage through an editing proposal based on a three-dimensional diagnostic model that highlighted three contexts: institutional, individual and the Brazilian socioeconomic conjuncture. The objective was to develop a more refined planning adjusted to an edition of a methodologically consolidated RPA through a transversal logic and supported by diversified instruments. To aim this goal, it started from an edition of the *Trilhando Novos Caminhos* program, implemented in a Brazilian federal health organization. **Keywords:** retirement preparation program, aging, diagnosis.

Resumen: El envejecimiento de la población, las sucesivas reformas a la seguridad social y el mayor tiempo dedicado al trabajo impulsan acciones dirigidas a los trabajadores de más edad que favorecen su salud y bienestar, entre los que destaca el programa de preparación para la jubilación (PPJ). En este contexto, la profundización del tema es relevante desde el punto de vista teórico, metodológico y estratégico. Este artículo es parte de un estudio de caso de un PPJ y presenta su etapa de planificación a través de una propuesta de edición basada en un modelo de diagnóstico tridimensional que destacó tres contextos: institucional, individual y la coyuntura socioeconómica brasileña. El objetivo era dibujar una planificación más refinada ajustada a una edición de un PPJ de metodología consolidada en una lógica transversal e integral respaldada por instrumentos diversificados. Con este fin, comenzó a partir de una edición del programa *Trilhando Novos Caminhos*, implementado en una organización pública federal brasileña de salud.

Palabras clave: programa de preparación para la jubilación, envejecimiento, diagnóstico.

Introdução

Programas de preparação para aposentadoria (PPA) se iniciaram no Brasil no final dos anos de 1980. Apesar de ser uma prática destinada a trabalhadores em transição para aposentadoria cada vez mais adotada pelas organizações, principalmente públicas, ainda são raros os estudos que abordem sua metodologia, operacionalização e acompanhamento em seus aspectos de planejamento, execução e avaliação (França et al., 2019).

Mesmo havendo literatura a respeito de planejamento de PPA e de modelos para sua execução e avaliação (França, 2002; Murta et al. 2014; Leandro-França, 2016; França, 2016), observa-se uma carência de aprofundamento em tipos de planejamento específico com base em casos e com sugestão de uso de instrumentos para desenho de novas edições ou módulos educativos. Portanto, entende-se que a discussão do planejamento de um PPA de forma particular por meio de estudo de caso, bem como a construção de condições para avaliações posteriores, sejam relevantes ao trazerem como consequência a produção de conhecimento e enriquecimento da prática de profissionais que trabalham com preparação para aposentadoria (França, 2002; Santos, 2007; Soares et al., 2007; Soares et al., 2010; Zanelli, Silva & Soares, 2010; Bitencourt et al., 2011; Almeida & Leite, 2012; Marangoni & Mangabeira, 2014; Murta et al. 2014; Leandro-França, 2016; Pazzim & Marin, 2016).

Desta forma, o presente estudo trata do planejamento de uma edição de PPA específico que é objeto de atuação profissional da autora, denominado *Trilhando Novos Caminhos*. O planejamento tem como base um diagnóstico tridimensional que leva em conta (i) as nuances das informações de análise de conjuntura socioeconômica, (ii) informações obtidas da própria organização a respeito de sua cultura e situação atual e

(iii) informações a respeito do grupo de participantes obtidas através de análise descritiva da amostra e aplicação de três instrumentos quantitativos.

Apresenta-se, portanto, um estudo de caso de PPA em sua fase de planejamento e construção de módulos educativos em uma lógica transversal e abrangente. Vale ressaltar que, além do diagnóstico tridimensional, foi levada em consideração a base teórica e empírica sobre preparação para aposentadoria. Tratando-se de relato de experiência de programa objeto de prática profissional da autora, buscaram-se como fontes sua própria prática profissional, o resgate da trajetória e metodologia por meio de relatos das fundadoras do *Trilhando Novos Caminhos*, relatórios institucionais de edições anteriores, de seminários de planejamento e avaliação do programa (fundado em 2010), além de literatura acadêmica sobre os acontecimentos políticos e sociais recentes.

Os programas e ações para a aposentadoria são parte do repertório de políticas dirigidas aos trabalhadores mais velhos, configurando-se como estratégia para adaptação e satisfação com a aposentadoria por auxiliar na condução a melhores condições de qualidade de vida geral (Wang, Henkens, & Van Solinge, 2011; Zanelli, 2012). Existem inúmeros fatores que podem influenciar a vivência da aposentadoria e que, conseqüentemente, merecem destaque em programas como PPA. Entre eles estão as condições de vida, os contextos sociais e organizacionais nos quais o indivíduo se situa (Murta et al., 2014). Tais fatores influenciam nas atitudes, na decisão e na posterior adaptação à aposentadoria. Daí a importância de serem levados em conta em programas e ações de preparação e planejamento (Zanelli, 2012; Van Solinge & Henkens, 2008; Oliveira, 2011; França & Carneiro, 2009; Morin, 2007; França, Menezes, Bendassolli, & Macedo, 2013).

O êxito de um PPA, segundo pesquisas, está atrelado ao seu planejamento em função de objetivos institucionais e de diagnóstico do público alvo (França et. al, 2019;

França, 2016; Leandro-França, 2016; Murta et al., 2014; Pazzim & Marin, 2016; Zanelli & Antloga, 2014). Portanto, entende-se que a clareza a respeito de seus objetivos e a dedicação a diagnósticos sejam etapas para a sua construção e execução eficazes e base para avaliações e acompanhamentos posteriores de forma mais exitosa (França, 2016; Leandro-França, 2016; Pazzim & Marin, 2016).

A respeito do planejamento do PPA, em geral na literatura se discorre sobre o mapeamento das condições e objetivos organizacionais, o levantamento de dados básicos sobre os trabalhadores elegíveis ao programa e às temáticas necessárias aos trabalhadores submetidos a ele (Zanelli & Antloga, 2014; França et al., 2019). Apesar disso, não há registro na literatura sobre a construção de diagnósticos mais complexos que sirvam ao seu planejamento de forma mais completa e que possam ser utilizados como referência para avaliações e acompanhamentos posteriores, embora pesquisas demonstrem a relevância em se ter diagnósticos organizacionais mais complexos como elementos a serem considerados em planejamento de ações como as de preparação para aposentadoria e Saúde do Trabalhador (Mendonça, Ferreira & Neiva, 2016).

No presente estudo, adotou-se o termo *tridimensional* para qualificar o processo de diagnóstico por levar em conta certa diversidade e complexidade de elementos ou *dimensões* que impactam a vida dos trabalhadores em transição para aposentadoria. Tal como proposto, um diagnóstico tridimensional agrega diferentes dimensões, que quando sobrepostas permitem a compreensão do contexto específico de determinado grupo de trabalhadores e o consequente refinamento da intervenção a que serão submetidos – o PPA. Este diagnóstico se mostra, portanto, como instrumento fundamental para o planejamento do programa em si ao almejar intervenções precisas.

Estudos mostram que há temáticas básicas para esse tipo de programa, como: legislação, saúde e autonomia física, relações sociais, identidade do trabalho,

reorganização do tempo e outros temas afins (Seidl et al., 2014; Leandro-França, 2016; Wang, Henkens & van Solinge, 2011; Zanelli, 2010; França et al., 2019). Acredita-se que a partir de um diagnóstico mais robusto seja possível aprimorar tais temáticas, além de abordagens e discussões através do refinamento das características e necessidades de cada grupo específico.

Leandro-França et al. (2016) buscaram em suas pesquisas avaliar a qualidade de PPA a partir de intervenções e fatores chave no planejamento para aposentadoria. Para tanto, levaram-se em consideração critérios metodológicos e de eficácia. Foram encontradas, no entanto, limitações que impedem chegar a resultados mais acurados e passíveis de maiores generalizações. Existe uma carência de pesquisas sobre avaliações sistemáticas desse tipo de programa, apesar de um processo de avaliação consistente poder facilitar a compreensão e a análise dirigidas ao aperfeiçoamento de práticas e a políticas voltadas para trabalhadores em transição para aposentadoria. Há, contudo, na literatura indicações de procedimentos de avaliação que podem ser utilizados em fase posterior à execução desse tipo de programa (Murta et al., 2014; Pazzim & Marin, 2016).

Segundo França et al. (2019), a maior parte dos PPA realizados em organizações públicas tem suas avaliações realizadas por seus próprios gestores no curso de sua execução de forma unilateral e sem critérios claros. Esta forma de avaliar pode criar vícios de percepção e desconsiderar meios de aprimorar o PPA de forma sistemática e contínua (França, 2016; França et al., 2019). Assim, recomenda-se que a avaliação se dê em fases distintas do processo e em diferentes níveis de informação (Zanelli, Silva, & Soares, 2010; França et al., 2019).

Desta forma, o acompanhamento de todo o processo do PPA se mostra relevante para a mensuração do impacto do mesmo nos trabalhadores e para o aprimoramento de técnicas e abordagens (França, 2002 e 2006). Ele deve se dar desde suas fases iniciais de

diagnóstico e planejamento até à fase final, posterior ao próprio programa (Bressan, Mafra, França, Melo, & Loretto, 2013; Leandro-França, Murta, Hershey, & Martins, 2016; França et al. 2019), sendo o resgate de um diagnóstico robusto que o fundamenta importante para avaliações e acompanhamentos futuros.

O diagnóstico tridimensional utilizado para o planejamento do *Trilhando Novos Caminhos* funciona sob a lógica de sobreposição de diferentes níveis de informações relevantes que tem potencial rebatimento na aposentadoria e que, portanto, interferem no planejamento de programas e ações que a tenham como alvo. Sendo o indivíduo indissociável de seu meio, o diagnóstico se inicia na dimensão maior em direção à menor, isto é, inicia-se na dimensão socioeconômica e política, passa por uma dimensão intermediária, a da organização, e finaliza-se na individual. Na fase individual, alguns instrumentos são utilizados para mapear condições de vida, atitudes e recursos.

Comumente, no *Trilhando Novos Caminhos*, é utilizado como instrumento de diagnóstico central uma entrevista semiestruturada que aborda os eixos temáticos principais do programa, uma espécie de anamnese das condições de vida, trabalho e projeções de futuro. Contudo, para a edição de 2018, com o objetivo de explorar possibilidades técnicas e criar condições de replicação da metodologia em unidades fora do RJ, buscaram-se outros instrumentos que pudessem ser testados para o enriquecimento e simplificação tanto do planejamento da edição quanto para a facilitação de avaliações.

Referencial Teórico

Alguns instrumentos quantitativos foram escolhidos para compor o núcleo de informações do diagnóstico da edição de 2018 do *Trilhando Novos Caminhos*, cujos constructos estão alinhados com as bases do planejamento para aposentadoria, como

recursos para aposentadoria, atitudes frente à aposentadoria e percepção do trabalho.

Tem-se como um dos objetivos do programa trabalhar tais elementos em seu curso, identificando-os e criando condições para possíveis alterações que favoreçam uma aposentadoria saudável. A seguir cada constructo será pormenorizado.

Recursos para Aposentadoria

Segundo Holmgrenn (2017), os recursos podem ser classificados em primários, secundários e terciários. Os primários envolvem as necessidades mais básicas dos seres humanos (alimento, proteção e outros), os secundários surgem como desdobramentos dos primários, pois serviriam como suporte para seu alcance e os terciários apontam para o refinamento de necessidades, tendo a ver com realizações sociais. Segundo esse entendimento, os recursos apresentam valor na medida que são a base da satisfação das necessidades individuais (Holmgrenn et al., 2017).

Partindo de teorias de recursos como as de Holmgrenn et al. (2017), Wang e Schultz (2010) desenvolveram uma teoria centrada na aposentadoria, que serviu de base para a construção do *Inventário de Recursos para Aposentadoria* de Leung e Earl (2012). No tocante à aposentadoria, os recursos englobam aspectos físicos, financeiros, sociais e emocionais, cognitivos e motivacionais, afetando tanto a decisão frente à aposentadoria quanto os níveis de satisfação e adaptação a ela.

Pesquisas demonstram a importância das relações sociais na construção de uma velhice e aposentadoria saudáveis, os chamados *recursos sociais*. França e Vaughan (2008), por exemplo, destacam a percepção negativa de tais perdas em função da aposentadoria, que podem fragilizar o indivíduo em seu bem-estar e capacidade de ressignificação da vida pós trabalho. Além disso, os recursos cognitivos, motivacionais e emocionais são elementos que compõem formas positivas de lidar com a realidade da

aposentadoria. Eles dizem respeito à inteligência emocional, à resiliência, à auto eficácia e à flexibilidade (Leung & Earl, 2012).

Segundo o *Modelo de Perspectiva Dinâmica baseada em Recursos*, concepção dinâmica balizada em recursos de Wang et al. (2011), estes podem ser acumulados ao longo da vida e compensados. O equilíbrio na administração deles, portanto, permite ao indivíduo se adaptar em maior ou menor grau à aposentadoria e ao envelhecimento (Wang & Schultz, 2010).

A adaptação à aposentadoria envolve foco em mudanças de comportamento ancoradas no manejo de recursos, que poderiam aumentar ou diminuir ao longo do tempo. Torna-se, portanto, relevante utilizar tais conceitos e compreender suas dinâmicas ao executar um PPA, uma vez que possuir e utilizar recursos que sejam capazes de atender suas próprias necessidades diminui a dificuldade na adaptação à aposentadoria ao passo que a ausência ou diminuição de recursos conduz a implicações negativas em relação à adaptação a mesma (Van Solinge & Henkens, 2008; Wang et al., 2011).

Segundo Leung e Earl (2012), o inventário permite o mapeamento e a mensuração dos recursos para aposentadoria para utilização para alguns propósitos. Entre eles: (1) o *feedback* a indivíduos de forma que agregue em seu planejamento para aposentadoria, (2) o planejamento de ações de preparação para aposentadoria em grupo (como realizados em PPA) ou (3) intervenções de caráter individual. Por sua abordagem multidimensional ampla, mostra-se ferramenta útil a profissionais da área de preparação para aposentadoria, pesquisadores e àqueles que propõem políticas dirigidas a trabalhadores mais velhos. Diante das potencialidades do instrumento como ferramenta que abarca diversas dimensões de recursos e pela indicação dos pesquisadores para essa finalidade, optou-se por ele para compor a base diagnóstica do presente estudo.

Atitudes frente à aposentadoria

Atitudes frente à aposentadoria impactam na tomada de decisão e nos níveis de satisfação e adaptação em relação a mesma (Fouquereau, 2018; Leung & Earl, 2012; França & Vaughan, 2008). O constructo atitude pode ser sintetizado como um sistema de crenças dirigido a um objeto, carregado afetivamente, positiva ou negativamente, que influencia a ação (Rodrigues, 1998; França & Vaughan, 2008).

A decisão a respeito da aposentadoria, por exemplo, está envolvida em três dimensões, segundo pesquisas: individual, organizacional e ambiental. Estas estariam condicionadas à percepção do indivíduo frente à aposentadoria, às suas atitudes e às expectativas que cria a respeito dela, além de influenciarem a percepção de satisfação posterior (Oliveira, 2011; França & Carneiro, 2009; Morin, 2007).

Sobre a dimensão *individual*, pode-se citar o sistema de crenças e valores do trabalhador. De forma geral, gira em torno da identidade, das noções de crescimento subjetivo, família e outros. (Wang et al., 2008; Leung & Earl, 2012; Solinge & Henkens, 2009). A respeito da dimensão *organizacional*, pode-se citar a integração social e valorização organizacional geral. Entre seus aspectos estão a identificação com o trabalho (Wang et al., 2008), o envolvimento e satisfação com o trabalho (França, 2009; Menezes & França, 2012; Bressan et al., 2012), o possível ageísmo no trabalho (Iweins, Desmette, Yzerbyt, & Stinglhamber, 2013; França, Siqueira-Brito, Valentini, Vasquez-Meneses & Vaz Torres, 2017), possível assédio moral no trabalho (Elgenneni, & Cruciol, 2009) e o potencial sentimento de inadequação por conflitos geracionais no trabalho (Dal Bianco, Trevisan & Weber, 2015; Oliveira, 2011). A terceira dimensão, ambiental ou *social*, remete à contribuição e ao reconhecimento sociais advindos do trabalho e está intimamente relacionada ao seu sentido e à sua centralidade.

A conjugação das dimensões acima citadas ajuda a compor as atitudes frente à aposentadoria, que condicionam importantes decisões a respeito do trabalho e da aposentadoria em si. Ao fim da vida laboral tais questões se tornam centrais para a escolha de permanecer ou não no mundo do trabalho e em *como* permanecer ou *como* sair. O desafio, portanto, repousa em equilibrar as dimensões de modo que se possa identificar os elementos que condicionam vivências positivas ou negativas com o trabalho e com a vida fora dele. Esse contexto conduz à permanência ou à saída do indivíduo, total ou parcialmente, do trabalho na expectativa de satisfação com a decisão tomada. Diante da proximidade temporal com a aposentadoria e do impacto que as atitudes têm na decisão e satisfação posterior, são aplicadas as escalas para avaliar as percepções dos trabalhadores participantes do presente estudo frente à aposentadoria e compor a base para o planejamento do programa.

Percepção do Trabalho

A ideia de satisfação com o trabalho está tradicionalmente associada à motivação, embora atualmente seja compreendida como atitude, que se desdobra em uma espécie de vínculo do indivíduo com seu trabalho (Siqueira, 2008; Siqueira & Gomide, 2004). A relação indivíduo-trabalho apresenta aspectos próprios de prazer e desprazer, que modulam seus níveis de satisfação (Codo, 2006; Siqueira & Gomide Jr., 2004 e 2008; Dejours, 2008; França & Vaughan, 2008).

Sendo a aposentadoria uma espécie de contraponto ao trabalho, as decisões que a envolvem podem ser impactadas pelos níveis de satisfação e envolvimento com o trabalho que o indivíduo apresenta, isto é, com o que França (2009) denomina *percepção do trabalho*. A percepção do trabalho quando positiva pode fazer com que o trabalhador permaneça por mais tempo na organização, especialmente quando há forte identificação

com ele, com a profissão ou com a própria organização. O contrário também pode ser compreendido pela mesma lógica: quando negativa pode conduzir à saída da organização por meio da demissão ou aposentadoria (Kim & Feldman, 2000).

A percepção do trabalho, desta forma, pode ter influência sobre as atitudes frente à aposentadoria e posterior decisão sobre se aposentar, havendo desligamento total ou parcial do universo do trabalho. Seguindo essa lógica, França (2009) elaborou a escala de Percepção do Trabalho, *Job Perception Scale – JPS*. Verificou-se que a percepção do trabalho, composta por *satisfação* e *envolvimento* como dimensões, se apresentou como preditor em relação às atitudes frente à aposentadoria.

Diante das pesquisas de França (2008 e 2009) a respeito de percepção do trabalho e das atitudes frente à aposentadoria, bem como da comprovação de suas relações, destacou-se a possibilidade de utilização da *JPS* com participantes de diferentes perfis profissionais – como trabalhadores de instituições públicas de profissões e níveis de escolaridade variados, com fins diagnósticos para preparação para aposentadoria. A escala foi escolhida por se tratar no presente estudo de público diferente e diversificado no que tange à formação acadêmica e atividades profissionais e por oferecer informações a respeito da percepção do indivíduo a respeito de fatores contextuais da relação entre o trabalhador e a organização. Além disso, há o diferencial das características da instituição pública, cuja cultura institucional forte pode influenciar na percepção do trabalho e consequente dificuldade em aposentar.

Método

Participantes

Compõem o grupo de participantes do estudo 37 trabalhadores de organização pública federal localizada no Rio de Janeiro, que participaram voluntariamente de um PPA no segundo semestre de 2018. Os critérios de participação são próprios do PPA que serviu como referência, o programa *Trilhando Novos Caminhos*: (1) estar há pelo menos dez anos de cumprir quaisquer requisitos legais para aposentadoria; (2) ter indicação médica de aposentadoria por invalidez; (3) estar há pelo menos cinco anos da aposentadoria compulsória.

Instrumentos

O primeiro instrumento utilizado foi o **Inventário de Recursos para Aposentadoria** de Leung e Earl (2012), validado por Amorim (2019). Em sua validação no Brasil, o inventário foi estruturado em 29 itens subdivididos em 5 dimensões citadas a seguir com suas respectivas propriedades psicométricas: *F1- recursos físicos* (4 itens, $\alpha = .63$), *F2- recursos financeiros* (4 itens, $\alpha = .77$), *F3- recursos sociais* (8 itens, $\alpha = .65$), *F4- recursos emocionais* (4 itens, $\alpha = .68$) e *F5- cognitivos e motivacionais* (9 itens, $\alpha = .60$). Tem variação de 1 a 5 (extremamente insatisfatória - extremamente satisfatória).

O segundo instrumento utilizado foi a **Escala de Percepção de Perdas e Ganhos na Aposentadoria** (França & Vaughan, 2008). A escala apresenta 30 itens divididos em percepção de ganhos e percepção de perdas na aposentadoria, variando de 1 a 4 (1 = nenhuma importância a 4 = muita importância). As dimensões de Percepção de Ganhos

seguidas de suas propriedades psicométricas são: Maior liberdade do trabalho (4 itens, $G1\alpha = .83$); Mais tempo para os relacionamentos (4 itens, $G2\alpha = .77$); Novo começo (4 itens $G3\alpha = .58$); Mais tempo para atividades culturais e de lazer (3 itens, $G4\alpha = .51$); Mais tempo para os investimentos ($G5=Na$). Já as dimensões de Percepção de Perdas contemplam, seguidas de suas propriedades psicométricas: Aspectos emocionais do trabalho (5 itens, $P1\alpha = .90$); Aspectos tangíveis do trabalho (6 itens, $P2\alpha = .82$); Relacionamentos do trabalho (2 itens, $P3\alpha = .88$); Salário e benefícios (2 itens, $P4\alpha = .64$).

O terceiro instrumento aplicado foi a **Escala de Percepção do Trabalho** de França (2009). A escala apresenta 10 itens cujas dimensões acompanhadas de suas propriedades psicométricas são: Envolvimento com o Trabalho (5 itens, $ET\alpha = .91$) e Satisfação com o Trabalho (5 itens, $ST\alpha = .64$), variando de 1-5 (concordo plenamente - discordo plenamente).

Procedimento de coleta de dados

O presente estudo seguiu os procedimentos éticos pertinentes, tendo sido analisado e aprovado por Comitê Ético competente. No primeiro semestre de 2018 houve inscrição voluntária no PPA e convite para participação em entrevista pela equipe técnica do mesmo. Foi proposto ao grupo que participasse voluntariamente de pesquisa acadêmica sobre preparação para aposentadoria. Os que optaram em participar receberam o termo de consentimento livre e esclarecido para assinatura, bem como os instrumentos descritos anteriormente. A aplicação foi presencial e a pesquisadora ficou à disposição para possíveis dúvidas.

Procedimento de análise de dados

O procedimento de análise de dados contou com o *software* SPSS e se deu a partir dos dados das escalas aplicadas, descrição das bases metodológicas e temáticas do PPA em questão à luz do referencial teórico. Os dados foram computados no SPSS, versão 21. Para as análises de dados, foram calculadas as médias dos itens de cada construto avaliado. Para análise de confiabilidade e consistência interna dos fatores foi utilizado o índice de Alfa de *Cronbach*.

Resultados

O diagnóstico tridimensional para compor o planejamento refinado do PPA compreendeu a conjugação de três elementos centrais, que tem rebatimento na aposentadoria e, conseqüentemente, em sua adequada preparação: (1) breve avaliação da conjuntura socioeconômica, (2) breve avaliação do contexto organizacional e (3) o diagnóstico dos participantes, composto por análise descritiva da amostra e dados provenientes de três instrumentos quantitativos. A seção será composta pelo detalhamento de cada um desses elementos, que servirão de base para a discussão e propostas de intervenção.

Dimensão de conjuntura política e socioeconômica

Nos últimos anos o país tem atravessado mudanças políticas, econômicas e previdenciárias (Ramos et al., 2017; Fleury, 2018). A recessão econômica, o desemprego e mudanças no sistema de seguridade social tem criado nos trabalhadores tensionamento

no planejamento para aposentadoria. Não raro a permanência no trabalho pode garantir mais recursos financeiros em um cenário de desemprego de descendentes e necessidades de cuidado com ascendentes mesmo entre aqueles que desejam a aposentadoria, por exemplo. Por outro lado, a redução de recursos institucionais para desenvolvimento de atividades e o início da discussão de uma reforma da previdência geram ansiedade nos que temem a retirada de direitos e que tendem a considerar o adiantamento da aposentadoria, mesmo sem desejo real. Assim, entende-se que a compreensão do contexto social mais ampliado, que impacta a vida dos indivíduos no trabalho e fora dele, é um elemento a mais para ser tratado no PPA de modo que este possa enriquecer discussões de forma mais eficaz no planejamento, decisão e futura satisfação com a aposentadoria.

Entende-se que é preciso levar em conta a recessão, o desemprego, a tensão política e a possibilidade de uma reforma previdenciária. Tais elementos podem influir na *decisão* de se aposentar ou de permanecer na organização, bem como na *forma* de aposentar ou de permanecer – motivados, com saúde e desejo, ou não. A conjuntura afeta diretamente o planejamento financeiro, por exemplo. Não raro a aposentadoria pode ser adiada para evitar perdas financeiras decorrentes, que em momento de crise e desemprego de descendentes podem ser deletérias. É comum que os trabalhadores tenham responsabilidade, total ou parcial, com idosos (como pais e sogros), o que inclui despesas a mais no orçamento. Além disso, a proximidade de uma reforma da previdência pode adiantar planos daqueles que não pensavam em se aposentar a curto prazo por medo da perda de direitos. Desta forma, propôs-se que tais questões fossem trabalhadas de forma ampla e capilarizada em discussões diversificadas e de forma transversal.

Sobre as atividades de planejamento financeiro, propôs-se que fosse incluída, além dos elementos básicos, a questão das perdas específicas nos proventos de cada trabalhador, as regras de reajustes e aumentos, possíveis situações de endividamento e

alternativas de planejamento de liquidação de dívidas. A queda do nível de vida tende a impactar negativamente as atividades de lazer, sustentação de redes sociais e provocar situações de isolamento e estresse – sabidamente danosos à saúde e ao bem-estar. A diminuição de recursos financeiros pode afetar negativamente os recursos de saúde e sociais. Propôs-se que em atividades que abordam relações familiares fossem estimuladas reflexões a respeito do impacto por situações externas disfuncionais, como desemprego e retorno de filhos adultos, responsabilidade por despesas que outrora não eram da família – como pagamento de planos de saúde para ascendentes, por exemplo. Propôs-se ainda algumas horas de dedicação à discussão aprofundada a respeito da reforma da previdência e seus possíveis impactos em curto, médio e longo prazos na vida dos trabalhadores participantes de modo a balizar a melhor a decisão individual sobre aposentar ou não, em que momento e com que implicações financeiras, sociais e de saúde.

Dimensão organizacional

A organização que serve como referência de caso para a discussão de planejamento de PPA é pública federal com sede no Rio de Janeiro que tem como missão produzir e disseminar conhecimentos na área da saúde, ciência e tecnologia. Desenvolve PPA como uma de suas políticas voltadas para seus trabalhadores como ação de saúde.

O PPA oferecido pela organização aos seus trabalhadores tem o objetivo de oferecer espaço para reflexão, planejamento e cuidado com o processo de transição para a aposentadoria dentro da lógica de prevenção de agravos e de promoção da saúde, conforme preceitos da Saúde do Trabalhador. A organização tem natureza de base científica e expansão em diversas áreas do conhecimento, apresentando-se como ambiente extremamente diversificado no que tange aos seus trabalhadores, suas

formações acadêmicas e funções exercidas. Além disso, a qualificação acadêmica dos trabalhadores que participam do PPA é elevada, em torno de 85% de pós-graduados, uma vez que a qualificação é estimulada por planos de carreira e é fortalecida pela cultura de produção de conhecimento.

Sua fundação centenária e sua relevância histórica e política ajudam a desenvolver e alimentar uma cultura institucional forte, pautada pelo “orgulho em pertencer”, que é reforçada pelas características geográficas da sede localizada no Rio de Janeiro – pode-se dizer que funciona como uma espécie de vórtice por trazer para si as principais relações de seus trabalhadores devido à sua infraestrutura.

Além da cultura institucional forte, algumas questões a respeito da organização merecem destaque por terem rebatimento na aposentadoria. Entre elas o fato de parte considerável de trabalhadores terem iniciado suas trajetórias profissionais na década de 1980 e ser a geração que compõe a maior parte do contingente de pessoas em fase de transição para aposentadoria, público-alvo do PPA, sendo a geração mais exposta à cultura institucional.

É relevante salientar que a instituição vivencia certa oposição entre trabalhadores “antigos” e “novos”, devido a concursos relativamente recentes e numerosos. Essa situação gera três questões com as quais o PPA precisa lidar: (1) a saída, em poucos anos, de muitos trabalhadores qualificados que guardam e repassam a cultura da instituição, (2) o conflito geracional que se mostra como desafio quanto à transmissão de conhecimento e que pode induzir aposentadorias e (3) o possível sentimento de inadequação de trabalhadores mais velhos frente à novas formas de gestão e tecnologia.

Resumidamente, teve-se como breve avaliação do contexto organizacional: (1) uma cultura forte centrada no sentimento do “orgulho em pertencer”, (2) o funcionamento da organização como vórtice que atrai tempo, relações significativas, redes sociais e de

afetos, (3) as dinâmicas internas geracionais e (4) a elevada qualificação acadêmica do público-alvo. Como proposta de planejamento, a partir dessas informações pôde-se incluir à edição alguns elementos para serem trabalhados em momentos específicos e de forma transversal.

Apesar de se ter o entendimento de que o PPA seja focado no trabalhador, em sua saúde e em seu bem-estar, almeja-se a possibilidade de tangenciar questões de relevância institucional e de gestão, como a passagem do conhecimento entre gerações na tentativa de minimizar os efeitos da ausência de trabalhadores munidos de conhecimento explícito e tácito acumulado, além do reforço da cultura institucional agregadora.

Entende-se que, em contextos como esse, seja necessário trabalhar de forma objetiva e simbólica a memória institucional e a passagem do conhecimento. Propôs-se, deste modo, nesta edição dedicar carga horária para uma apresentação com parceiro especialista em memória institucional, que situasse a instituição historicamente, falasse de seu patrono e de sua lógica norteadora – de produção e compartilhamento de conhecimento. Este tipo de atividade se mostra como estratégia de elaboração simbólica a respeito do lugar do trabalhador na organização e, através da mobilização de afetos, sensibilizá-lo a compartilhar seu legado de forma alinhada à sua missão, além de elaborar internamente sua história individual na relação à própria organização antes de sair.

Em nível individual, propôs-se um segundo momento de fechamento simbólico da trajetória do trabalhador na organização, que se deu no turno a respeito da *aposentadoria*. Este tema comumente se aloca no último módulo da edição e funciona como uma espécie de aglutinador dos conteúdos já vistos. O tema em geral é trabalhado com filme e discussão. Agregou-se uma vivência, cuja finalidade é um grande relato individual de trajetória (pessoal e profissional) para estimular a elaboração subjetiva, a ressignificação da vida e construção de projeção de futuro. A culminância da estratégia se deu nas

homenagens de encerramento cujo presente, um jornal do trabalhador, serviu como materialização da história profissional e individual contada por ele próprio e terceiros, com fotos, depoimentos e citações.

Entre os elementos fornecidos pela análise do contexto institucional, está a ação da própria organização como vórtice, metáfora para compreender sua dinâmica própria que tende a centralizar as principais relações do trabalhador e a reforçar o sentimento de pertencimento. A esse respeito, propôs-se fortalecer reflexões e atividades que se comprometessem a construir novos planos fora dela, auxiliar na saída de parte das atividades do trabalhador do *campus* e estimular novas redes de socialização – independentemente da proximidade da aposentadoria. O tema pôde ser abordado em atividades e exercícios de “planejamento pós-aposentadoria”, que identifica planos, desejos e recursos diversos para colocá-los em prática. O mapeamento de atividades que ocupam o tempo do trabalhador e de suas principais relações e fontes de apoio puderam fazer parte da discussão e planejamento a respeito do tema *rede social*. Ir à academia no próprio bairro em vez de ir na academia disponível no *campus*, por exemplo, pensar em lazer em grupo e se envolver em atividade fora do trabalho são elementos relevantes, tendo-se como pano de fundo a reflexão sobre o quanto pode se estar envolvido com o trabalho sem perceber.

O pretense antagonismo entre trabalhadores “antigos” e “novos” tende a gerar conflitos, dificuldades no compartilhamento de conhecimento e experiências e, por vezes, sofrimento. Isso pode criar problemas tanto entre os que se aposentam (especialmente nos que veem na aposentadoria saída para o sentimento de inadequação) quanto para os que permanecem em dinâmicas potencialmente geradoras de insatisfação. Como estratégia, propôs-se trabalhar o tema transversalmente em atividades de memórias institucional, saúde do trabalhador, sentidos do trabalho e sofrimento do trabalho, uma vez que seus

aspectos guardam relação entre si. Ou seja: o conflito geracional pôde, com base no planejamento da edição, ser discutido por múltiplos atores sob aspectos diferentes.

A elevada qualificação acadêmica do público, em torno de 85% de pós-graduados, implica em especial atenção quanto à linguagem, dinâmicas empregadas e nível de abstração das discussões. Mostrou-se como informação relevante a ser passada a parceiros para que pudessem melhor planejar suas ações. Um público com níveis de escolaridade mais altos tende a ser mais exigente e crítico em relação às atividades, especialmente apresentações de qualquer natureza. A linguagem empregada deve ser adequada ao público e recomenda-se que referências teóricas sejam oferecidas ou corre-se o risco de que percam o interesse ou entendam equivocadamente que o conhecimento e vivências trazidos sejam arbitrários. Diante da presença menos expressiva de trabalhadores de nível médio, recomenda-se atenção a eles para identificar qualquer possível dificuldade a ser sanada pela equipe, evitando perda de conteúdo e abandono.

Dimensão individual – o grupo de participantes

Compõem o grupo de participantes do estudo 37 trabalhadores de organização pública federal localizada no Rio de Janeiro, que participaram voluntariamente de um PPA no segundo semestre de 2018. Os critérios de participação são próprios do PPA que serviu como referência, o programa *Trilhando Novos Caminhos*: (1) estar há pelo menos dez anos de cumprir quaisquer requisitos legais para aposentadoria; (2) ter indicação médica de aposentadoria por invalidez; (3) estar há pelo menos cinco anos da aposentadoria compulsória.

A análise descritiva da amostra pode ser resumida nas seguintes informações, dadas as limitações de sigilo: os participantes têm em média 54 anos; 24 são do gênero

feminino; 21 procuraram o PPA por informação e planejamento; em sua maior parte tem muitos anos de trabalho na mesma instituição. Entre eles, 26 não tem planos para aposentadoria ou tem planos muito vagos. Entre eles, 34 são servidores públicos (regime de aposentadoria próprio do serviço público) e 3 são terceirizados (regime de aposentadoria geral do INSS).

Quanto aos instrumentos que serviram de base para o diagnóstico do grupo de trabalhadores (Tabela 1), pôde-se verificar que o grupo apresentou atitude positiva quanto à aposentadoria, valorizando seus ganhos e minimizando suas perdas – com exceção da perda financeira, percebida como significativa. Entre os ganhos destacam-se tempo para lazer e relacionamentos pessoais e entre as perdas a convivência entre pares e recursos financeiros.

Quanto aos recursos para aposentadoria, os resultados do Inventário de Recursos para Aposentadoria demonstraram que o grupo avaliou ter baixos níveis de recursos financeiros para atravessar essa fase da vida, o que se mostra coerente com os resultados em relação às atitudes a respeito do tema. Sobre os recursos físicos, foram percebidos como medianos. Já em relação aos sociais, emocionais e cognitivos, o grupo acreditava que tinha bastante recursos, o que se mostra positivo, já que estes oferecem condições para o alcance dos outros necessários para satisfação e bem-estar almejados. Contudo, ressalta-se que tal percepção pode estar relacionada ao próprio contexto produzido pela organização em sua multiplicidade de espaços simbólicos e de interação, que oferece socialização e acolhimento.

O grupo apontou níveis medianos de envolvimento e baixos níveis de satisfação com o trabalho. Figura-se a hipótese de que o contexto dos últimos anos, que se reflete na organização por meio da redução de recursos e de pessoal, sobrecarga de trabalho e tensões adjacentes, possa ter afetado a percepção de satisfação entre seus trabalhadores.

Já o envolvimento com o trabalho se mostrou mais elevado, o que remete à cultura organizacional de “orgulho em pertencer”, cuja missão ampla confere ao trabalho forte sentido.

Contou-se com análise descritiva da amostra, além dos três instrumentos quantitativos descritos anteriormente. Composto tal análise, foi perguntado a respeito do sentimento em relação à aposentadoria. Entre os trabalhadores, 54% apresentou sentimentos positivos, em que se destacam “liberdade” e “felicidade”. Já entre os 18,9% que responderam com sentimentos negativos, o que se destacou foi “medo” e “incerteza”.

Destaca-se que grande parte dos participantes (60%) afirmou possuir projetos e metas para a aposentadoria, porém em torno de 70% dos projetos descritos eram vagos ou pouco delineados (“cuidar de mim”, “curtir mais a família”). Assim, pôde-se apreender a necessidade de forte investimento na construção e execução de planos e reorganização do tempo. Com um grupo com pouco ou nenhum plano pós aposentadoria, propôs-se o tema pós-carreira de forma mais prolongada e transversal. Comumente tratado em um turno na fase de culminância do programa, foi estendido a três turnos divididos ao longo do PPA para permitir exercícios de construção de planos, identificação de recursos e etapas para seu alcance. Pretendeu-se oferecer condições para os trabalhadores para desenvolver e delinear de forma mais adequada seus planos e se engajarem em sua execução.

O grupo era composto por pessoas relativamente jovens para um público de PPA, com maior concentração na faixa de 50-59 anos (56,8%). Deste modo, propôs-se que os temas de saúde (física e mental, nutrição e atividade física, por exemplo) fossem tratados na lógica preventiva e de mudanças positivas de hábitos e estilo de vida e que o tema envelhecimento contasse com reflexões não só a respeito do próprio envelhecimento, mas do de outrem (como pais e sogros).

A respeito dos dados referentes aos instrumentos aplicados e detalhado na tabela 1 (abaixo), verificou-se atitude positiva frente à aposentadoria, revelando um ambiente favorável para se trabalhar planos e realizar fechamentos simbólicos relacionados ao trabalho e história de vida, o que foi posto em prática. Porém, com necessidade de ênfase em planejamento financeiro e informações sólidas a respeito de regras para aposentadoria, perdas financeiras e temas correlatos, bem como desenvolvimento de planos de vida pós trabalho.

O mesmo ocorreu em relação aos recursos financeiros percebidos. Isso demonstra o quanto o tema sensibilizou os participantes e mereceu, conforme proposta, investimento no desenvolvimento de habilidades para lidar com dinheiro (administração, poupança e liquidação de dívidas). Diante da percepção de recursos físicos medianos pelo grupo, propôs-se atividades que promovessem direta ou indiretamente saúde em seus diversos aspectos sob a ótica preventiva e de mudanças de hábitos e estilo de vida de modo a favorecer o desenvolvimento e compensação de recursos.

A partir dos dados a respeito da percepção com o trabalho, propuseram-se espaços que discutissem as relações com o trabalho e seus pontos de satisfação e desprazer para auxiliar o trabalhador a elaborar sua saída de forma saudável. Isso evitaria que o indivíduo optasse por sair, não por desejo e planejamento, mas por desconforto e sentimento de inadequação. Tal contexto remete a situações de percepção de baixo nível de escolha, preditor de baixos níveis de satisfação com aposentadoria (Hershey, Van Dalen, Conen, & Henkens, 2017). Nessa lógica, propôs-se investir em espaços que discutissem as relações do indivíduo com o trabalho – Saúde do Trabalhador, sentidos do trabalho e temas afins de forma transversal e dialogada.

Tabela 1 – Dimensões das escalas do Diagnóstico dos Participantes: (i) Inventário de Recursos para Aposentadoria, (ii) Atitudes frente à Aposentadoria – Escalas de Perdas e de Ganhos e (iii) Escala de Percepção do Trabalho.

Escalas e Dimensões	Tempo	Média	DP	t	p
Inventário de Recursos para Aposentadoria (Leung & Earl, 2012)					
Recursos físicos	Pré	2,82	0,36	5,01	0,000*
Recursos financeiros	Pré	2,50	0,92	-3,22	0,003*
Recursos Sociais	Pré	3,71	0,67	2,74	0,010*
Recursos emocionais	Pré	3,61	0,59	-0,97	0,340
Recursos cognitivos	Pré	3,59	0,36	0,04	0,970
Escala de Ganhos na aposentadoria (França & Vaughan, 2008)					
Ganho: tempo para relac.	Pré	3,39	0,62	0,85	0,401
Ganho: novo começo	Pré	2,74	0,62	1,27	0,214
Ganho: tempo cult. e lazer	Pré	3,31	0,53	1,14	0,264
Ganho: liberdade do trab.	Pré	3,00	0,79	-1,91	0,065
Escala de Perdas na aposentadoria (França & Vaughan, 2008)					
Perda: salário e benefícios	Pré	3,70	0,48	1,72	0,095
Perda: aspectos tang. trab.	Pré	1,83	0,62	-0,93	0,361
Perda: aspecto emoc. trab.	Pré	2,01	0,82	-1,45	0,158
Perda: relac. do trab.	Pré	1,79	0,72	-9,05	0,000*
Escala de Percepção do Trabalho (França, 2004)					
Envolvimento com o trab.	Pré	2,22	0,82	-1,58	0,124
Satisfação com o trabalho	Pré	2,05	0,86	-1,00	0,324

Considerações finais

O presente artigo propôs, por meio de um estudo de caso, o uso de um modelo de planejamento refinado de uma edição do PPA *Trilhando Novos Caminhos* com base em diagnóstico tridimensional fundamentado em informações socioeconômicas, institucionais e individuais. Após o aporte teórico e método, foram apresentados e discutidos os resultados, propostas de intervenções e abordagens dentro de uma edição de PPA para que seus conteúdos fossem mais bem trabalhados e elaborados por um grupo de participantes específicos, optando-se por uma lógica transversal e abrangente. Cabe ressaltar que a edição do programa é dividida em módulos, que tem entre si intervalos de algumas semanas. Assim, o diagnóstico proposto permitiu realizar os ajustes e modificações na própria edição do PPA de 2018, da qual o grupo analisado fazia parte.

A ideia central proposta pelo uso desse tipo de diagnóstico é que sua construção seja permanente, servindo para balizar ajustes em cada nova edição de PPA. Ter como prática o planejamento cuidadoso de ações como PPA com base em diagnósticos mais complexos evita que sejam criadas fórmulas que apenas tangenciam as necessidades de trabalhadores submetidos a esse tipo de intervenção, uma vez que novos grupos de participantes emergem e que o contexto é de constante transformação. Cita-se como exemplo este grupo de trabalhadores, que apresentou determinadas características, preocupações e situações contextuais que precisaram ser identificadas para que o programa pudesse oferecer instrumentos para a preparação para aposentadoria de forma ajustada às suas necessidades.

Pontua-se que o programa *Trilhando Novos Caminhos* já adota em suas práticas a adequação de suas edições em função do perfil do grupo de participantes, tendo cada edição características próprias, portanto. A inovação proposta para este programa, e que

pode ser estendida a outras ações semelhantes, foi ampliar e enriquecer o diagnóstico com elementos externos ao indivíduo (organizacional e socioeconômica) e utilizar instrumentos quantitativos para compor o modelo.

Com isso, procurou-se ir além das temáticas e métodos tradicionalmente utilizados no programa, trazendo reflexões que pudessem contribuir no conjunto de conhecimentos e práticas acumuladas tanto na literatura quanto no *know-how* construído por meio das edições. Como exemplo, cita-se a questão das finanças: é sabidamente necessário discorrer sobre o tema em um PPA. Porém, a forma, os elementos e o pano de fundo mostram-se essenciais para que o conteúdo atinja o público em suas necessidades centrais. Do mesmo modo ocorreu com as discussões sobre trabalho e família, que foram abordadas em atividades de diferentes atores seguindo uma lógica de transversalidade.

Destaca-se que os resultados obtidos com os novos instrumentos se alinharam aos coletados para análise descritiva da amostra e informações sobre a organização, complementando-os, tais como a preocupação com questões financeiras trazidas pela aposentadoria e necessidade de discussão a respeito de rede social associada ao trabalho. Entendeu-se como positiva a possibilidade de agregar novos instrumentos de diagnóstico para PPA, além das entrevistas tradicionalmente utilizadas. Isso é benéfico especialmente em versões mais curtas de PPA que contam com menos recursos por permitirem a construção de diagnósticos mais rápidos e de fácil elaboração mesmo entre profissionais recentemente treinados ou em pouco número.

Como proposta para pesquisas futuras, propõe-se alinhar a combinação diagnóstico-planejamento e avaliação-acompanhamento para posteriores comparações e aprimoramento de ações. Propõe-se também para pesquisas futuras a utilização de rol mais amplo e diversificado de instrumentos para compor os diagnósticos de diferentes grupos de trabalhadores submetidos a PPA.

CAPÍTULO 3

AVALIAÇÃO DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: LIMITAÇÕES E POTENCIALIDADES³

Resumo: O presente estudo trata da avaliação de programas de preparação para aposentadoria - PPA, suas limitações e potencialidades. Adotou-se uma abordagem quanti-quali para a etapa final do estudo de caso do programa *Trilhando Novos Caminhos*, que se concentrou na avaliação do programa seguindo critérios sugeridos pela literatura especializada. Os resultados revelaram avaliação positiva do programa em relação a elementos metodológicos e critérios de eficácia. Concluiu-se que os métodos e dados decorrentes de avaliações devem ser alinhados à complexidade da produção do diagnóstico, do planejamento e da execução das ações para que gerem dados mais objetivos, passíveis de comparação e de disseminação de práticas. Por fim, foram elencados elementos fundamentais do PPA, para seu pleno planejamento, execução e acompanhamento e que são relevantes tanto no desenvolvimento quanto na otimização de programas desse tipo.

Palavras-chave: Programa de Preparação para Aposentadoria, avaliação, acompanhamento.

Abstract: This paper deals with the evaluation of retirement preparation programs - RPP, their limitations and potentialities. A quanti-quali approach was adopted for the case study of the *Trilhando Novos Caminhos* program final stage, which focused on program evaluation by the main criteria suggested by specialized literature. The results revealed

³ Artigo submetido a periódico científico classificação QUALIS A2 em novembro de 2019.

positive evaluation of the program regarding methodological elements and effectiveness criteria. It was concluded that methods and efficiency evaluations resulting data should be compatible with diagnosis production complexity, planning and actions execution to generate more objective data that can be compared and disseminated. Finally, were listed elements considered fundamental regarding retirement preparation programs and actions for their full planning, execution and follow-up, which are relevant to developing and optimizing programs like this. **Keywords:** Retirement Preparation Program, evaluation, follow-up.

Resumen: El presente estudio aborda la evaluación de los programas de preparación para la jubilación: PPJ, sus limitaciones y potencialidades. Se adoptó un enfoque cuanti-cuali para la etapa final del estudio de caso del programa Trilhando Novos Caminhos, que se centró en la evaluación del programa siguiendo los criterios sugeridos por la literatura especializada. Los resultados revelaron una evaluación positiva del programa con respecto a elementos metodológicos y criterios de efectividad. Se concluyó que los métodos y datos resultantes de las evaluaciones deberían estar alineados con la complejidad de la producción, planificación y ejecución del diagnóstico de acciones para generar datos más objetivos y comparables para difusión de prácticas. Finalmente, se enumeraron los elementos fundamentales del PPJ para su planificación, ejecución y monitoreo completos, que son relevantes en el desarrollo y la optimización de dichos programas. **Palabras clave:** Programa de preparación para la jubilación, evaluación, seguimiento.

Introdução

O presente estudo trata da avaliação de programa de preparação para aposentadoria - PPA, suas limitações e potencialidades, apresentando-se como etapa final do estudo de caso do programa *Trilhando Novos Caminhos*. Como referência, utilizaram-se os diagnósticos iniciais de planejamento de suas ações e critérios sugeridos pela literatura especializada para avaliação desse tipo de programa, como metodológicos e de eficácia. Modos de avaliação, que se dão majoritariamente em função do acompanhamento realizado após o programa, têm sido levantados na literatura especializada, mas predominantemente sob a forma de reflexões e proposições a serem testadas e recomendações (França, 2016; Leandro-França, 2016; Murta et al., 2014; Pazzim & Marin, 2016 e 2017). Pretende-se aprofundar a discussão a partir da experiência específica do programa *Trilhando Novos Caminhos*, entendendo-se que seja relevante contribuir para produção conhecimento e enriquecimento da prática em programas de preparação para aposentadoria e ações correlatas em suas etapas finais.

Há na literatura conteúdo sobre planejamento de PPA, propostas de execução e recomendações de avaliações tanto durante sua execução quanto em momento posterior (França, 2002 e 2019; Murta et al. 2014; Leandro-França, 2016; Pazzim & Marin, 2016). Porém, o entendimento consolidado a respeito do impacto desse tipo de ação na vida prática e na melhora nas condições de saúde e bem-estar dos participantes ainda é escasso do ponto de vista acadêmico devido à carência de estudos longitudinais na área e às dificuldades relatadas por pesquisadores sobre o acompanhamento pós PPA e sua análise.

O presente estudo tem como objetivo discutir à luz do referencial teórico questões referentes a modos de avaliação de programa de preparação para aposentadoria em suas dificuldades, limitações e potencialidades em etapa posterior à utilização de um modelo

de diagnóstico tridimensional para planejamento de PPA por meio de uma experiência específica, o programa *Trilhando Novos Caminhos*.

Procurou-se avaliar o programa seguindo alguns dos principais critérios sugeridos pela literatura especializada (Murta et al., 2014; Leandro-França et al., 2016; Pazzim & Marin, 2017; França et al., 2019). É importante pontuar que a avaliação utilizada até 2018 neste programa era qualitativa, abrangente e centrada na *percepção de mudanças* e na *satisfação dos participantes*. Ao final do programa os participantes são convidados a escrever de forma anônima como teriam chegado e como teriam saído do PPA em relação à sua preparação para aposentadoria em respostas abertas e um ano depois respondiam a uma pesquisa de satisfação.

Contudo, ao utilizar somente esse tipo de avaliação, permaneceram ainda as dificuldades em identificar e mensurar mais objetivamente o atendimento de critérios de mudança e eficácia. Entende-se que a complexidade dos diagnósticos utilizados e a posterior execução do programa fazem jus a avaliações igualmente complexas que contemplem aspectos tanto qualitativos quanto quantitativos de modo que possam criar condições de intervenções de melhoria mais precisas e potencial de disseminação de práticas. Desta forma, no intuito de alinhar tais dimensões na avaliação do programa, propôs-se ao fim da edição de 2018 somar essa avaliação à reaplicação de instrumentos quantitativos utilizados na ocasião da construção do diagnóstico inicial de planejamento da ação.

A intenção foi testar a conexão entre a *avaliação final* ao *planejamento inicial da ação* na busca de novo modelo de avaliação mais diversificado e complexo que pudesse combinar métodos quantitativos e qualitativos, apesar da compreensão de que os constructos dos instrumentos utilizados (recursos, atitudes e percepção com o trabalho) tendem a apresentar mudanças expressivas a médio e longo prazos em função do próprio

planejamento para a aposentadoria. Na busca de novas formas de avaliar o programa, o modelo de avaliação aqui discutido compreende a conjugação de alguns elementos propostos por pesquisas recentes, que incluem aspectos metodológicos combinados a critérios de eficácia (Pazzim & Marin, 2017; Murta et al., 2014 e Leandro-França et al. 2016).

Referencial Teórico

Em pesquisa, Pazzim e Marin (2016) identificaram registros de PPA na literatura especializada sobre diagnósticos e modos de avaliação, focando em sete artigos de relato de experiência em instituições públicas brasileiras de 2005 a 2015. Entre as características levantadas pelas pesquisadoras estão: tempo de implementação, coordenação, temas abordados, objetivos, carga horária, metodologia empregada e facilitadores envolvidos.

Percebeu-se que, apesar das diferenças encontradas entre os programas estudados, há semelhanças no que tange a temas centrais, objetivos amplos e público-alvo. No entanto, no que se refere a formas de avaliação foram encontradas diferenças significativas, especialmente em relação aos instrumentos utilizados. Pesquisas alertam para a necessidade de atenção com avaliações para esse tipo de programa (França, 2002; Murta et al., 2008; Soares et al., 2007; Zanelli, Silva & Soares, 2010), pois raros são os instrumentos validados para essa finalidade.

Ressaltam-se as *Escala de Percepção de Ganhos e Perdas na Aposentadoria* de França e Vaughan (2008), mas que se limitam à investigação de atitudes frente à aposentadoria, que apesar de relevantes para a tomada de decisão e posterior adaptação, não abarcam a totalidade dos aspectos envolvidos nesta fase da vida. Assim, neste estudo além das escalas de Percepção de Ganhos e Perdas frente à Aposentadoria, serão

reaplicados mais dois instrumentos que foram utilizados em etapa diagnóstica do *Trilhando Novos Caminhos: o Inventário de Recursos para Aposentadoria* (Leung & Earl, 2012), que busca mapear recursos individuais que têm rebatimento na aposentadoria, e a Escala de Percepção do Trabalho (França, 2009), que busca mensurar os níveis de envolvimento e satisfação com o trabalho.

A respeito dos estudos de França e Vaughan (2008) e França (2009), demonstrou-se que o processo de aposentadoria é condicionado pelas atitudes que o indivíduo tem a respeito, isto é, pela conjugação entre “ganhos e vantagens” e “perdas e desvantagens” que a aposentadoria pode trazer, sendo as atitudes antecedentes da decisão e dos níveis de satisfação envolvidos. Além disso, concluiu-se que a percepção com o trabalho pode ter influência sobre as atitudes frente à aposentadoria e posterior decisão sobre se aposentar. Diante das pesquisas de França (2008 e 2009) a respeito de percepção do trabalho e das atitudes frente à aposentadoria, bem como da comprovação de suas relações, a escala de percepção do trabalho pode ser utilizada em diferentes perfis profissionais com fins diagnósticos para o planejamento para aposentadoria e posterior avaliação de resultados.

Especial relevância tem os recursos individuais e coletivos que os indivíduos acumulam ao longo da vida. Estudos demonstram que há uma relação direta entre recursos para aposentadoria e o bem-estar nesta fase, que pode ser entendida como adaptação e satisfação (Leung & Earl, 2012). Assim, como principais preditores de bem-estar estão os recursos físicos e financeiros, também explicados por variáveis demográficas. Segundo os autores, o inventário permite o mapeamento e a mensuração de recursos para aposentadoria que podem ser utilizados em seu planejamento. Por apresentar uma abordagem multidimensional ampla e pelas potencialidades de o instrumento abarcar diversas dimensões de recursos trabalhados no PPA, optou-se em

aplicá-lo para compor a base diagnóstica e reaplicá-lo no momento da avaliação do programa.

Quanto à adequação da metodologia empregada em PPA, Pazzim e Marin (2016), ressaltam que apenas três estudos apresentaram avaliações que se dão ao longo do programa para verificar adequação de metodologia empregada (avaliação de processo): os estudos de Murta et al. (2014), Soares et al. (2010) e Soares et al. (2007). Somente um apontou avaliação de resultados, o estudo de Murta et al. (2014), cuja finalidade foi identificar níveis de mudança na vida dos participantes em função do PPA. Em estudos posteriores, Pazzim e Marin (2017) procuraram avaliar resultados de programa de preparação para a aposentadoria com uso de instrumentos em três aspectos: (1) mudanças de comportamentos em relação ao planejamento da aposentadoria, (2) significado do trabalho e (3) melhoria da qualidade de vida.

Segundo Murta et al. (2014), a avaliação do PPA se mostra complexa e envolve cinco fases: (1) *avaliação de necessidade*, etapa descritiva contextual anterior ao programa, também compreendida como diagnóstico e estabelecimento de objetivos do programa; (2) *avaliação de desenvolvimento de programas*, desenvolvimento de métodos e procedimentos e formas de avaliação e monitoramento do programa que envolva os participantes, avaliação de processo; (3) *avaliação de eficácia*, verificação da qualidade do programa, em seus objetivos e seu alcance com base em critérios; (4) *avaliação de efetividade*, níveis de mudanças transferidas do planejamento para a vida dos participantes, mensuração dos efeitos da intervenção e (5) *estudos de difusão*, disseminação de programas de comprovada qualidade em diferentes organizações e comunidades.

Os pesquisadores entendem que, apesar das dificuldades, o investimento em avaliações sistemáticas dentro de critérios diversificados que abarquem sua

complexidade, são de suma importância, uma vez que permitem a averiguação de que seus objetivos foram alcançados e a identificação de que benefícios foram gerados aos participantes. É importante observar que que pesquisadores brasileiros recomendam acompanhamento de participantes após a aposentadoria por pelo menos alguns anos, servindo como fonte de informações para avaliação do programa por revelar em que medida este impactou suas aposentadorias (Murta et al., 2014; França e Carneiro, 2009; França et. al, 2019).

A revisão de literatura de Leandro-França et al. (2016) ressalta o uso da análise qualitativa na avaliação do PPA com foco em métodos de avaliação e de resultados (Flay, Biglan, Boruch, Castro, Gottfredson, Kellam, & Ji, 2005; Kazdin, 2010 e 2011; Murta, 2005). Este é o caso das avaliações utilizadas no *Trilhando Novos Caminhos*: uma de reação em que o participante responde anonimamente como chegou e como partiu do PPA e outra nos anos seguintes à aposentadoria com entrevistas, cuja baixa adesão por parte dos aposentados dificulta a sistematização de dados.

Os pesquisadores propõem um modelo de avaliação de PPA baseado em critérios metodológicos e de eficácia, elementos que se relacionam. Em análises preliminares, porém, Leandro-França et al. (2016) verificaram dificuldades no que concerne à falta de estudos de abordagens experimentais ou quase-experimentais com grupo controle, bem como a ausência de estudos longitudinais e procedimentos de análise de dados suficientemente robustos para generalizações baseadas em acompanhamento sistemático. Apesar da escassez de dados sobre avaliações de PPA, há evidências de tal programa pode elevar conhecimento específico sobre aposentadoria, afetar positivamente atitudes em relação à mesma, além de incrementar comportamentos de planejamento para aposentadoria.

Baseando-se nos insumos teóricos e metodológicos apontados acima, e ainda na ausência de estudos que abordem a avaliação dos programas de preparação para a aposentadoria na literatura, o objetivo deste estudo foi avaliar o programa *Trilhando Novos Caminhos* e traçar estratégias de aperfeiçoamento metodológico. Para atingir tal objetivo, foram analisados os seguintes aspectos: (1) metodológicos (forma, base teórica, carga horária, contexto), (2) eficácia (satisfação de participantes, elevação de conhecimentos diversos e aumento de comportamento de planejamento) propostos por Leandro-França et al. (2016) e Murta et al. (2014) e (3) mudança de comportamentos relacionado à aposentadoria (Pazzim & Marin, 2017; Murta et al. 2014).

Para avaliar os aspectos metodológicos do PPA foram utilizadas informações a respeito do programa *Trilhando Novos Caminhos*. Quanto aos demais critérios foram utilizadas informações de instrumentos utilizados no diagnóstico inicial de planejamento e reaplicados três meses depois em avaliações da edição de 2018 do programa. Especificamente em relação à mudanças percebidas pelos participantes, utilizaram-se ainda os dados de avaliação qualitativa a respeito das mudanças percebidas pelos participantes em relação ao momento de início e de final do PPA no que se refere à sua preparação para aposentadoria.

Método

A seção será composta por dados provenientes da reaplicação, ao fim a edição de 2018 do PPA, de instrumentos quantitativos utilizados no diagnóstico preliminar para planejamento da ação (três escalas), bem como de avaliação qualitativa a respeito das mudanças percebidas pelos participantes em relação aos seus momentos iniciais e finais no PPA tendo como pano de fundo a preparação para aposentadoria. Por fim para a

avaliação de aspectos metodológicos serão apresentadas informações a respeito do programa *Trilhando Novos Caminhos*.

Participantes

A amostra foi formada por 37 trabalhadores de organização pública federal, localizada no Rio de Janeiro, que participaram voluntariamente do programa *Trilhando Novos Caminhos*, no segundo semestre de 2018. A participação foi condicionada ao cumprimento de pelo menos um dos seguintes critérios, que são próprios do PPA já realizado há 10 anos por sua organização: (1) estar há pelo menos dez anos de cumprir quaisquer requisitos legais para aposentadoria; (2) ter indicação médica de aposentadoria por invalidez; (3) estar há pelo menos cinco anos da aposentadoria compulsória (de 70 a 75 anos).

Instrumentos

Avaliação quantitativa

O primeiro instrumento utilizado na avaliação quantitativa foi o **Inventário de Recursos para Aposentadoria** – IRR de Leung e Earl (2012), validado por Amorim e França (2019). Em sua validação no Brasil, o inventário foi estruturado em 29 itens subdivididos em 5 dimensões citadas a seguir com suas respectivas propriedades psicométricas: *F1- recursos físicos* (4 itens, $\alpha = .63$), *F2- recursos financeiros* (4 itens, $\alpha = .77$), *F3- recursos sociais* (8 itens, $\alpha = .65$), *F4- recursos emocionais* (4 itens, $\alpha = .68$) e *F5- cognitivos e motivacionais* (9 itens, $\alpha = .60$). Tem variação de 1 a 5 (extremamente insatisfatória - extremamente satisfatória).

O segundo instrumento utilizado foi a **Escala de Percepção de Perdas e Ganhos na Aposentadoria** (França & Vaughan, 2008). Este constructo foi avaliado por 30 itens agrupados em duas escalas. De acordo com os autores, a escala apresenta 30 itens divididos em *Percepção de Ganhos* e *Percepção de Perdas na Aposentadoria*, variando de 1 a 4 (1 = nenhuma importância a 4 = muita importância). A Escala de Percepção de Ganhos foi subdividida em cinco dimensões cujas propriedades psicométricas são arroladas a seguir: DG1-Maior liberdade do trabalho (4 itens, $\alpha = .83$); DG2 - Mais tempo para os relacionamentos (4 itens, $\alpha = .77$); DG3 - Novo começo (4 itens; $\alpha = .58$); DG4 - Mais tempo para atividades culturais e de lazer (3 itens, $\alpha = .51$); DG5 - Mais tempo para os investimentos (DG5=Na). A Escala de Percepção de Perdas contempla foi subdividida em quatro dimensões cujas propriedades psicométricas são arroladas a seguir: DP1 - Aspectos emocionais do trabalho (5 itens, $\alpha = .90$); DP2- Aspectos tangíveis do trabalho (6 itens, $\alpha = .82$); DP3 =Relacionamentos do trabalho (2 itens, $\alpha = .88$); DP4 - Salário e benefícios (2 itens, $\alpha = .64$).

O terceiro instrumento aplicado foi a **Escala de Percepção do Trabalho** de França (2009). A escala apresenta 10 itens agrupados em duas dimensões, acompanhadas de suas propriedades psicométricas são: DET = Envolvimento com o Trabalho (5 itens, $\alpha = .91$) e DST - Satisfação com o Trabalho (5 itens, $\alpha = .64$), sendo os itens avaliados pelo nível de concordância percebida, variando de 1 a 5 (concordo plenamente - discordo plenamente).

Avaliação qualitativa

Quanto à avaliação qualitativa, no encerramento do PPA foi proposto que cada participante escrevesse de forma anônima com respostas abertas como iniciou sua

participação no *Trilhando Novos Caminhos* e como a terminou, levando-se em conta suas percepções de mudanças no que se refere à sua aposentadoria.

Avaliação metodológica

Em relação à avaliação de aspectos metodológicos do *Trilhando Novos Caminhos* utilizaram-se os critérios metodológicos para avaliação de PPA sugeridos pela literatura especializada, como França et al. (2019), Pazzim e Marin (2016 e 2017) e Leandro-França et al. (2016) para verificação de atendimento e qualificação do PPA em função dos mesmos.

Procedimentos de coleta de dados

O estudo seguiu os procedimentos éticos pertinentes, tendo sido analisado e aprovado por Comitê Ético da Universidade Salgado de Oliveira, sob o n. 17066919.0.0000.5289. No primeiro semestre de 2018 houve inscrição voluntária no PPA e convite para entrevista pela equipe técnica do mesmo. Foi proposto ao grupo que participasse voluntariamente de pesquisa acadêmica sobre preparação para aposentadoria. Os participantes receberam o termo de consentimento livre e esclarecido e os instrumentos descritos anteriormente no primeiro dia e no último dia do programa (três meses depois). Quanto à avaliação qualitativa final, foi solicitado a cada participante que escrevesse em respostas abertas de forma anônima como iniciou sua participação no *Trilhando Novos Caminhos* e como a finalizou no que se refere à aposentadoria. Em relação à coleta de dados da avaliação dos critérios metodológicos buscaram-se como fontes a prática profissional da autora que tem o programa como objeto de trabalho, o

resgate da trajetória e metodologia por meio de relatos das fundadoras do programa *Trilhando Novos Caminhos*, relatórios institucionais de edições anteriores e de seminários de planejamento e avaliação do programa.

Procedimentos de análise de dados

O procedimento de análise de dados dos instrumentos quantitativos contou com o *software* SPSS e se deu a partir dos dados das escalas aplicadas, descrição das bases metodológicas e temáticas do PPA em questão à luz do referencial teórico. Os dados foram computados no SPSS, versão 21. Para as análises de dados, foram calculadas as médias dos itens de cada construto avaliado. Para análise de confiabilidade e consistência interna dos fatores foi utilizado o índice de Alfa de *Cronbach*. Quanto à análise do conteúdo da avaliação qualitativa, utilizou-se método de categorização de Bardin (2011). Em relação à análise dos aspectos metodológicos do programa utilizaram-se os critérios metodológicos para avaliação de PPA sugeridos pela literatura especializada, como França et al. (2019), Pazzim e Marin (2016 e 2017), Leandro-França et al. (2016) e Murta et. al. (2014).

Resultados

Resultados avaliação quantitativa

A análise entre as variáveis dos instrumentos quantitativos testados pré e pós PPA apontam poucas diferenças entre elas (Tabelas 1, 2 e 3), confirmando a expectativa inicial de que o curto tempo entre uma aplicação e outra (três meses) seria insuficiente para identificar mudanças expressivas de atitudes, recursos e a elaboração de questões profundas relacionadas às vivências do trabalho – constructos dos instrumentos aplicados.

Apesar disso, houve diferenças significativas entre algumas dimensões antes e após a intervenção (Tabelas 1 e 2): *recursos físicos* (pré-PPA: 2,82; pós-PPA: 2,52), *recursos sociais* (pré-PPA: 3,71; pós-PPA: 3,41) e *recursos financeiros* (pré-PPA: 2,50; pós-PPA: 2,89), e *importância de perdas de relacionamentos do trabalho* (pré-PPA: 1,79; pós-PPA: 3,0). Os participantes se perceberam com menos recursos físicos e sociais e com mais recursos financeiros e deram mais importância a perdas de relacionamentos no trabalho após o PPA.

Critérios de eficácia, como mudanças de comportamento e atitudes que envolvam a aposentadoria e seu planejamento, também são propostos como formas de avaliação de PPA (Pazzim & Marin, 2017; Murta et al., 2014; Leandro-França et al., 2016). Conforme apresentado nos resultados, a reavaliação das escalas utilizadas para compor o diagnóstico inicial apontou ligeiras mudanças quanto a atitudes, recursos e percepção do trabalho. Tais resultados não surpreenderam, uma vez que o tempo entre o início e o fim da edição se mostra insuficiente para mudanças expressivas, como a elevação expressiva de recursos financeiros e sociais ou mesmo a elaboração mais profunda e consolidada a respeito da longa relação com o trabalho e com a organização. Contudo, os resultados evidenciam a importância do planejamento a longo prazo e da educação ao longo da vida sobre as questões que cercam a aposentadoria e o trabalho, conforme sinaliza França (2009, 2011 e 2016). Ressaltam ainda a necessidade de adoção de modelos de avaliação específicos que possam identificar diferentes níveis de mudança ao longo do tempo.

Apesar das ressalvas feitas a respeito das diferenças pré e pós intervenção, os resultados demonstraram diferenças significativas entre algumas dimensões. Os participantes se perceberam com menos recursos físicos e sociais e com mais recursos financeiros após o PPA e revelaram dar mais importância a perdas de relacionamentos no trabalho após o PPA. Estes resultados podem ser explicados pelo efeito provocado pelo

processo de sensibilização do participante em que as mudanças significativas são encaradas como parte do processo de desconstrução de expectativas irreais a respeito da aposentadoria, quer positivas ou negativas. Estas podem ser mais rapidamente modificadas e as mudanças são parte dos objetivos do PPA. Um exemplo disso é a consciência de que as relações sociais não precisam ser finalizadas com o afastamento do trabalho e que novas poderão ser construídas em novos espaços de convivência.

Entende-se que a apresentação desses temas em um PPA e o trabalho de reflexão e exercício de planejamento a respeito deles sejam relevantes para desdobramentos em curto, médio e longo prazos com vistas a mudanças de comportamento e desenvolvimento de planos. Deste modo, propõe-se que os instrumentos sejam reaplicados ao longo de alguns anos, inclusive após a aposentadoria, para mensurar os possíveis impactos do PPA na saúde e qualidade de vida dos participantes de forma mais objetiva, seja por meio de entrevistas ou outras formas de acompanhamento, como através de atividades em associações de aposentados.

Quanto à percepção de ter menos recursos físicos e mais recursos financeiros, compreendeu-se que a ênfase em determinados temas e a dedicação de carga horária foram capazes de oferecer mais clareza e desconstrução de ideias equivocadas a respeito dos mesmos. Uma série de informações sobre saúde e envelhecimento foram oferecidas ao longo do programa no intuito de dar uma visão mais objetiva sobre como o corpo e a subjetividade reagem ao envelhecimento e sobre o impacto no bem-estar e autonomia na velhice. Além disso, foram discutidas estratégias preventivas e de promoção de saúde.

São pontuados em abordagens de saúde conceitos amplos que englobam mais que ausência de doenças, mas modos e condições de vida, conforme preconiza a OMS (2015). Indivíduos se percebem com saúde de acordo com as dimensões *capacidade funcional* (habilidades físicas e mentais que viabilizem uma vida independente e autônoma), *grau*

de autonomia (capacidade de gerir a própria vida) e *bem-estar geral* (Fonseca, 2010). Portanto, é comum que pessoas não se considerem doentes, apesar de apresentarem doenças crônicas controladas, mas que não impactam na vivência dessas três dimensões.

Desta forma, ao serem confrontados com o próprio envelhecimento por meio de informação e debates, a clareza sobre como se envelhece e de como de fato está sua saúde pode vir a alterar a percepção de recursos de saúde do participante. Passa-se de uma visão mais positiva a respeito da própria saúde e de seus recursos físicos para uma mais realista do ponto de vista biomédico fundamentada em informação, portanto. Daí a alteração significativa apresentada pré e pós intervenção. Também por este motivo se recomenda que o acompanhamento destes participantes possa englobar compartilhamento e propostas de cuidado com a saúde física que levem a mais satisfação na aposentadoria.

Algo semelhante ocorre com a percepção de recursos financeiros, mas de forma inversa. Passa-se de uma visão negativa sobre recursos financeiros, expressada na preocupação com o tema e medo associado à aposentadoria, para uma visão mais positiva baseada na relativização das perdas financeiras ocasionadas pela aposentadoria e na organização como fator de equilíbrio financeiro.

Outras duas dimensões apresentaram mudanças significativas antes e depois da intervenção: percepção de recursos sociais e grau de importância de perdas de relacionamentos no trabalho. Tais dimensões, apesar de variarem em sentido contrário, apresentam relação. Em momento específico são trabalhados temas que envolvem rede social de apoio (família, amigos e outros), fazendo-se uso de construção de representação gráfica da rede de cada participante. Nas discussões seguintes é comum a tomada de consciência de que parte expressiva daquilo que o participante entende como rede está dentro da própria instituição, isto é, ele tende a se dar conta do quanto é dependente do trabalho e da organização sem perceber. Daí também se explica o aumento da importância

dada às perdas de relacionamentos ligados ao trabalho. Institui-se a hipótese de que a reaplicação das escalas em momentos posteriores possa apresentar resultados distintos, uma vez que são discutidas com os participantes estratégias de enfrentamento, como a criação e alimentação de novas redes fora da organização, o estreitamento de laços com pessoas do trabalho em outros espaços para que resistam ao afastamento causado pela aposentadoria e o estímulo à participação em associações de aposentados.

Tabela 1: Análise das diferenças entre as variáveis do Inventário de Recursos para Aposentadoria (Leung & Earl, 2012) pré e pós intervenção.

Escalas e Dimensões	Tempo	Média	DP	<i>t</i>	<i>P</i>
Inventário de Recursos para Aposentadoria (Leung & Earl, 2012)					
Recursos físicos	Pré	2,82	0,36	5,01	0,000*
	Pós	2,52	0,47		
Recursos financeiros	Pré	2,50	0,92	-3,22	0,003*
	Pós	2,89	0,70		
Recursos Sociais	Pré	3,71	0,67	2,74	0,010*
	Pós	3,41	0,63		
Recursos emocionais	Pré	3,61	0,59	-0,97	0,340
	Pós	3,69	0,52		
Recursos cognitivos	Pré	3,59	0,36	0,04	0,970
	Pós	3,59	0,43		

Nota: Os constructos relacionados aos recursos para a aposentadoria foram avaliados em uma variação de 1 a 5 (extremamente insatisfatório - extremamente satisfatório).

Tabela 2: Análise das diferenças entre as variáveis da Escala de Ganhos e Perdas na Aposentadoria (França & Vaughan, 2008) pré e pós intervenção.

Escala e Dimensões	Tempo	Média	DP	<i>t</i>	<i>P</i>
Escala de Ganhos e Perdas na aposentadoria (França & Vaughan, 2008)					
Ganho: tempo para relac.	Pré	3,39	0,62	0,85	0,401
	Pós	3,29	0,64		
Ganho: novo começo	Pré	2,74	0,62	1,27	0,214
	Pós	2,64	0,64		
Ganho: tempo cult e lazer	Pré	3,31	0,53	1,14	0,264
	Pós	3,21	0,53		
Ganho: liberdade do trab.	Pré	3,00	0,79	-1,91	0,065
	Pós	3,24	0,74		
Perda: salário e benefícios	Pré	3,70	0,48	1,72	0,095
	Pós	3,56	0,58		
Perda: aspec tangível trab.	Pré	1,83	0,62	-0,93	0,361
	Pós	1,91	0,69		
Perda: aspec. emoc. trab.	Pré	2,01	0,82	-1,45	0,158
	Pós	2,16	0,85		
Perda: relac.do trab.	Pré	1,79	0,72	-9,05	0,000*
	Pós	3,00	0,85		

Nota: Os constructos de percepção de ganhos e de perdas foram avaliados pelo nível de relevância que poderiam ter na aposentadoria, variando de 1 a 4 (1 = nenhuma importância a 4 = muita importância).

Tabela 3: Análise das diferenças entre as variáveis da Escala de Percepção do Trabalho (França, 2004) pré e pós intervenção.

Escalas e Dimensões	Tempo	Média	DP	<i>t</i>	<i>P</i>
Escala de Percepção do Trabalho (França, 2004)					
Envolvimento com o trab.	Pré	2,22	0,82	-1,58	0,124
	Pós	2,49	1,04		
Satisfação com o trabalho	Pré	2,05	0,86	-1,00	0,324
	Pós	2,24	1,06		

Nota: Os constructos foram avaliados pelo nível de concordância percebida, variando de 1 a 5 (concordo plenamente a discordo plenamente).

Resultados avaliação qualitativa

Seguindo a lógica de categorização das respostas apresentada na análise do discurso de Bardin (2011) e a partir do relato dos participantes, constatou-se que a intervenção foi capaz de promover mudanças positivas em relação à preparação para aposentadoria nos trabalhadores participantes do *Trilhando Novos Caminhos*.

A partir dos resultados, concluiu-se que os participantes chegaram com *dúvidas* e *sentimentos negativos* em relação à aposentadoria em seus aspectos concretos e subjetivos. As categorias das respostas sobre o início foram: *dúvidas*, *sentimentos negativos* (como: ansiedade, medo e angústia) e *disponibilidade para aprender no PPA*. As respostas referentes ao momento de finalização do programa trouxeram falas que remetiam principalmente a *consciência* e *planos*. As categorias foram: *conhecimento-consciência-reflexão*, *sentimentos positivos* (como: tranquilidade, esperança e alegria) e *planos*, conforme se pode destacar nas falas a seguir (Tabela 4).

Também com o objetivo de avaliar o programa, ao fim da edição os trabalhadores realizaram uma avaliação qualitativa de resposta aberta sobre suas próprias percepções de mudanças produzidas pela participação no PPA tendo como fio condutor a preparação para a aposentadoria. Os relatos ao longo das diferentes edições são positivos e demonstram o alcance dos objetivos centrais do programa, que são oferecer espaço de reflexão, planejamento e cuidado com o processo de transição para a aposentadoria dentro da lógica de prevenção de agravos e de promoção da saúde. Entende-se que o acesso à informação crítica, reflexão e possibilidade de planejamento sejam capazes de produzir condições para uma aposentadoria adequada aos recursos dos participantes (materiais, sociais e emocionais) e que isso impacte positivamente a saúde e o bem-estar deles.

No que tange à eficácia, levam-se em conta a qualidade dos critérios de avaliação (avaliação externa, acompanhamentos, avaliação cruzada e outros) e evidências de efeitos positivos do programa, como: aumento de conhecimento a respeito de planejamento para aposentadoria e movimento de mudanças (incluindo recursos), cuidados com a saúde, cuidados com a vida financeira, engajamento em atividades de lazer, início e manutenção em atividade física, engajamento em atividades de voluntariado, alimentação saudável, expectativa de planos pós-carreira, objetivos de vida mais claros e tangíveis. Nesse sentido, o PPA atendeu aos seus objetivos de acordo com o relato dos participantes.

Na edição de 2018, os resultados da avaliação qualitativa mostram que os participantes relataram iniciar o programa principalmente com *dúvidas* (das objetivas às subjetivas) e *sentimentos negativos* diante do desconhecido representado pela aposentadoria. Relataram de forma geral finalizar a jornada com mais *sentimentos positivos, consciência e planos* a respeito da aposentadoria em seus diversos aspectos. Alguns afirmam sair com mais preocupação por compreenderem a importância de um engajamento mais profundo em seus planos a necessidade de mais planejamento – o que

é entendido como positivo, já que o PPA também se propõe a desconstruir expectativas irreais sobre aposentadoria. Desta forma, entendeu-se o que programa cumpriu com seus objetivos e conduziu a mudanças positivas, apesar da necessidade de acompanhamentos futuros para outras avaliações.

Tabela 4: Categorização de respostas antes e depois do PPA

Categorias - Antes do PPA	Categorias - Depois do PPA
Dúvidas	Conhecimento, consciência e reflexão
<p><i>Cheguei cheia de dúvidas, sem conhecimento sobre aposentadoria, sem informação do que influi na saúde (P7)</i></p> <p><i>Curiosa para saber sobre leis e querendo entender os processos emocionais dessa preparação (P8)</i></p> <p><i>Cheguei cheia de dúvidas, sem conhecimento sobre aposentadoria, sem informação sobre o que influi nesse período de saídas (P16)</i></p> <p><i>Muitas dúvidas! (P14)</i></p>	<p><i>Mais leve e com reflexões a fazer. Ampliei meu olhar para outras possibilidades (...) (P7)</i></p> <p><i>Estou saindo com mais consciência do que me espera (...) e do que devo ir fazendo para tornar minha vida de aposentada com mais qualidade (...) (P8)</i></p> <p><i>Saio mais preparada com mais informações sobre a aposentadoria nas suas diversas formas (P16)</i></p> <p><i>Pensando em dinheiro, família, lazer e com outras reflexões (P14);</i></p>
Sentimentos negativos:	Sentimentos positivos:
ansiedade, angústia, medo	tranquilidade, esperança
<p><i>Cheguei cheia de dúvidas e angústia sobre a possibilidade de me aposentar (P10)</i></p> <p><i>Cheguei com medo, tensa, sem projeto para aposentadoria e com dúvidas (P13)</i></p>	<p><i>Feliz, consciente que é hora de ir, sem preocupação e culpa... deixo meu legado na XXXX (P10)</i></p> <p><i>Feliz, com mais encontros, incluída, novas descobertas e esclarecida (P13)</i></p>
Disponibilidade para aprender no PPA	Planos
<p><i>Cheguei com expectativa de encontrar elementos (...) para entender melhor a aposentadoria (P32)</i></p> <p><i>Cheguei forte com a intenção de apropriar-me de conhecimentos e condições para a minha aposentadoria (P25)</i></p>	<p><i>Estou saindo com muito mais ferramentas para lidar com a aposentadoria... (P32)</i></p> <p><i>(...) saio num processo de tomada de consciência de mim e da minha vida, saio com mais clareza para tomar decisões (P25)</i></p> <p><i>Estou saindo com mais consciência do que me espera (...) e do que devo ir fazendo para tornar minha vida de aposentada com mais qualidade (...) (P8)</i></p>

Resultados avaliação metodológica

A respeito dos aspectos *metodológicos* propostos por Leandro-França et al. (2016), entre os selecionados pelos pesquisadores, apenas alguns estudos expuseram a base teórica dos programas envolvidos. No *Trilhando Novos Caminhos* a base teórica fundamental é a Saúde do Trabalhador e a abordagem crítico-reflexiva inspirada em Freire (1967, 1980). Entende-se, portanto, pertinente o acompanhamento por meio de entrevistas pós-aposentadoria e outros instrumentos que visem avaliar aspectos de saúde e condições de vida no intuito de mensurar os impactos que a preparação para a aposentadoria representa na saúde de cada trabalhador. Ressalta-se o conceito de saúde abrangente que envolve mais que simples ausência de doença, mas também as condições de vida e bem-estar em geral (OMS, 2015). Tal conceito afirma que educação, estilo de vida, renda e acesso à saúde são determinantes não só para o processo de envelhecer, mas para *como* se envelhece. Por esse motivo abordam-se questões que vão desde a saúde física por meio de atividades conduzidas por profissionais específicos (como médicos, nutricionistas, psicólogos e educadores físicos) até os modos de vida e relações por meio de atividades que abordam trabalho, redes de apoio (família, comunidade, amigos e outros), lazer, distribuição de tempo e afetos e construção de novos planos de vida.

Quanto à carga horária, o programa dedica pelo menos 70 horas a diversos conteúdos direcionados aos participantes, podendo-se acrescentar atividades extras quando há interesse do grupo no curso do PPA. Segundo critérios de avaliação de PPA, participantes de programas mais longos tendem a permanecer mais engajados no planejamento para aposentadoria em relação aos mais breves (Leandro-França et al., 2016). Conforme mostram Pazzim e Marin (2016) e França et al. (2019), de modo geral os programas tem suas cargas horárias variando de 18 a 45 horas em média.

Ainda segundo Pazzim e Marin (2016), quanto ao tempo de implantação, a maior parte dos programas apresentam em torno de 10 anos, como o *Trilhando Novos Caminhos*. Enquanto em geral são coordenados e realizados por psicólogos, o PPA em questão conta desde sua fundação com uma equipe transdisciplinar de Saúde do Trabalhador, sendo o psicólogo apenas parte da equipe, o que produz diversidade e olhares e abordagens.

Ainda em relação à comparação de diferentes tipos de PPA no que concerne ao seu formato, a combinação de intervenções como seminários, discussões e vivências tendem a garantir maior impacto nos participantes, mostrando-se mais eficazes que os educacionais tradicionais (Leandro-França et al., 2016; Hershey et al., 1998; Hershey et al., 2003), o que é coerente com a proposta do programa de agregar variedade de métodos e abordagens em sua condução, como exposições, filmes, vivências, entrevistas e outros.

A existência de levantamento de necessidades dos participantes também é apontada como característica relevante para avaliar a qualidade de um PPA. Dos 11 artigos selecionados para a pesquisa de Leandro-França et al. (2016), apenas três afirmam ter utilizado algum tipo de levantamento de necessidades dos participantes para desenhar o programa através de entrevistas e aplicação de escalas, como os de Murta et al. (2014) e Soares et al. (2007). Vale ressaltar o estudo de França (2002) em que se discorre sobre as questões relevantes para o diagnóstico de situação da clientela. No *Trilhando Novos Caminhos* adota-se um *modelo diagnóstico tridimensional* para levantamento de necessidades de cada grupo de participantes, cuja base são elementos individuais, organizacionais e socioeconômicos, com entrevistas e aplicação de escalas.

Para Hershey, Mowen e Jacobs-Lawson (2003), um PPA pode ser considerado limitado ou abrangente a depender da variedade de temas que aborda. De forma geral, os programas relatados na literatura mencionam em torno de cinco temas centrais

trabalhados. O *Trilhando Novos Caminhos*, dada sua carga horária mais estendida e sua abordagem de Saúde do Trabalhador que abarca uma série de questões específicas, apresenta 15 temas fixos que podem variar para mais de acordo com o diagnóstico de planejamento da ação.

Quanto à variedade de temas, o programa contempla seis eixos temáticos centrais (1) aspectos pragmáticos da aposentadoria, como leis, regras, perdas financeiras, planejamento financeiro e organização sindical; (2) saúde do trabalhador e temas afins, trabalho, sua centralidade e memória institucional; (3) envelhecimento físico, psíquico e promoção e prevenção de agravos à saúde; (4) rede de apoio social, família, lazer e condições de vida e autonomia; (5) ausência do trabalho, sentidos da aposentadoria, reorganizações do tempo e depoimentos de aposentados e (6) planejamento pós-carreira e avaliações. Destaca-se que o último eixo é transversal e todos são ajustados ao perfil de cada grupo de participantes por meio do diagnóstico inicial para planejamento da ação.

Hershey, Mowen e Jacobs-Lawson (2003) também estabelecem distinção entre programas com foco em planejamento dos que tem foco em aconselhamento – coletivos e individuais respectivamente (Leandro-França et al., 2016). O foco do *Trilhando Novos Caminhos* é sua dinâmica coletiva para o desenvolvimento de planejamento do fim da vida laboral e da aposentadoria e a construção de redes de apoio e de partilha. No entanto, há possibilidade de abordagens individuais nos momentos de entrevista e atendimentos em que são oferecidos escuta qualificada, aconselhamento e encaminhamentos. Desta forma, há nesse PPA a combinação dos dois elementos, mas com predominância dos aspectos coletivos e de planejamento.

Conforme recomendam Murta et al. (2014), ainda compondo a análise de aspectos metodológicos, o processo de avaliação de PPA não deve ser limitado a avaliações ao fim da ação, mas deve estar presente desde seu planejamento. Na edição de 2018 do PPA,

assim como nas anteriores, houve avaliações anteriores ao programa (diagnóstico tridimensional pra construção do perfil do grupo), em seu curso (avaliações diárias sobre atividades propostas quanto ao conteúdo, pertinência, adequação de carga horária e escolha de profissionais) e após o PPA (com aplicação de escalas que ajudaram a compor o diagnóstico inicial, avaliação qualitativa sobre a percepção do antes e depois do PPA). Durante todo o processo a equipe também realiza suas próprias avaliações internas.

Considerações finais

Buscou-se por meio da análise de aspectos metodológicos do PPA utilizado como referência, *Trilhando Novos Caminhos*, e dos dados coletados em uma de suas edições, uma avaliação do programa em seus diversos aspectos e de suas limitações, bem como a compreensão a respeito da construção de formas de avaliação mais adequadas, úteis e eficazes a longo prazo. Tal avaliação se deu a partir da combinação de elementos apontados por estudos recentes, como aspectos metodológicos e critérios de eficácia que envolvam a aposentadoria (Pazzim & Marin, 2017; Murta et al., 2014 e Leandro-França et al. 2016).

Idealmente o PPA deve ser ancorado não só em fundamentação teórica, mas nos interesses e necessidades de seus participantes. Daí a importância dos diagnósticos e avaliações prévias que sirvam para seu planejamento. Apesar disso, poucos programas têm características de planejamento de suas ações com levantamento de necessidades e posteriores avaliações que se alinhem às etapas iniciais.

Compreendeu-se ao fim do estudo que o levantamento de necessidades, juntamente com o modelo de execução do programa, pode fornecer elementos pra a construção de uma avaliação final de eficácia mais robusta que permita a identificação de

impactos gerados nos participantes. Além disso, pode criar condições para possíveis melhorias no próprio programa, comparação de resultados e potencial disseminação de práticas exitosas. Concluiu-se que, assim como a execução do programa deve ser dar em função do diagnóstico inicial, a avaliação final de impacto deve também ser construída de modo que se ajuste ao conjunto de ações diagnósticas e de execução.

A partir do estudo, concluiu-se que os métodos e dados de avaliações de eficácia e acompanhamento pós-PPA do *Trilhando Novos Caminhos* ainda não são completamente alinhados à complexidade da produção do diagnóstico, do planejamento e da execução das ações, embora sob o ponto de vista de outros critérios possa ser considerado de excelência – como os metodológicos, de construção de diagnóstico, percepção de mudanças geradas e das avaliações de satisfação. Cientes dessa limitação, parte dos métodos empregados para avaliações do programa já se encontram reformulados e em fase de testes. Porém, estes resultados só poderão ser apresentados em médio e longo prazos.

Diante da limitação trazida pela dificuldade em avaliar cada aspecto da aposentadoria e de sua preparação tratados no programa, propõe-se o desenvolvimento de um tipo de avaliação que possa ser aplicada ao final do *Trilhando Novos Caminhos* que contemple critérios de eficácia alinhados aos seus objetivos centrais e eixos temáticos norteadores, o que os torna mais facilmente identificáveis e mensuráveis. Desta forma, propõe-se para este programa específico, e para pesquisa futura, a realização de avaliação semiestruturada cujas respostas possam identificar cada eixo temático em diferentes níveis de assimilação e mudança do participante em relação à aposentadoria, utilizando um modelo de acompanhamento de mudança de comportamento amplamente usado em pesquisas em saúde de Prochaska, Redding e Evers (1996). Tal modelo já foi utilizado em adaptações por França e Carneiro (2009) e Leandro-França et al. (2016).

Entre suas ações, o programa já contempla etapa de acompanhamento pós-PPA e pós-aposentadoria, que consiste no monitoramento do processo de transição para aposentadoria dos egressos do programa. Os egressos (aposentados ou não) são convidados para atividades, como grupos focais e palestras, além da participação em redes de compartilhamento de informação relacionada à aposentadoria. Aos aposentados são dedicadas novas entrevistas 1 e 2 anos após o evento, que buscam compreender os reflexos da aposentadoria e preparação para aposentadoria em sua saúde e bem-estar. É o momento em que é perguntado sobre o impacto do PPA em cada área da vida, paralelas aos eixos temáticos trabalhados no programa. Contudo, tais informações só poderão ser avaliadas a médio e longo prazos, portanto.

Entre as limitações encontradas, está a falta de sistematização de dados para análises mais completas e comparações em função das mudanças implementadas no decorrer das edições, inclusive por conta de dificuldades na adesão do aposentado em entrevistas posteriores. Na tentativa de solucionar tal limitação estão em curso novas modalidades de acompanhamento pós-PPA e pós-aposentadoria que viabilizem avaliações – grupos virtuais, conexões em rede e avaliação detalhada em eixos temáticos a ser realizada remotamente. Como potencialidades e apontamentos para pesquisas futuras apresentam-se a diversificação de métodos diagnósticos, de avaliação e acompanhamento e alinhamento dos mesmos de modo que em médio e longo prazos se vislumbrem a disseminação de práticas.

Por fim, a partir do estudo, foi possível elencar elementos fundamentais a respeito de programas e ações de preparação para aposentadoria para seu pleno planejamento, execução e acompanhamento, e que são relevantes para profissionais que se dedicam a esta área. Em linha gerais, podem ser resumidos em: (1) estabelecimento de objetivos claros a respeito da ação, (2) construção criteriosa de diagnóstico do grupo para

planejamento da ação, (3) avaliações sistemáticas ao longo do programa ou ação de aspectos metodológicos, (4) avaliação final alinhada com os objetivos do programa, diagnóstico e eixos temáticos desenvolvidos em sua execução, (5) acompanhamento pós-PPA e pós-aposentadoria seguindo os mesmos critérios de eficácia e mudança durante alguns anos, em que seriam consideradas as avaliações quantitativas e qualitativas aos moldes de um estudo longitudinal, (6) ampliação do uso de métodos e desenvolvimento de instrumentos pra avaliação e (7) construção de indicadores de eficácia.

DISCUSSÃO

A presente dissertação se propôs a realizar um estudo de caso de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) em diferentes dimensões, tendo como referência a experiência profissional da autora e o programa *Trilhando Novos Caminhos* desenvolvido em instituição pública federal de saúde, ciência e tecnologia. A dissertação contou com revisão de literatura atualizada, o relato de experiência e a realização de uma pesquisa de abordagem quanti-quali, sendo dividida em três estudos.

O aparato teórico contextualizou a preparação para aposentadoria como valiosa política dirigida a trabalhadores mais velhos que, diante da vida dedicada ao trabalho e de uma identidade também forjada por ele, veem-se perante novas situações e condições de vida e de saúde. Com o prolongamento cada vez maior da vida profissional em decorrência do aumento da expectativa de vida e de sucessivas reformas previdenciárias que reorganizam a relação com o trabalho, o indivíduo é levado a refletir sobre sua existência no mundo e sobre seu processo de envelhecimento frente a isso. Nesse contexto, programas de preparação para aposentadoria se mostram como recurso para que os trabalhadores mais velhos possam ressignificar a vida, sua relação com o trabalho e traçar novos planos.

A reforma da previdência e seus impactos

O aumento da expectativa de vida e, conseqüentemente, da população idosa faz emergir discussões como a da educação ao longo da vida e da reorganização da lógica de seguridade social e aposentadorias. Contudo, a reforma previdenciária homologada ao fim de 2019 parece ir na contramão de sistemas de proteção social ao idoso. O

envelhecimento populacional passa a não acompanhar a lógica de proteção dos idosos na medida que as desigualdades sociais e a fragilidade de políticas públicas os vulnerabilizam e tendem a excluí-los econômica e socialmente, o que vem a gerar baixos níveis de saúde e bem-estar.

Sob o pretexto de tornar mais sustentável o sistema previdenciário, busca-se através de reformas da previdência, o prolongamento da vida laboral, apesar das controvérsias envolvidas. De toda forma, tais reformas parecem expor os trabalhadores, especialmente os mais velhos e os mais pobres, a mais vulnerabilidades uma vez que o país não atingiu índices satisfatórios de desenvolvimento social e de redução de desigualdades, como apontam Fleury (2018) e Ramos et al. (2017).

A conclusão se alinha aos modernos conceitos de saúde e de envelhecimento da OMS (2015) que os afirmam como temas complexos e multidimensionais que assumem formas condicionadas a atravessamentos sociais e de rede de cuidados. Nesse sentido, a reforma não parece favorecer as condições buscadas pelo Plano de Viena (1982) e o Plano de Madri (2002), que preconizam a inclusão do idoso em uma lógica social sustentável de qualidade de vida para todos – ressaltando-se que ambos os planos são das Nações Unidas e ainda hoje são norteadores sobre o envelhecimento no mundo. O sistema de seguridade social tem como princípio básico a solidariedade que, em seu sentido mais ampliado, possibilita a estruturação de uma rede de proteção ao idoso na promoção de saúde e bem-estar quando bem ajustado.

O prolongamento obrigatório da vida laboral caminha em sentido oposto ao das desigualdades expressas pelos diferentes índices de expectativas de vida no Brasil, o que pode gerar profunda injustiça social para os que tiveram padrões de vida e de envelhecimento abaixo do desejável. Observa-se que medidas deveriam ter sido tomadas para preparar as organizações em momento anterior às reformas. Entre as quais ressaltam-

se as ações ergonômicas no ambiente de trabalho, a redução de carga horária, as ações contra o ageísmo organizacional, bem como um redesenho do trabalho de modo que os mais velhos possam ter boas condições para trabalhar por mais tempo sem o comprometimento de sua saúde e bem-estar. Portanto, com a reforma previdenciária de 2019, fazem-se urgentes a construção de políticas públicas amplas de proteção, além de postos de trabalho que acolham trabalhadores mais velhos, do apoio das organizações por meio de trabalho flexível e da oferta de ações e programas que possam auxiliar o indivíduo na transição para uma nova fase da vida, a aposentadoria, ou ainda o ciclo final de sua vida laboral.

Nesse sentido, programas de preparação para aposentadoria podem ser entendidos atualmente como ferramentas que superam expectativas centradas somente na aposentadoria em si, não tendo nela sua única finalidade. O PPA, com critérios de adesão ampliados e coerentes com o prolongamento da vida laboral, pode servir a trabalhadores que se encontram nos ciclos finais de suas vidas profissionais, mas que ainda não atendem a critérios técnicos para a aposentadoria ou não podem se aposentar por quaisquer motivos, como os financeiros. Através de discussões diversas e do uso de técnicas de planejamento e de elaboração subjetiva de questões fundamentais, os trabalhadores podem iniciar seu processo de ressignificação da vida profissional como transição para a ressignificação da própria vida fora dele, podendo usufruir de mais saúde e bem-estar em seus ambientes de trabalho mesmo quando em transição para a aposentadoria.

Em breve, talvez o que se entende hoje por *programa de preparação pra aposentadoria* seja renomeado ou ressignificado como algo de fato desenhado ao trabalhador mais velho independente da figura da aposentadoria em seu horizonte. A população tende a dedicar mais tempo ao trabalho devido às condições sociais e não somente à escolha individual. Além disso, o trabalhador mais velho tem características e

questões que são próprias dessa fase da vida, que em combinação com o trabalho trazem uma série de desafios às organizações que prezem não somente pela produtividade, mas pela responsabilidade social com seus trabalhadores. Programas que os acolham e sirvam para balizar políticas públicas e institucionais a respeito do tema merecem investimento e parecem ser a evolução natural dos PPA.

A experiência demonstra que os indivíduos podem permanecer trabalhando por motivos diversos, como pela intensa relação com o trabalho, por questões financeiras ou pela impossibilidade real de se aposentar formalmente por não conseguir ainda cumprir critérios legais. Todas as alternativas citadas implicam certo grau de sofrimento por frustrar desejos e expectativas alimentadas ao longo da vida de uma aposentadoria como prêmio ao fim de uma vida dedicada ao trabalho.

Desta forma, entre os desafios trazidos pelo envelhecimento populacional estão o aumento dos níveis de empregabilidade de trabalhadores mais velhos, o favorecimento do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, *work-life balance*, o acolhimento do trabalhador mais velho nas organizações com ações que privilegiem a ressignificação de suas relações com o trabalho e do período de transição para aposentadoria, isto é, dos anos finais de sua vida profissional.

O aceno de uma reforma da previdência desde 2016 demonstrou, ao logo das últimas edições do *Trilhando Novos Caminhos*, que desorganiza e tensiona o planejamento dos trabalhadores e os fragiliza exatamente nos pontos em que o PPA tem por objetivo fortalecer por meio de suas ações. O processo de planejamento e de ressignificação do trabalho e da vida é impactado desde as questões financeiras às sociais e de saúde. Assim se tem feito necessário trabalhar a possibilidade em permanecer por mais tempo na organização ao envelhecer, não mais como apenas uma alternativa dependente de decisão individual.

***Trilhando Novos Caminhos* – balanço dos três estudos e propostas**

Os temas envelhecimento, trabalho, aposentadoria e programas e ações que a contemplem foram tratados ao longo da dissertação de modo que fosse detalhado em pormenores sobre o programa *Trilhando Novos Caminhos*, alvo de ação profissional da autora e base do estudo de caso proposto desdobrado em três estudos. Ao longo de seus 10 anos de existência, o programa se tornou complexo em sua estrutura, diversidade de temáticas e refinamento de abordagens e métodos agregados, o que trouxe demandas e desafios, mas que se revela consolidado dentro da organização e fora dela. Obtendo reconhecimento institucional e do coletivo de trabalhadores, naturalmente procurou-se o registro da trajetória e o aprimoramento de técnicas, especialmente de avaliações sobre mudanças em termos mais objetivos e mensuráveis, o que exige análises permanentes em relação a recursos teóricos e metodológicos.

Assim, o primeiro estudo foi um relato de experiência que abordou seu histórico, estrutura, metodologia, arcabouço teórico (Saúde do Trabalhador) e sua abordagem crítico-reflexiva inspirada em Paulo Freire. Para a realização do registro foi necessário um esforço de sistematização de resgates históricos, ideias e práticas produzidas e reorganizadas sob a lógica de melhoria contínua ao longo de seus anos de existência. Tal esforço beneficentemente implicou em novas formas de olhar o próprio trabalho de modo crítico e criou condições de intervenções de impactos mais abrangentes. Isso gerou clareza a respeito das formas de avaliação e da necessidade de aprimorá-las, não somente para controles de gestão do trabalho da equipe envolvida, mas também para um esforço de contribuir em um movimento de disseminação de práticas cujo benefício se estende para além da organização, reconhecidamente fonte de conhecimento de valor social.

O ponto que mais chamou a atenção de interlocutores da autora ao longo do processo de desenvolvimento da pesquisa foi o fato de se tratar de um programa essencialmente de saúde, Saúde do Trabalhador. Com os questionamentos iniciais sobre em que sentido seria um programa dessa natureza e sobre o que o diferenciaria de programas relatados na literatura – uma vez que as temáticas e estruturas de fato guardam semelhança – foi preciso buscar em suas raízes os conceitos básicos e norteadores de Saúde e da Saúde do Trabalhador, assim como a formação e experiência profissional dirigidas à Saúde de sua equipe.

A lógica de prevenção de agravos e promoção da saúde entre trabalhadores no bojo de sua relação com o trabalho é própria da ST e permite à equipe intervenções que estão para além de simples estabelecimento de cronogramas de palestras, como acionamento de redes de cuidado e acompanhamento de casos, bem como mediação de relações institucionais delicadas como as que envolvem assédio moral ou adoecimentos produzidos ou agravados pelo trabalho, por exemplo.

Além disso, comumente a ideia de saúde é equivocadamente associada somente a aspectos físicos de nossa existência. Porém, o entendimento a respeito de saúde vai além da presença ou ausência de doenças. Ela envolve modos de vida, relações significativas, condições socioeconômicas, acesso à educação e rede de cuidados etc. Desta forma, os temas tratados pelo PPA implicam necessariamente em tratar sobre condições de saúde em seus aspectos mais amplos, porém tendo como pano de fundo o envelhecimento e a relação com o trabalho.

As etapas iniciais de planejamento de ações do *Trilhando Novos Caminhos* foram contempladas no segundo estudo, cuja base foi o desenvolvimento e aplicação no programa de um diagnóstico tridimensional fundamentado em elementos individuais, organizacionais e de conjuntura socioeconômica. A discussão se deu em torno de

propostas de intervenções e abordagens dentro de uma das edições do *Trilhando Novos Caminhos* com o intuito de demonstrar na prática a utilidade de um perfil de grupo mais cuidadosamente elaborado e que permitisse o refinamento de abordagens, pautando-se por uma lógica transversal e abrangente.

O objetivo da proposta de um modelo diagnóstico desse nível é a ideia de que sua construção seja permanente a cada nova edição do *Trilhando Novos Caminhos*, respeitando-se a condição de transformação da realidade tanto em níveis macro (de sociedade e organizacionais) quanto em níveis micro (individuais). Um planejamento cuidadoso voltado para o trabalhador inibe a disseminação de fórmulas que não atinjam suas necessidades em sua essência, podendo ir além das temáticas e métodos tradicionalmente utilizados e trazendo reflexões que possam enriquecer o repertório de conhecimentos e práticas acumuladas na literatura e no *know-how* de profissionais que atuam na área.

A necessidade de avaliar o programa foi identificada nos dois primeiros estudos e se tornou objeto do terceiro estudo. Neste foram identificadas as fragilidades e potenciais pontos passíveis de transformação, tratando-se o PPA em seus aspectos de limitações e potencialidades. Assim, o PPA foi avaliado com base em critérios estabelecidos pela literatura especializada e em seguida foram traçadas estratégias para a superação de dificuldades no que se refere a avaliações e acompanhamentos pós-PPA e pós-aposentadoria dentro de uma lógica mais complexa que a até então utilizada. A avaliação utilizada até então é qualitativa, abrangente e centrada na *percepção* de mudanças e satisfação dos participantes.

Os resultados do terceiro estudo demonstraram mudanças significativas em algumas das dimensões dos instrumentos utilizados antes e após a intervenção, assim como mudanças em relação à preparação para aposentadoria identificadas pelos

participantes através de avaliação qualitativa. A partir de tais resultados e dos provenientes de avaliações metodológicas, o programa foi avaliado de modo positivo.

Apesar da dificuldade em se atingir critérios de eficácia de forma mais objetiva e ampla em termos quantitativos logo após o programa, pôde-se atendê-los na avaliação qualitativa e em relação aos critérios metodológicos, de avaliação de percepção de mudança do participante, de construção de diagnóstico e avaliações de satisfação, concluiu-se que o programa atinge *status* de excelência.

Como um dos frutos da pesquisa, espera-se que o desenvolvimento de novas avaliações possam complementá-la e dar mais robustez em seu conjunto, uma vez que apenas os resultados de algumas dimensões dos instrumentos aplicados sofreram alterações significativas, como: aumento da percepção de recursos financeiros e de perdas de relacionamentos no trabalho e diminuição da percepção de recursos físicos e sociais. Neste sentido, os resultados podem ser entendidos como preliminares se entendermos a avaliação com ação contínua. Desta forma, as mudanças significativas em algumas dimensões dos resultados pré e pós PPA foram encaradas como parte do processo de desconstrução de expectativas irreais a respeito da aposentadoria, sejam elas positivas ou negativas, parte dos objetivos do programa. Figura-se a hipótese de que os escores tendem a se alterar ainda mais ao longo do tempo conforme as possíveis mudanças geradas pelo programa forem sendo colocadas em prática.

A despeito da necessidade de investimentos nas etapas finais de avaliação e acompanhamento, verifica-se que na literatura essa é uma limitação própria desse tipo de programa, que somente recentemente passou a ser sistematizado e avaliado com critérios mais consistentes. Concluiu-se que métodos e dados decorrentes de avaliações de eficácia e acompanhamento pós-PPA devem ser cuidadosamente alinhados à complexidade dos diagnósticos iniciais, do planejamento e da execução do programa. Isto é, assim como a

execução do programa deve ser dar em função do diagnóstico inicial, a avaliação final deve também ser construída de modo que se ajuste ao seu conjunto.

Ao fim do estudo deixou-se como proposta uma pesquisa a ser desenvolvida, aqui pormenorizada. Figura-se a construção de um instrumento para avaliar o PPA com base em seus objetivos e eixos temáticos, inspirados no modelo transteórico de mudança de comportamento, amplamente utilizado em pesquisas em saúde desde a década de 1980 (Prochaska et al., 1996).

Tal modelo sintetiza os estágios de mudança em: (1) pré-contemplação, (2) contemplação, (3) decisão ou preparação, (4) ação e (5) manutenção. A utilização do modelo se alinha com pesquisas que propõem a tentativa de mensuração de mudanças em função de programas de preparação para aposentadoria, como as de Pazzim e Marin (2017), Murta et al. (2014) e França e Carneiro (2009). A proposta é construir uma escala de avaliação utilizando cada eixo temático do *Trilhando Novos Caminhos* como dimensões, cuja variação de respostas dos itens seja de acordo com os estágios de mudança de Prochaska et al. (1996). Propõe-se inicialmente que as respostas variem entre: (1) sem interesse pelo assunto, (2) reflexivo apenas, em início de planejamento, (3) em pleno planejamento, (4) em início de execução, (5) em plena execução.

A hipótese é de que a realização da avaliação possa identificar cada eixo temático em diferentes níveis de assimilação e mudança do participante em relação à preparação para a aposentadoria. Com isso seria possível identificar o impacto de tais ações nas condições de vida de cada participante imediatamente após o programa, bem como nos primeiros anos de aposentadoria. A pesquisa encontra-se em andamento e o primeiro teste se deu em 2019.

Entre as limitações da pesquisa desenvolvida está a dificuldade em identificar e sistematizar o atendimento de critérios de mudança e eficácia dado o descompasso entre

a complexidade de modelos diagnósticos com modelos de avaliação. Inicialmente a avaliação até então unicamente utilizada é qualitativa, abrangente e centrada na *percepção* de mudanças e satisfação dos participantes. Com a identificação da dificuldade colocou-se em curso a construção de instrumento auxiliar que possa vir a compor a base de avaliações das edições do programa e que será alvo de pesquisa futura, desenvolvendo-se uma avaliação com elementos quantitativos e qualitativos, de reação e posteriores ao programa e durante o curso da aposentadoria desses participantes.

Também entre as limitações está a baixa adesão de trabalhadores que já se aposentaram a entrevistas pós-aposentadoria, o que dificulta o acompanhamento dos trabalhadores e a possibilidade de aplicação ou reaplicação de instrumentos de modo que haja mais elementos de comparação entre o período antes da ação e o posterior. A identificação do entrave mobilizou a adesão a novas formas de acompanhamento desses trabalhadores por meios virtuais alinhados aos critérios iniciais de diagnóstico e em rede, que secundariamente veio a potencializar a disseminação de informações relevantes e reforçar o vínculo entre os trabalhadores entre si e com a equipe, mesmo quando já aposentados. Tal intervenção tem potencial de viabilizar parte da avaliação e acompanhamento propostos para pesquisa futura.

Também como limitação encontram-se as condições para demonstrar o potencial de disseminação das práticas apresentadas, discutidas e avaliadas. Devido ao fato de a equipe ter suas ações dirigidas a trabalhadores de uma única organização, torna-se difícil garantir que os mesmos resultados sejam alcançados em outras com públicos diversos, uma vez que o conhecimento profundo sobre as organizações fornece elementos para sua plena execução. Contudo, tratando-se de organização cuja missão é também disseminar práticas em saúde, com a conclusão da etapa final da pesquisa será possível criar

condições de disseminação da metodologia através da formação de outros profissionais, especialmente do serviço público.

Nota-se, diante da experiência ampla advinda do trabalho com PPA e da dedicação ao estudo sobre o tema, que é cada vez mais necessário o investimento em políticas dirigidas a trabalhadores mais velhos, tendo-se como objetivo final o benefício fundamental ao trabalhador. Entre tais políticas, as ações e programas de preparação para aposentadoria, cuja disseminação necessita da garantia de elevados níveis de qualidade dados o crescente envelhecimento da população, o aumento da vida laboral e a busca por melhores condições de saúde e trabalho. Nesse sentido, os estudos desenvolvidos na presente dissertação se alinham à lógica de busca de aprimoramento teórico e prático.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o envelhecimento populacional, o número de idosos tende a dobrar em aproximadamente 20 anos no Brasil, conforme demonstram dados do IBGE. A situação conduz a processos de ressignificação social e de mudanças no universo do trabalho e da aposentadoria. Isso exige das organizações adaptação, flexibilidade e oferta de programas de preparação para aposentadoria e/ou para continuidade no trabalho na terceira idade.

Dados o crescente envelhecimento populacional, o alongamento da vida laboral e a busca por melhores condições de saúde e trabalho, programas de preparação para aposentadoria demonstram ser capazes de auxiliar trabalhadores na elaboração objetiva e subjetiva da construção de uma aposentadoria saudável, com qualidade de vida, adaptação e satisfação. Através da experiência com esse tipo de programa e da dedicação ao estudo sobre o tema, percebe-se a importância de investimento em pesquisas e políticas dirigidas a trabalhadores mais velhos. O PPA figura-se entre tais políticas e sua disseminação envolve a garantia de elevados níveis de qualidade. Além disso, programas e ações como PPA permitem que demandas dos trabalhadores sejam mapeadas e possivelmente convertidas em políticas públicas e institucionais promotoras de saúde, como a redução de jornada de trabalho, maior controle sobre os processos de trabalho e programas de tutoria.

A dissertação discorreu sobre um Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), o *Trilhando Novos Caminhos*, configurando-se com um estudo de caso e partindo de referencial teórico que situou a preparação para aposentadoria como política dirigida a trabalhadores mais velhos. Temas como envelhecimento, trabalho, aposentadoria e programas e ações que a contemplem foram apresentados, além de constructos relevantes, como os de atitudes e recursos para aposentadoria e percepção do trabalho.

Três estudos, cujo fio condutor foi o estudo de caso do programa *Trilhando Novos Caminhos*, foram apresentados como base para discussões a respeito de PPA em suas diferentes etapas: o planejamento, a execução e a avaliação. O primeiro estudo foi um relato de experiência e buscou apresentar o *Trilhando Novos Caminhos* em seus aspectos históricos, estruturais e metodológicos, além de seu arcabouço teórico (Saúde do Trabalhador) e de sua abordagem crítico-reflexiva inspirada em Paulo Freire. O segundo estudo discorreu sobre as primeiras etapas de planejamento com proposta de *diagnóstico tridimensional*, fundamentado em elementos individuais, organizacionais e de conjuntura socioeconômica, e demonstrou a importância em se construir um diagnóstico cuidadoso para fundamentar uma ação de qualidade. O terceiro estudo se dedicou a avaliar o programa com base em critérios estabelecidos pela literatura especializada e apontar dificuldades de avaliação e acompanhamento de modo que se pudesse traçar estratégias de superação das mesmas, como a construção de novos instrumentos.

Ao fim, discutiram-se o grande valor de políticas que se dirijam a trabalhadores mais velhos em período de transição para aposentadoria e as dificuldades e potencialidades para colocá-las em prática de forma exitosa com benefício ao trabalhador. Entre elas: o PPA com modelos de planejamento, execução e avaliação robustos e eficazes. Desta forma, concluiu-se ao fim dos estudos que se podem elencar elementos fundamentais a respeito de programas e ações de preparação para aposentadoria com vistas a sua qualidade e êxito.

A sistematização de tais elementos se mostra relevante a profissionais que se dedicam à área e, de forma resumida, foram enumerados na seguinte forma: (1) estabelecimento de objetivos organizacionais claros a respeito da ação, (2) construção criteriosa de diagnóstico do grupo para planejamento da ação, com sugestão de um diagnóstico tridimensional conforme pormenorizado no segundo estudo, (3) execução da

ação fundamentada no diagnóstico inicial, (4) avaliações sistemáticas ao longo do programa sobre aspectos metodológicos para ajustar-se a uma lógica de melhoria contínua das ações, (5) avaliação final alinhada com os objetivos do programa, diagnóstico e eixos temáticos desenvolvidos em sua execução, (6) acompanhamento pós-PPA e pós-aposentadoria por alguns anos seguindo os mesmos critérios, de preferência fazendo uso de instrumentos que permitam identificar mudança e mensurar níveis de eficácia, (7) ampliação do uso de métodos e instrumentos pra avaliação, (8) utilização de recursos diversificados para o alcance dos trabalhadores no período pós-PPA e pós-aposentadoria, como os virtuais e de rede e (9) construção de indicadores de eficácia.

Por fim, compreendeu-se que a adaptação, a satisfação e a saúde na aposentadoria e nos ciclos finais da vida laboral envolvem uma complexidade de elementos e o manejo de recursos, a adequação de atitudes, a elaboração subjetiva da relação com o trabalho e a ressignificação da própria vida. Portanto, garantir espaços que proporcionem reflexão, planejamento e cuidado em saúde mostra-se como um ideal a ser alcançado.

REFERÊNCIAS

- Alcântara, A. O., Camarano, A. A. & Giacomini, K. C. (2016). *Política nacional do idoso: velhas e novas questões*. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).
- Almeida, V. F. S. M. & Leite, L. S. (2012). Avaliação do programa de preparação para a reserva e aposentadoria do comando da aeronáutica. *Meta: Avaliação*, 4(12), 232-249.
- Alves, J. E. D., Vasconcelos, D. S. & Alves, A. C. (2010). *Estrutura etária, bônus demográfico e população economicamente ativa no Brasil: Cenários de longo prazo e suas implicações para o mercado de trabalho*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).
- Amorim, S. M. & França, L. H. F. P. (no prelo). Validação do inventário de recursos para aposentadoria, *Journal Spanish of Psychology*.
- Amorim, S. M. França, L. H. F. P. (2019). Bienestar en la Jubilación: Una Revisión Sistemática de la Literatura. *Trends in Psychology* [online], 27(1) 155-172.
- Antloga, C., Medeiros, S., Moreira, R. & Maia, M. (2017). O significado da aposentadoria para pessoas aposentadas de um órgão público. *Trabalho (En) Cena*, 2(1) 26-39.
- Antunes, M. H., Soares, D. H. P. & Silva, N. (2015). Orientação para aposentadoria nas organizações: histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível associação com a gestão do conhecimento. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 5(1), 43-63.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho, ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2011). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez Editora.
- Atchley, R. C. (1999). *Continuity and adaptation in aging: creating positive experiences*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Aubry, J.M. & Arnaud, Y. S. (1978). *Dinâmica de grupo*. São Paulo, Loyola.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.

- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: Aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Clínica do trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp.3-18). São Paulo: Atlas.
- Bendassolli, P. F. & Tateo, L. (2016) Work and culture: Approaching cultural and work psychology. *Culture & Psychology*, 372 - 390.
- Bernanrd, C., Hallal, S. & Nicolai, J. P. (2013). *La silver économie, une opportunité de croissance pour la France*. Paris: CGSP.
- Bitencourt, B. M., Gallon, S., Batista, M. K., & Piccinini, V. C. (2011). Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. *Ciências da Administração*, 13(31), 30-57.
- Boehs, S. T. M. (2017). Papel do trabalho, decisão de aposentaria e satisfação de vida. Santa Catarina, Brasil: Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Boehs, S. T. M., & Silva, N. (2017). Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(2), 141-153.
- Boehs, S. T. M., Medina, P. F., Bardagi, M. P., Luna, I. N. & Silva, N. (2017). Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: perspectivas psicológicas. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(1), 54-61.
- Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T., França, L. H. F. P., Melo, M. S. S. & Loretto, M. D. S. (2012). Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. *Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica*, 23(1), 226-250
- Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T., França, L. H. F. P., Melo, M. S. S. & Loretto, M. D. S (2013). Bem-estar na aposentadoria: O que isto significa para os servidores públicos federais? *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 6(2),259-272.
- Camarano A. A., & Pasinato M. T. (2004). O Envelhecimento populacional na agenda das políticaspúblicas. In A. A. Camarano (Org.), *Os Novos Idosos Brasileiros: muito além dos 60* (pp. 261-300). Rio de Janeiro: IPEA.
- Canizares, J. C. L. & Jacob Filho, W. (2011). Fatores de risco à senilidade na transição à aposentadoria. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 14(3), 425-432.

- Carlos, S. A., Jacques, M. G. C., Larratúa, S. V., & Heredia, O. C. (1999). Identidade, aposentadoria e terceira idade. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento, 1*, 77-89.
- Carretero, T. C. (2003). História de vida: da genealogia a um estudo. *Revista Psico, 34*(2), 281-295.
- Carretero, T. C. & Barros, V. A. (2011). Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 208-226). São Paulo: Atlas.
- Carretero, T. C. (2017). História da vida laboral e aposentadoria: uma metodologia em discussão. *Psicologia em Revista, 23*(1), 430-441.
- Ciampa, A. C. (2007). Identidade. In S. T. M. Lane & W. Codo (Org.). *Psicologia social: O homem em movimento* (pp. 58-75). São Paulo: Brasiliense.
- Codo, W. (2006). Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In A. Tamayo, J. Borges-Andrade, & W. Codo (Orgs), *Trabalho, cultura e organizações - Coletâneas da Anpepp, 11*. (pp.36-55). Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia.
- Costa, A. B. & Soares, D. H. P. (2009). Orientação psicológica para a aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 9*(2), 97-108.
- Costa, A. M. M. R., et al. (2016) Preparação para a aposentadoria. In J. L. R Costa, A. M. M. R. Costa & G. Fuzaro Junior (Orgs.), *O que vamos fazer depois do trabalho? Reflexões sobre a preparação para aposentadoria*, (pp. 33-43). São Paulo: Cultura Acadêmica.
- Coutinho, M. C. (1999). Trabalho e construção da identidade. *Psicologia em Estudo, 4*(1), 29-43.
- Coutinho, M. C., Krawulski, E., & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia e Sociedade, 19*(1), 29-37.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Dal Bianco, C., Trevisan, E., & Weber, G. (2015). "I want to break free": the role of working conditions on retirement expectations and decisions. *Eur. J. Ageing*, 12(1), 17-28.
- Damman, M., Henkens, K. & Kalmijn, M. (2015). Missing work after retirement: The role of life histories in the retirement adjustment process. *The Gerontologist*, 55(5), 802-813.
- Damman, M. B. (2016). Work and employment participation of older workers: A further discussion. *Work, Aging and Retirement*, 2(4), 384-389.
- Dantas, P. M. A. B. & Oliveira, C. M. (2014) Programas de preparação para aposentadoria: desafio atual para a gestão de pessoas. *Argumentum*, 6(1), 116-132.
- Debert, R. G. (2004). *A reinvenção da velhice: socialização e processo de privatização do envelhecimento*. São Paulo: EDUSP/FAPESP.
- Dejours, C. (2008). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Dias, M. A. F., Paúl, C. & Watanabe, H. A.W. (2014). Representações sociais de velhice e suas relações com declínio e finitude em comentários e críticas publicados na mídia. *Revista Kairós Gerontologia*, 17(1), 125-143.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3) 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Earl, J. K., & Archibald, H. (2014). Retirement planning is more than just accumulating resources. *Eur. J. Manag.*, 14(1), 21–36.
- Earl, J. K., Bednall T. C. & Muratore, M. A. (2015). A matter of time: Why some people plan for retirement and others do not. *Work Aging Retirement*, 1, 181-189.
- Earl, J. K., Gerrans, P. & Halim, V. A. (2015). Active and adjusted: Investigating the contribution of leisure, health and psychosocial factors to retirement adjustment. *Leisure Sciences*, 37, 354–372.
- Elgenneni, S. & Cruciol, C. (2009). Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(1), 68-85.
- England, G. W. & Misumi, J. (1986). Work centrality in Japan and United States. *J. CrossCult. Psychol*, 17(4), 399-416.

- Fernandes, J. S. G. & Andrade, M. S. (2016). Representações sociais de idosos sobre velhice. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 68(2), 48-59.
- Figueira, D. A. M., Haddad, M. C. L. & Gvozđ, R. (2016). Percepções de trabalhadores pré-aposentados de uma instituição universitária pública acerca da aposentadoria. *Northeast Network Nursing Journal*, 17(4), 529-36.
- Flay, B., Biglan, A., Boruch, R., Castro, F., Gottfredson, D., Kellam, S. & Ji, P. (2005). Standards of evidence: Criteria for efficacy, effectiveness and dissemination. *Prevention Science*, 6, 151-175.
- Fleury, S. & Pinho, C. (2018). Liquefação da rede de proteção social no Brasil autoritário. *Revista Katálysis*, 21(1), 14-42.
- Fonseca, Maria das Graças Uchôa Penido, Firmo, Josélia Oliveira Araújo, Loyola Filho, Antônio Ignácio, & Uchôa, Elizabeth. (2010). Papel da autonomia na auto-avaliação da saúde do idoso. *Revista de Saúde Pública*, 44(1), 159-165.
- Fouquereau, E., Bosselut, G., Chevalier, S., Coillot, H., Demulier, V., Becker, C. & Gillet, N. (2018). Better Understanding the Workers' Retirement Decision Attitudes: Development and Validation of a New Measure. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-16.
- França, L. H. F. P. (1992). Terceira Idade: O trabalho social com idosos no SESC e os programas de preparo para aposentadoria nas empresas. *Revista Administração Pública*, 26(3), 174-181.
- França, L. H. F. P. (2002). *Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades*. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ.
- França, L. H. F. P. (2004). *Attitudes towards retirement: a cross-cultural study between New Zealand and Brazilian executives*, (tese de doutorado). Universidade de Auckland, Nova Zelândia.
- França, L. H. F. P. & Vaughan, G. (2008). Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicologia em Estudo*, 13(2), 207-216.
- França, L. H. F. P. (2009). Influências Sociais nas Atitudes do Top Executivos em face da Aposentadoria: Um Estudo Transcultural. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(1), 17-35.

- França, L. H. F. P., & Carneiro, V. L. (2009). Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 12(3), 429-447.
- França, L. H. F. P. & Soares, D. H. P. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicol. cienc. prof.*, 29(4), 738-751.
- França, L. H. F. P., Braz da Silva, A. M. T. & Barreto, M. S. L. (2010) Programas intergeracionais: quão relevantes eles podem ser para a sociedade brasileira? *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 13(3), 519-531.
- França, L. H. F. P. (2011). *O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida*. B. Téc. Senac: a R. Educ. Prof., 37(2). Rio de Janeiro, SENAC.
- França, L. H. F. P. (2012). Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações: estamos preparados? In L. H. F. P., França, & D. V., Stepansky (orgs). *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria* (pp.25-52). Rio de Janeiro: Faperj e Editora Quartet.
- França, L. H. F. P., Menezes, G. S. & Siqueira, A. R. (2012). Planejamento para Aposentadoria: a Visão dos Garis. *Revista Brasileira Geriatria e Gerontologia*, 15(4), 733-745.
- França, L. H. F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F., & Macedo, L. S. S. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563.
- França, L. H., Nalin, C., Siqueira-Brito, A., Amorim, S., Rangel, T. & Ekman, N. C. (2014). A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para aposentadoria. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 9(3), 879- 898.
- França, L. H. F. P. (2016). Programas de preparação para a aposentadoria: Diagnóstico e estratégias para implantação. In H. Mendonça, M. C. Ferreira & E. R. Neiva (Orgs.). *Análise e diagnóstico organizacional* (pp.319-347), São Paulo: Vetor.
- França, L. H. F. P. & Stepansky, D. V. (2016). *Educação Permanente para trabalhadores idosos – o retorno à rede social*. Rio de Janeiro: Boletim Técnico do Senac.

- França, L. H. F. P., Siqueira-Brito, A., Valentini, F., Vasquez-Meneses, I. & Vaz Torres, C. (2017). Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. *Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.*, 20(6) 765-777.
- França, L. H. F. P., Leite, S. V., Simões, F. P., Garcia, T., & Ataliba, P. (2019). Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições brasileiras. *Revista Kairós-Gerontologia*, 22(1), 59-80.
- Freire, P. (1967). *Educação como prática da liberdade*. 31. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Freire, P. (1980). *Conscientização: teoria e prática da libertação – uma introdução ao pensamento de Paulo Freire*. 4. ed. São Paulo: Moraes.
- Glamser, F. & DeJong, G. (1975). The efficacy of preretirement preparation programs for industrial workers. *Journal of Gerontology*, 30, 595-600.
- Guerson, L. R. S. C., França, L. H. F. P. & Amorim, S. M. (no prelo). Satisfação com a Vida de Aposentados que continuam trabalhando. *Paideia*.
- Hershey, D. A., Walsh, D. A., Brougham, R., Carter, S., & Farrell, A. H. (1998). Challenges of training pre-retirees to make sound financial planning decisions. *Educational Gerontology*, 24(1), 447-470.
- Hershey, D. A., Mowen, J. C., & Jacobs-Lawson, J. M. (2003). An experimental comparison of retirement planning intervention seminars. *Educational Gerontology*, 29, 339-359.
- Hershey, D. A., Van Dalen, H. P., Conen, W. S. & Henkens, K. (2017). Are 'Voluntary' Self-Employed Better Prepared for Retirement Than 'Forced' Self-Employed? *Work, Aging and Retirement*, 00(00), 1-14.
- Holmgren, L., Tirone, V., Gerhart, J., & Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of resources theory: Resource caravans and passageways in health contexts. In C. L. Cooper & Quick J. C. (Eds.), *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice* (pp.443-457), New Delhi: Wiley Blackwell.
- Hornby, A. S., Cowie, A. P. & Lewis, J. W. (1967). *Oxford advanced learner's dictionary of current English* 4. London: Oxford University Press.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2011). *Sinopse do Censo Demográfico de 2010*. Rio de Janeiro: Brasil.

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2017). *Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2016: Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil*. Brasília: Brasil.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2019). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua*. Diretoria de Pesquisa, Coord. De Trabalho e Renda. Brasília: Brasil.
- Instrução Normativa n. 1 de 31 de agosto de 2018*. Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, Brasília, DF: 2018. Recuperado de: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704
- Iweins C., Desmette D., Yzerbyt V. & Stinglhamber F. (2013). Ageism at work: the impact of intergenerational contact and organizational multi-age perspective. *Eur J Work Organ Psychol.* 22(3), 331-46.
- Jodelet, D. (2017). *Representações sociais e mundos de vida*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work life balance: a review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3): 323-327.
- Kazdin, A. E. (2010). *Research designs in clinical psychology* (4th Ed.). New York: Allyn and Bacon.
- Kazdin, A. E. (2011). *Single-case research designs: Methods for clinical and applied settings*. New York: Oxford University Press.
- Kim, S. & Feldman, D. (2000). Working in retirement: the antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal.* 43(6),1195-1210.
- Laurell, A. C. & Noriega, M. (1989). *O Processo de Produção e Saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Editora HUCITEC.

- Leandro-França, C., Murta, S. G., & Villa, M. B. (2014). Efeitos de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(3), 257-270.
- Leandro-França, C., Seidl, J. & Murta, S. G. (2015). Intervenção breve como estratégia de planejamento para aposentadoria: transformando intenções em ações. *Psicologia em Estudo*, 20(4).
- Leandro-França, C. (2016). *Efeito de programas de preparação para aposentadoria: um estudo Experimental*, (tese de doutorado). Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- Leandro-França, C., Murta, S. G., Hershey, D., & Martins, L. (2016). Evaluation of retirement planning programs: a qualitative analysis of methodologies and efficacy. *Educational Gerontology*, 42, 1-39.
- Leandro-França, C., Van Solinge, H., Henkens, K., & Murta, S. G. (2016). Effects of three types of retirement preparation program: a qualitative study of civil servants in Brazil. *Educational Gerontology*, 42(6), 388-400.
- Lei n. 8.080 de 19 de setembro de 1990*. Lei Orgânica da Saúde. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm
- Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Casa Civil, Presidência da República, Brasília, DF. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm
- Lei n. 8.842 de 4 de janeiro de 1994*. Política nacional do Idoso, dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm
- Lei n. 10.741 de 1º de outubro de 2003*. Estatuto do Idoso. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm
- Leung, C. S. Y. & Earl, J. K. (2012). Retirement resources inventory: construction, factor structure and psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 171-182.

- Marangoni, J. F. C., & Mangabeira, J. A. (2013). Política integrada de atenção à saúde do servidor público do Distrito Federal: O programa de preparação para o período pós-carreira. *Revista brasileira de medicina do trabalho*, 12(1), 8-15.
- Martins, S. M. (2002). *Direito da Seguridade Social*. São Paulo: Atlas.
- Marx, K. (2008). *Contribuição à crítica da economia política*. 2 ed. – São Paulo: Expressão Popular.
- Mendes, R. & Dias, E. C. (1991). Da Medicina Ocupacional à Saúde do Trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, 25, 341-9.
- Mendonça, H., Ferreira, M. C. & Neiva, E. R. (Orgs.) (2016). *Análise e diagnóstico organizacional*. São Paulo: Vetor.
- Menezes, G. S. & França, L. H. F. P. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais / Retirement decision predictors for federal civil servants. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3): 315-328.
- Minayo-Gomez, C. & Thedim-Costa, S. M. F. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública*, 13(Supl. 2), S21-S32.
- Minayo, M. C. S., Hartz, Z. M. A., & Buss, P. M. (2000). Qualidade de vida e saúde: um debate
- Minayo, M. C. (2010). *O Desafio do Conhecimento*. 10.ed. São Paulo: Hucitec.
- Minayo, M. C. S., Cavalcante, F. G., Mangas, R. M. N. & Souza, J. R. A. (2012). Autópsias psicológicas sobre suicídio de idosos no Rio de Janeiro [Psychological autopsies on the suicide of the elderly in Rio de Janeiro]. *Ciência e Saúde Coletiva*, 17(10), 2773–2781.
- Moen, P. (1996). A life course perspective on retirement, gender, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 131-144.
- Moreira, J. O. (2011). Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. *Psicol. Estud.*, 4(16), 541-550.
- Moreno, J. L. (1983). *Fundamentos do Psicodrama*. São Paulo: Summus Editorial.
- Morin, E., Tonelli, M. J. & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia e Sociedade*, 19(spe) 47-56.
- Moscovici, S. (1984). The phenomenon of social representations. In: Farr, R. & Moscovici, S. (Orgs.), *Social Representations* (pp. 3-69). Cambridge: Cambridge University Press.

- Muniz, J. A. (1997). PPA: Programa de preparação para o amanhã. *Estudos de Psicologia*, 2(1), 198-204.
- Murta, S. G., Caixeta, T. D., Souza, K. L., & Ribeiro, D. C. (2008). Avaliação de um programa de preparo para a aposentadoria e envelhecimento bem-sucedido. In S.G. Murta (ed.), *Grupos Psicoeducativos: Aplicações em Múltiplos Contextos* (pp. 181-196). Goiânia, GO: Porã Cultural.
- Murta, S. G., & Leandro-França, C. (2014). Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. *Psicologia Argumento*, 32(76), 33-43.
- Murta, S.G., Abreu, S., França, C.L., Pedralho, M., Seidl, J., Lira, N.P.M., Carvalhedo, R.K. Moreira, Conceição, A.C., & Gunther, I.A. (2014a). Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do programa viva mais! *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 01-09.
- Murta, S., Leandro-França, C. & Seidl, J. (2014b). *Programas de educação para aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar*. Novo Hamburgo, Sinopsys.
- Narushima, M., Liu, J., & Diestelkamp, M. (2018). Ageing & Society. *Cambridge University Press*, 38, 651-575.
- Navarro, V. L. & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 14-20.
- Noone, J. H., Stephens, C. & Alpass, F. M. (2009). Preretirement Planning and Well-Being in Later Life: A Prospective Study. *Research on aging*, 31(3), 295-317.
- Nunes, C. O. A. T. (2015). Programa de preparação de planos de vida para a aposentadoria: avaliação de necessidades, processo e efeito [Retirement life plan preparation program: needs assessment, process and effect]. São Paulo, Brasil: Tese de Doutorado, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Oliveira M. J. (2011). Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. *Psicologia em Estudo*, 16(4), 541-550.
- Oliveira, C., Torres, A. R. R. & Albuquerque, E. S. (2009). Análise do bem estar psicossocial de aposentados de Goiânia. *Psicol. estud.*, 14(4), 749-757.
- Organização das Nações Unidas – ONU (1982). *Plano de Ação Internacional de Viena Sobre o Envelhecimento*, Resolución 37/51. Viena: Áustria.

- Organização das Nações Unidas – ONU (2002). *Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento, Resolución 57/167*. Madrid: Espanha.
- Organização das Nações Unidas – ONU (2013). Population Division: World Population Prospects: The 2012 Revision (Department of Economic and Social Affairs). New York: USA.
- Organização Internacional do Trabalho – OIT (1992). *La OIT y las personas de edad avanzada: actividades y servicios que la Organización Internacional del Trabajo puede ofrecer para mejorar la situación de las personas de edad avanzada, Oficina Internacional Del Trabajo*. Genebra: Suíça.
- Organização Internacional do Trabalho – OIT (2017). *Relatório de Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2017*. Genebra: Suíça.
- Organização Mundial da Saúde – OMS (2015). *Relatório Mundial sobre Envelhecimento e Saúde*. Genebra: Suíça.
- Panozzo, E. A. L. & Monteiro, J. K. (2013). Aposentadoria e saúde mental: uma revisão de literatura. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(2), 199-209.
- Pavot W. & Diener E. (2009). Review of the Satisfaction with Life Scale. In: Diener, E. (ed.), *Assessing Well-Being. Social Indicators Research Series* (pp. 101-117). Springer: Dordrecht.
- Pazzim, T. A.; Puga, D. S. C. S, Cardoso, V. F., & Mogetti, E. (2016). Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA): origens, características e roteiro para implantação em organizações de trabalho [Retirement Preparation Program (RPP): origins, characteristics and roadmap for implementation in work organizations]. In: Pazzim, T. A.; Puga, D. S. C. S. (Eds.), *Preparação para a aposentadoria: Conceitos e prática* (pp. 49-76). Curitiba: CRV.
- Pazzim, T. A. & Marin, A. (2016) Programas de preparação para aposentadoria: revisão sistemática da literatura nacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 91-101.
- Pazzim, T. A. & Marin, A. (2017). Retirement preparation program: evaluation of results. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 30, 24.

- Peiro, J. M., Tordera, N., & Potocnik, K. (2013). Retirement practices in different countries. In: Wang, M. (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 510–540). New York: Oxford University Press.
- Pissinati, P. S. C., Haddad, M. C. F. L., Dalmas, J. C. & Birolim, M. M. (2016). Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos e perdas percebidos por trabalhadores de uma universidade pública frente à proximidade da aposentadoria. *Cad. Saúde Pública*, 32(9).
- Portaria n. 2.528 de 19 de outubro de 2006. Aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa. Brasília, DF: Ministério da Saúde. Recuperado de: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt2528_19_10_2006.html
- Portaria n. 1.261 de 5 de maio de 2010. Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores. Brasília, DF: Secretaria de Recursos Humanos, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Recuperado de: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/Min_Div/MPOG_Port1261_10.html
- Portaria n. 12 de 20 de novembro de 2018. Institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria. Brasília, DF: Secretaria de Recursos Humanos, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Recuperado de: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51058639/do1-2018-11-21-portaria-n-12-de-20-de-novembro-de-2018-51058368
- Prochaska, J. O., Di Clemente, C. C. & Norcross, J. C. (1992). In search of how people change - applications to addictive behavior. *Am Psychol.*, 47(9), 1102-1114.
- Prochaska, J. O., Redding, C. A. & Evers, K. E. (1996). The Transtheoretical Model and stages of change. In K. Glanz, F. M. Lewis, B. K. Rimer (editors), *Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice*, 2nd ed. California: Jossey-Bass.
- Rafalski, J. C. & Andrade, A. L. (2016). Planejamento da aposentadoria: adaptação brasileira da PRePS e influência de estilos de tomada de decisão. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(1), 36-45.

- Ramos, J., Loguercio, E., Melo Filho, H. C. & Ramos Filho, W. (2017). *O golpe de 2016 e a reforma da previdência: narrativas de resistência*. Bauru: Projeto Editorial Praxis.
- Rodrigues, A. (1998). *Psicologia Social*. 17a. ed., Petrópolis: Vozes.
- Rodrigues, M., Ayabe, N. H., Lunardelli, M. C. F., & Canêo, L. C. (2005). A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 53-62.
- Rodriguez, G. H. (2009). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Cuadernos Relaciones Laborales*, 27(2), 63-81.
- Santos, F. (1990). *Identidade e Aposentadoria*. São Paulo: E.P.U.
- Santos, S. S. C. (2007). Programa de preparação para aposentadoria na política nacional do idoso e participação da enfermeira. *Revista de Enfermagem UFPE OnLine*, 1(1), 88-94.
- Scorsolini-Comin, F., Rossi, G., Curtiço Junior, J., Costa, L., Silva, L., & Alves-Silva, J. (2019). Adoecimento e aposentadoria: relato de uma experiência profissional em aconselhamento psicológico. *Revista Psicologia e Saúde*, 11(2), 83-98.
- Seidl, J., Leandro-França, C., & Murta, S. (2014). Formatos de programas de educação para aposentadoria. In: S. Murta, C. Leandro-França, & J. Seidl (Eds.), *Programas de educação para aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar*. (pp.84-113). Novo Hamburgo, Sinopsys.
- Seidl, J. (2017). Caminhos para promoção do envelhecimento ativo e da aposentadoria bem-sucedida no Brasil: A perspectiva da Psicologia Social e do Trabalho. In: G. T. Ramos, J. E. Loguercio, H. C. Melo Filho, & W. Ramos Filho (Coords.), *O golpe de 2016 e a reforma da previdência: narrativas de resistência* (pp. 247-254). Bauru: Projeto Editorial Praxis.
- Shultz, K. S. & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170-179.
- Silva, R. S. & Rodrigues, N. D. (2016). Saúde Emocional: a importância de Planejar a Aposentadoria. *Ensaio Cienc., Cienc. Biol. Agrar. Saúde*, 20(2) 116-121.
- Siqueira, M. M. & Gomide Jr. (2004). Vínculos do Indivíduo com o trabalho e com a Organização. In: J. C., Zanelli, J. E., Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (orgs.) *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 300-330). Porto Alegre: Artmed.

- Siqueira, M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In: Siqueira, M. M. M. (Org.). Medidas do comportamento organizacional – Ferramentas de diagnóstico e de gestão, (pp. 97-109). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira-Brito, A. R., França, L. H. F. P. & Valentini, F. (2016). Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional. *Avaliação Psicológica*, 15(3), 337-345.
- Siqueira, L. B. O., Lima, A. H. F. C., Silva, M. V. B. (2017). *Geração Nem-Nem e o efeito das aposentadorias e pensões*. Planejamento e políticas públicas, 48. IPEA, RJ.
- Soares, D. H. P., Costa, A. B., Rosa, A. M. & Oliveira, M. L. (2007). Aposentação: programa de preparação para aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 12, 143-161.
- Soares, D. H. P., Luna, I. N., & Lima, M. B. F. (2010). A arte de aposentar-se: Programa de preparação para aposentadoria com policiais federais. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 15(2), 293-313.
- Souza, R. F. Matias, H. A. & Brêtas, A. C. P. (2010). Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(6), 2835-2843.
- Vaillant, G. E. (2002). *Aging well: surprising guideposts to a happier life from the landmark Harvard study of adult development*. Carlton North, Vic. Scribe.
- Van Solinge, H. & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23(2), 422–434.
- Van Solinge, H. & Henkens, K. (2014). Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the netherlands. *Ageing Soc.* 34(1), 1551–1574.
- Vaupel, J. W. (2010). Biodemography of human ageing. *Nature*, 464, 536–542.
- Veloz, M. C. T., Nascimento-Schulze, C. M. & Camargo, B. V. (1999). Representações sociais do envelhecimento. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 12(2), 479-501.
- Veras, R. P., & Oliveira, M. (2018). Envelhecer no Brasil: a construção de um modelo de cuidado. *Ciência & saúde coletiva*, 23(6).

- Wang, M. & Shultz, K. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigations. *Journal of Management*, 36, 172-206.
- Wang, M., Henkens, K. & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66, 204-213.
- Wang, M. & Shi, J. (2014). Psychological Research on Retirement. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 210-228.
- Zanelli, J. C. & Silva, N. (1996). *Programa de Preparação para a Aposentadoria*. Florianópolis: Insular.
- Zanelli, J. C. (2000). O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. *Revista de Ciências Humanas*. Edição Especial Temática, 157-176.
- Zanelli, J. C. & Silva, N. (2008). *Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Zanelli, J. C., Silva, N. & Soares, D. H. P. (2010). *Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: Construção de Projetos Pós-Carreira*. Porto Alegre: Artmed.
- Zanelli, J. C. (2012). Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 329-340.
- Zanelli, J. C., & Antloga, C. S. X. (2014). Planejamento de Programas de Educação para aposentadoria. In: S. G. Murta, C. Leandro-França, & J. Seidl (Eds.), *Programas de Educação para Aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar* (pp. 114-133). Novo Hamburgo: Sinopsys.

ANEXOS

ANEXO A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Este é um convite para você participar da pesquisa sobre “Metodologias Aplicadas em Programas de Preparação para Aposentadoria”, de responsabilidade das pesquisadoras Thaysa M^a R. Garcia e Lucia H. de F. P. França, da Universidade Salgado de Oliveira – UNIVERSO. Sua colaboração é muito importante e necessária para o desenvolvimento deste estudo. O objetivo da pesquisa é contribuir para o aprimoramento metodológico do campo. Ao participar deste estudo, você deve **ler atentamente as questões** e preencher um questionário, podendo desistir de participar a qualquer momento, pois sua **participação é voluntária**. Nenhum desses procedimentos oferece riscos à sua dignidade e **todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais, sendo garantido o seu anonimato**. Os dados coletados serão utilizados com fins exclusivamente científicos e somente para este estudo, não sendo divulgados para outra finalidade. O seu consentimento livre e esclarecido em participar desta pesquisa será representado pela sua assinatura ao final desta carta, que será devolvida ao pesquisador juntamente com o questionário. A assinatura também declara que você tem mais que 18 anos. Os dados serão armazenados por cinco anos e, após esse período, serão descartados de acordo com as normas do Comitê de Ética da Universidade Salgado de Oliveira. Caso tenha dúvidas sobre essa pesquisa, por favor, entre em contato através do e-mail *thaysa.tyg@gmail.com*.

Rio de Janeiro, _____ de _____ de _____.

Eu, _____, declaro que compreendi os objetivos e procedimentos desta pesquisa, e gostaria de participar voluntariamente, estando ciente de que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento.

Assinatura Participante

ANEXO B**INVENTÁRIO DE RECURSOS PARA APOSENTADORIA**

Por favor, avalie os seguintes itens, marcando a opção que mais se assemelha a você em sua condição atual.

1) Eu considero minha condição de saúde geral como ...

- 1 - Extremamente insatisfatória
- 2 - insatisfatória
- 3 - média
- 4 - satisfatória
- 5 - Extremamente satisfatória

2) Eu sofro ... de uma ou mais doenças físicas (ex.: doenças cardíacas, diabetes, problemas de locomoção, artrite, hipertensão).

- 1 - de modo nenhum
- 2 - suavemente
- 3 - moderadamente
- 4 - mais que moderadamente
- 5 - severamente

3) Eu sofro ... de uma ou mais desordens mentais (ex.: depressão, ansiedade, pânico).

- 1 - de modo nenhum
- 2 - suavemente
- 3 - moderadamente
- 4 - mais que moderadamente
- 5 - severamente

4) Eu tenho ... energia para realizar atividades diárias ou atividades que me interessam.

- 1 - muito pouca/nenhuma
- 2 - limitada/inadequada
- 3 - moderada
- 4 - substancial
- 5 – excessiva

5) Eu possuo ... renda para sustentar as despesas que são minhas e/ou da minha família.

- 1 - muito pouca/nenhuma
- 2 - limitada/inadequada
- 3 - quantidade moderada de
- 4 - substancial quantidade de
- 5 - excessiva

6) Eu tenho ... suporte financeiro das minhas economias pessoais.

- 1 - muito pouco/nenhum
- 2 - limitado/inadequado
- 3 - moderado
- 4 - substancial
- 5 - excessivo

7) Eu tenho ... suporte financeiro dos meus investimentos.

- 1 - Muito pouco/nenhum
- 2 - limitado/inadequado
- 3 - moderado
- 4 - substancial
- 5 - excessivo

8) Eu tenho ... suporte financeiro do meu fundo de aposentadoria (do estado, da empresa ou privado).

- 1 - muito pouco/nenhum
- 2 - limitado/inadequado
- 3 - moderado
- 4 - substancial
- 5 - excessivo

9) Eu tenho ... amigos com quem interajo frequentemente.

- 1 - muito poucos/nenhum
- 2 - poucos
- 3 - quantidade moderada de
- 4 - substancial quantidade de
- 5 – muitos

10) Eu tenho ... familiares com interajo frequentemente.

- 1 - muito poucos/nenhum
- 2 - poucos
- 3 - quantidade moderada de
- 4 - substancial quantidade de
- 5 - muitos

11) Eu conheço ... pessoas de várias fontes. (ex.: grupos religiosos, grupos de lazer, times esportivos, grupos voluntários, trabalho).

- 1 - muito poucas/nenhuma
- 2 - poucas
- 3 - quantidade moderada de
- 4 - substancial quantidade de
- 5 - muitas

12) Eu considero que interações com amigos (em geral) são ... incentivadoras.

- 1 - de forma alguma
- 2 - razoavelmente
- 3 - moderadamente
- 4 - consideravelmente
- 5 - muito

13) Eu considero que interações com os membros da minha família são ... incentivadoras.

- 1 - de forma alguma
- 2 - razoavelmente
- 3 - moderadamente
- 4 - consideravelmente
- 5 - muito

14) Eu considero que interações com pessoas de várias fontes (ex.: grupos religiosos, grupos de lazer, times esportivos, grupos voluntários, trabalho) são ... incentivadoras.

- 1 - de forma alguma
- 2 - razoavelmente
- 3 - moderadamente
- 4 - consideravelmente
- 5 - muito

15) Eu ... recebo suporte informativo (receber informações ou conselhos de alguém sobre como lidar em circunstâncias difíceis, retificando uma situação, buscando uma solução do início ao fim, acompanhando em um evento difícil e recebendo críticas construtivas).

- 1 - nunca
- 2 - raramente
- 3 - às vezes
- 4 - muitas vezes
- 5 - sempre

16) Eu ... recebo apoio emocional de outros, (ter alguém disponível para ouvir, reconhecer meus sentimentos, me apoiar em situações estressantes, agir como um confidente e expressar interesse sobre meu bem - estar).

- 1 - nunca
- 2 - raramente
- 3 - às vezes
- 4 - muitas vezes
- 5 - sempre

17) Eu vivencio ... emoções positivas (ex.: interesse, animação, força, entusiasmo, orgulho, determinação, prontidão, inspiração, atenção, ativação).

- 1 - muito poucas/nenhuma
- 2 - limitadas/inadequadas
- 3 - moderadas
- 4 - substanciais
- 5 - excessivas

18) Eu tenho ... habilidade para perceber minhas emoções e/ou a dos outros.

- 1 - muito pouca/nenhuma
- 2 - limitada/inadequada
- 3 - moderada
- 4 - substancial
- 5 - excessiva

19) Eu tenho ... consciência sobre como as emoções variam ou influenciam os comportamentos.

- 1 - muito pouca/nenhuma
- 2 - limitada/inadequada
- 3 - moderada
- 4 - substancial
- 5 - excessiva

20) Em geral, eu tenho ... habilidade para utilizar as emoções para facilitar meus pensamentos e comunicação.

- 1 - muito pouca/nenhuma
- 2 - limitada/inadequada
- 3 - moderada de
- 4 - substancial
- 5 - excessiva

21) Eu ... esqueço onde eu estive ou coisas que fiz no passado recente.

- 1 - nunca
- 2 - raramente
- 3 - às vezes
- 4 - muitas vezes
- 5 - sempre

22) Eu tenho ... habilidade para lembrar eventos que aconteceram há algum tempo.

- 1 - muito pouca/nenhuma
- 2 - limitada/inadequada
- 3 - moderada
- 4 - substancial
- 5 - excessiva

23) Eu tenho ... habilidade para lembrar significados e ortografia de diferentes palavras/conceitos.

- 1 - Muito pouca/nada
- 2 - Limitada/inadequada
- 3 - Quantidade moderada de
- 4 - Substancial quantidade de
- 5 - Excessiva

24) Eu tenho ... habilidade para adquirir novos conhecimentos/habilidades.

- 1 - muito pouca/nenhuma
- 2 - limitada/inadequada
- 3 - moderada
- 4 - substancial
- 5 - excessiva

25) Minha velocidade ao processar informações (ex.: números, textos) é geralmente

- 1 - muito lenta
- 2 - lenta
- 3 - moderada
- 4 - rápida
- 5 - muito rápida

26) Eu tenho ... habilidade para entender e resolver problemas.

- 1 - muito pouca/nenhuma
- 2 - limitada/inadequada
- 3 - moderada
- 4 - substancial
- 5 - excessiva

27) Eu tenho ... habilidade para tomar boas decisões.

- 1 - muito pouca/nenhuma
- 2 - limitada/inadequada
- 3 - moderada
- 4 - substancial
- 5 - excessiva

28) Eu luto pelas minhas metas, mesmo quando elas parecem difíceis.

- 1 - discordo totalmente
- 2 - discordo
- 3 - neutro
- 4 - concordo
- 5 - concordo totalmente

29) Eu me adapto a mudanças de metas, planos ou circunstâncias.

- 1 - discordo totalmente
- 2 - discordo
- 3 - neutro
- 4 - concordo
- 5 - concordo totalmente

ANEXO C

ESCALA DE PERCEPÇÃO DE GANHOS NA APOSENTADORIA

Segue abaixo uma lista de alguns **ganhos/vantagens** que as pessoas podem experimentar na aposentadoria. Por favor, marque de 1 a 4 indicando quão importante pode ser cada **ganho** para você, sendo 1 = nenhuma importância e 4 = muita importância.

1) Mais tempo para minha (meu) parceira (o)			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
2) Mais tempo para meus filhos/netos			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
3) Mais tempo para meus pais/sogros/familiares			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
4) Mais tempo para meus amigos			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
5) Chance de realizar um trabalho diferente			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
6) Mais tempo para trabalho voluntário			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
7) Mais tempo para atividade culturais, esportivas/"hobbies"			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
8) Não ser o responsável pelo trabalho			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
9) Não trabalhar mais sob pressão			
1	2	3	4

Nenhuma importância		Muita importância	
10) Maior liberdade para criar			
1	2	3	4
Nenhuma importância		Muita importância	
11) Não ter compromissos de horários			
1	2	3	4
Nenhuma importância		Muita importância	
12) Maior liberdade para viajar			
1	2	3	4
Nenhuma importância		Muita importância	
13) Participar de uma associação ou partido político			
1	2	3	4
Nenhuma importância		Muita importância	
14) Mais tempo para meus investimentos			
1	2	3	4
Nenhuma importância		Muita importância	
15) Mais tempo para minha educação			
1	2	3	4
Nenhuma importância		Muita importância	

ANEXO D

ESCALA DE PERCEPÇÃO DE PERDAS DA APOSENTADORIA

Segue abaixo uma lista de alguns **perdas/desvantagens** que as pessoas podem experimentar na aposentadoria. Por favor, marque de 1 a 4 indicando quão importante pode ser cada **perda** para você, sendo 1 = nenhuma importância e 4 = muita importância.

1) Compensação total (salário e benefícios)			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
2) Plano de assistência médica			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
3) Rotina de trabalho			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
4) Senso de pertencer à empresa			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
5) Desafios do meu trabalho			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
6) Responsabilidade do trabalho			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
7) Ambiente do trabalho, escritório, computador, telefone internet			
1	2	3	4
Nenhuma importância			Muita importância
8) Reuniões e contatos com os clientes			
1	2	3	4

Nenhuma importância		Muita importância	
9) Senso de estar ocupado			
1	2	3	4
Nenhuma importância		Muita importância	
10) A criatividade empregada no trabalho			
1	2	3	4
Nenhuma importância		Muita importância	
11) Oportunidade de viajar a trabalho			
1	2	3	4
Nenhuma importância		Muita importância	
12) Senso de ter um trabalho competitivo			
1	2	3	4
Nenhuma importância		Muita importância	
13) Relacionamento com colegas de trabalho			
1	2	3	4
Nenhuma importância		Muita importância	
14) Senso da utilidade do trabalho			
1	2	3	4
Nenhuma importância		Muita importância	
15) Eventos e festas relacionadas ao trabalho			
1	2	3	4
Nenhuma importância		Muita importância	

ANEXO E

ESCALA DE PERCEPÇÃO DO TRABALHO

Atualmente, como percebe o seu trabalho na organização? (Por favor, circule um número que indique o seu grau de concordância com cada frase).

1. CONCORDO PLENAMENTE
2. CONCORDO
3. INDECISO
4. DISCORDO
5. DISCORDO PLENAMENTE

1. MINHAS DECISÕES SÃO VALIOSAS PARA A EMPRESA	1	2	3	4	5
2. TENHO UM BOM RELACIONAMENTO COM MEU CHEFE	1	2	3	4	5
3. ESTOU SATISFEITO COM O AMBIENTE DE TRABALHO	1	2	3	4	5
4. ESTOU SATISFEITO COM OS RESULTADOS ALCANÇADOS	1	2	3	4	5
5. EU ME VEJO EVOLUINDO COM A ORGANIZAÇÃO	1	2	3	4	5
6. EU GOSTO DE SER UM TRABALHADOR DESTA EMPRESA	1	2	3	4	5
7. MEU EMPREGO É REALMENTE DESAFIANTE	1	2	3	4	5
8. ESTOU SATISFEITO O SALÁRIO/ BENEFÍCIO	1	2	3	4	5
9. DESENVOLVO MINHA CRIATIVIDADE C/ O TRABALHO	1	2	3	4	5
10. TENHO BOM RELACIONAMENTO C/ COLEGAS	1	2	3	4	5