



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE  
PALMAS  
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO – PPGE MESTRADO  
PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO**

**CLÁUDIA NOLÊTO MACIEL LUZ**

**DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA: Aposentadoria e Velhice**

Palmas, TO  
2020



**CLÁUDIA NOLÊTO MACIEL LUZ**

**DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA: Aposentadoria e Velhice**

**Dissertação** apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Educação (PPPGE), como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Educação.

**Área de concentração:** Ensino e Aprendizagem

**Produto Final:** Programa de Preparação para a Aposentadoria da UFT.

**Orientadora:** Dr<sup>a</sup>. Denise de Barros Capuzzo.

Palmas, TO

2020

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de geração automática da Biblioteca Central da UFT, com dados fornecidos pelo (a) autor (a)

Luz, Cláudia Nolêto Maciel

**Docência universitária: aposentadoria e velhice**

. Cláudia Nolêto Maciel Luz. 2020.p. 30 cm

Orientadora: Denise de Barros Capuzzo

Dissertação (mestrado)\_ Universidade Federal de Tocantins, campus de Palmas, Programa de Pós Graduação em Educação, TO, 2020

1. Docente. 2. Envelhecimento. 3. Aposentadoria. I. Capuzzo, Denise de Barros.  
II título

---

**2020**

Todos os direitos autorais reservados a Cláudia Nolêto Maciel Luz. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

E-mail:claudia.noleto@gmail.com

---

CLÁUDIA NOLÊTO MACIEL LUZ

**DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA: Aposentadoria e Velhice**

Trabalho apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Educação da Universidade Federal do Tocantins (UFT) como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

**Área de concentração:** Ensino e Aprendizagem

**Linha de Pesquisa:** Métodos e Técnicas de Ensinar e Aprender na Educação Básica

**Produto Final:** Programa de Preparação para a Aposentadoria da UFT.

Dia de Aprovação: 22/10/2020

**Banca examinadora:**

---

**Professor. Dra. Denise de Barros Capuzzo(PPPGE/UFT)**  
(Orientadora e Presidente da Banca)

---

**Professor Dra. Patrícia Medina**  
Avaliador Externo (PMPHDH – UFT-  
ESMAT)

---

**Professor Dr. Eduardo José Cezari**  
Avaliador PPPGE/UFT

## **DEDICATÓRIA**

Ao meu esposo, companheiro, amigo e amor: Sandro!  
Aos meus filhos Daniel e Bianca por me incentivarem  
a melhorar sempre! Amo vocês!!!

## **AGRADECIMENTOS**

À minha professora-orientadora Dra. Denise de Barros Capuzzo, pela orientação, dedicação, tranquilidade na condução das orientações, incentivando a autonomia, a reflexão da pesquisa.

Aos amigos e colegas de curso, em especial, Doriane Braga Nunes Bilac, Ana Lúcia Brito, Sandra Maria, Carlos Alexandre Cunha, Roberto Mauro Guarda, Muniz Araújo, Klayton, Welinton, Paulo Bomfim, entre outros.

A todos os professores do programa que cada um com sua forma especial de propor suas aulas contribuíram muito para meu processo formativo.

À Faculdade ITOP, que possibilitou a realização deste curso.

Ao meu esposo Sandro, companheiro de vida! Obrigada pelo amor, companheirismo, incentivo.

Aos meus filhos Daniel e Bianca! Obrigada por toda expressão de amor, de entender a minha ausência!

Agradeço a Deus infinitamente por me proteger, iluminar meus caminhos e por não deixar eu desistir dos meus sonhos!

**“Tudo flui nada fica como é”. (Heráclito)**

## RESUMO

O Brasil encontra-se num processo avançado de envelhecimento populacional. Na atualidade, a expectativa de vida dos brasileiros se dá com os avanços tecnológicos que visam a beneficiar a saúde. O contingente de idosos brasileiros hoje representa cerca de 8% da população e esta expectativa de vida vem aumentando, tendo alcançado 72,86 anos para homens e 76,71 anos para as mulheres, estimando-se que alcançará a idade dos países desenvolvidos a partir de 2040. Na região do Nordeste brasileiro, por exemplo, a população de idosos, em relação à proporção, aumentou de 5,1% no ano de 1991 para 7,2% em 2010 (IBGE, 2010). A descoberta de novos medicamentos, a mudança de hábitos da população e a busca por um estilo de vida mais saudável, podem favorecer a melhoria da qualidade de vida e impulsionar à longevidade. Nesse contexto, questionou-se: como o envelhecimento dos docentes da Universidade Federal do Tocantins é tratado pela instituição, qual a visão dos professores com relação a essa fase da vida e se existe algum tipo de preparação para a aposentadoria. Embasado no pensamento de Silva (2003), Soares (2011), Rodrigues et. al (2005), Gouvêa (2016), Moragas (2010), Lüdke (1986) e Trentini (2018) foi estabelecido como objetivo geral compreender o cenário da aposentadoria por tempo de serviço dos professores da UFT do Campus de Palmas e, como objetivos específicos: discutir sobre a carreira docente e os aspectos do envelhecimento do professor que se aposenta por tempo de serviço; analisar as características desse processo da aposentadoria por tempo de serviço dos docentes das Instituições Federais de Ensino Superior e ações específicas da UFT do Campus Palmas; e apresentar um Programa de Preparação para a Aposentadoria por tempo de serviço dos docentes da UFT - Campus Palmas. A pesquisa foi desenvolvida na dimensão exploratória, tendo sido os dados analisados de forma qualitativa. A coleta de dados foi realizada pela pesquisadora, no período de janeiro a fevereiro de 2020 nas dependências da UFT – Campus Palmas. O instrumento de coleta de dados foi a pesquisa bibliográfica, tendo como base os aportes teóricos e documentos legais já produzidos sobre a temática. A análise dos resultados consistiu em confrontar os dados coletados com aportes das referências bibliográficas especializadas na área do trabalho docente, envelhecimento e aposentadoria, enfatizando-se a importância do planejamento/preparação para a aposentadoria e a contribuição para os direitos de cidadania dos trabalhadores. Como produto final propõe-se a apresentação de elementos metodológicos que nortearão a elaboração de uma proposta metodológica a cerca da aposentadoria dos docentes da UFT e a implantação do Programa de Preparação Para Aposentadoria (PPA) dos Docentes da UFT. Espera-se que o produto resultante da presente pesquisa venha a contribuir com o aproveitamento pleno dessa fase da vida pelos docentes da comunidade em questão, minimizando os aspectos sociais negativos relativos à aposentadoria.

**Palavras chave:** Trabalho. Carreira. Profissão Docente. Aposentadoria



## ABSTRACT

Brazil is in an advanced process of population aging. Currently, the life expectancy of Brazilians occurs with technological advances that aim to benefit health. The contingent of elderly Brazilians today represents about 8% of the population and this life expectancy has been increasing, having reached 72.86 years for men and 76.71 years for women, it is estimated that it will reach the age of developed countries from 2040. In the Northeast region of Brazil, for example, the elderly population, in relation to the proportion, increased from 5.1% in 1991 to 7.2% in 2010 (IBGE, 2010). The discovery of new medications, changing habits of the population and the search for a healthier lifestyle, can favor the improvement of the quality of life and boost longevity. In this context, it was questioned: how the aging of professors at the Federal University of Tocantins is treated by the institution, what is the view of teachers in relation to this phase of life and if there is any type of preparation for retirement. Based on the thought of Silva (2003), Soares (2011), Rodrigues et. al (2005), Gil (2008), Moragas (2010), Lüdke (1986) and Trentini (2018) it was established as a general objective to understand the retirement scenario for length of service of UFT professors at Campus de Palmas and, as objectives specifics: discuss the teaching career and the aging aspects of the teacher who retires for length of service; to analyze the characteristics of this retirement process for length of service of teachers at Federal Institutions of Higher Education and specific actions of UFT at Campus Palmas; and to present a Retirement Preparation Program for length of service of professors at UFT - Campus Palmas. The research was developed in the exploratory dimension, and the data were analyzed qualitatively. Data collection was carried out by the researcher, from January to February 2020 at the UFT - Campus Palmas facilities. The instrument for data collection was bibliographic research, based on theoretical contributions and legal documents already produced on the subject. The analysis of the results consisted of comparing the data collected with contributions from specialized bibliographic references in the area of teaching work, aging and retirement, emphasizing the importance of planning / preparation for retirement and the contribution to workers' citizenship rights. As a final product, it is proposed to present methodological elements that will guide the elaboration of a methodological proposal about the retirement of UFT teachers and the implementation of the UFT Faculty Preparation Program (PPA). It is expected that the product resulting from this research will contribute to the full use of this stage of life by teachers in the community in question, minimizing the negative social aspects related to retirement.

**Keywords:** Job. Career. Teaching Profession. Retirement



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CAP	Caixas de Aposentadorias e Pensões
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CF	Constituição Federal
FANAP	Faculdade Nossa Senhora Aparecida
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IAP	Institutos de Aposentadorias e Pensões
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INPS	Instituto Nacional da Previdência Social
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
ITOP	Instituto Tocantinense de Educação Superior e Pesquisa
LGBT	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Transgêneros
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PAI	Plano de Ação Internacional
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PNE	Plano Nacional de Educação
PNI	Política Nacional do Idoso
PNSI	Política Nacional de Saúde do Idoso
PPA	Programas de preparação para a aposentadoria
PPGE	Programa de Pós-Graduação em Educação
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
UnB	Universidade de Brasília

## SUMÁRIO

	<b>APRESENTAÇÃO</b>	12
<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	18
<b>2</b>	<b>CARREIRA DOCENTE, ENVELHICIMENTO E APOSENTADORIA: UMA PERSPECTIVA PSICOSSOCIAL</b>	22
<b>2.1</b>	A profissão de professor: realizações, entraves e desafios	26
<b>2.2</b>	Desenvolvimento humano: a etapa da velhice	28
<b>2.2.1</b>	Perspectivas históricas da concepção de envelhecimento	30
<b>2.2.2</b>	A pessoa idosa de hoje	32
<b>2.3</b>	Velhice, trabalho e aposentadoria	36
<b>3</b>	<b>CARREIRA DOCENTE E APOSENTADORIA</b>	43
<b>3.1</b>	Aposentadoria e suas particularidades relacionadas ao trabalho	43
<b>3.2</b>	Contextualizando a aposentadoria no Brasil	48
<b>4</b>	<b>PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA DOS DOCENTES DA UFT</b>	56
<b>4.1</b>	Trabalho	60
<b>4.2</b>	Aposentadoria	64
	Expectativas em relação à aposentadoria	
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	69
	<b>REFERÊNCIAS</b>	73
	<b>APÊNDICES</b>	80

## APRESENTAÇÃO

O presente estudo tem a finalidade de ser apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE) da Universidade Federal do Tocantins (UFT) como Dissertação de Mestrado, pré-requisito para a conclusão do Curso de Mestrado Profissional em Educação (2018-2020).

O tema desta investigação está centrado na tentativa de compreender o cenário da aposentadoria por tempo de serviço dos professores da UFT do Campus de Palmas. Com isso, traçou-se os objetivos específicos: discutir sobre a carreira docente e os aspectos do envelhecimento do professor que se aposenta por tempo de serviço; analisar as características desse processo da aposentadoria por tempo de serviço dos docentes das Instituições Federais de Ensino Superior e ações específicas da UFT do Campus Palmas; e apresentar um Programa de Preparação para a Aposentadoria por tempo de serviço dos docentes da UFT - Campus Palmas.

Tentativa, porque acreditamos que por mais que delimitamos o universo, o objeto e o recorte da pesquisa, ainda assim parece escaparem alguns elementos não identificados e/ou percebidos por nós na discussão. A ideia de alcançar a totalidade em resposta a uma problemática é bastante complexa, é humanamente processual e contínua e este estudo é um recorte temporal integrador de um vitral de inúmeras pesquisas sobre o tema, pesquisas que já foram produzidas, que estão sendo construídas e de outras tantas que ainda serão publicadas.

O objeto de estudo em questão é a aposentadoria, adotar uma postura de investigação, cautela e reflexão é em dobro necessária, principalmente após a leitura de Acosta e Vitalle (2007), no livro - Família: redes, laços e políticas públicas; quando os autores apontam que, a a longevidade apenas foi ampliada recentemente, é uma conquista advinda, dentre outras coisas, dos alcances médicos no século XXI. Nesta perspectiva, não há possibilidade de responder de modo objetivo e preciso um termo que é de um campo híbrido e multifacetado.

Todavia, essa longevidade traz grandes desafios para as políticas públicas, sendo considerado um dos mais importantes, o de assegurar que o processo de desenvolvimento econômico e social ocorra de forma contínua oportunizando um patamar econômico mínimo para a manutenção da dignidade humana, quanto à equidade entre os grupos etários na partilha dos recursos, direitos e responsabilidades sociais

Um desses marcos é estabelecer legalmente o que vem a ser a pessoa idosa, para garantir os Direitos dessa população. Considera-se como pessoa idosa a denominação oficial de todos os indivíduos que tenham sessenta anos de idade ou mais. Esse é o critério adotado para fins de

Censo Demográfico, utilizado também pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e pelas políticas sociais que focalizam o envelhecimento. Como exemplo, cita-se a Política Nacional do Idoso (PNI), oficializada através da Lei nº 10.741/03 (BRASIL, 2003). Enquanto que a Organização Mundial de Saúde (OMS) considera idosa a pessoa a partir de 60 anos, caso esta seja de países em desenvolvimento e com 65 anos as que residem em países desenvolvidos.

O envelhecimento nem sempre se relaciona com a aposentadoria, uma vez que os cálculos para direito de aposentadoria usam o fator idade mais o tempo trabalhado formalmente, com a devida contribuição previdenciária. Atualmente, para se aposentar com o fator previdenciário, são considerados a data do início do pagamento do benefício, a idade, o tempo de contribuição do segurado, a expectativa média de vida e a alíquota de 31%, referente à soma das contribuições do patrão (20%) e do empregado (11%) sobre o valor do salário dentro deste tempo.

Ressalta-se que para classificar uma pessoa como idosa, não se deve levar em consideração apenas o critério da pessoa ter muita idade e sim, de aspectos psicológicos, biológicos, e ambientais em que se encontram inseridos estes sujeitos e perpassa, ainda, a cultura ou os contextos sociais de cada lugar. Conforme alguns registros históricos, ao referir-se aos velhos, evidenciava-se principalmente os homens. Beauvoir (1990) destaca que, o primeiro texto que se tem conhecimento acerca do envelhecimento data de 2.500 a. C. e foi escrito por um filósofo egípcio. Trata-se da decrepitude física advinda da velhice. Aponta-se que, apesar das diferentes sociedades terem atribuído, ao longo dos séculos, vários sentidos à velhice, o declínio orgânico é recorrente e aparece em vários momentos da história da humanidade.

Conforme a autora, nos relatos bíblicos que revelam os princípios do povo judeu (século IX), a velhice é retratada como uma benção e os homens velhos como a quem se deveria respeito. Na Palestina, o homem mais velho poderia governar enquanto sua saúde era boa. Segundo Barros (2006, p. 70), a “representação social da pessoa envelhecida conheceu, assim, uma série de modificações ao longo do tempo, [...], assim como a construção ética do objeto *velho*”.

Já o século XX abrandou algumas dificuldades encontradas nos séculos anteriores em relação a velhice. Colaborou com os avanços da medicina e da farmacologia, sendo suavizados muitos desconfortos próprios do envelhecimento do organismo. Por outro lado, Beauvoir (1990) aborda que, a figura do homem mais velho passou a evocar uma ideia de obsolescência, consolidando-se o velho cada vez mais como excluído da sociedade e, com isso, a super valorização da juventude em detrimento dos mais velhos.

Lehr (1999), aponta que o envelhecimento inicia com a concepção e dura a vida, pois desde que o óvulo é fecundado o embrião começa a envelhecer e este envelhecimento permanece durante todo o desenvolvimento humano. Dentro do aspecto biológico, o conceito de envelhecimento baseou-se na seguinte definição:

O envelhecimento (processo), a velhice (fase da vida) e o velho ou idoso (resultado final) constituem um conjunto cujos componentes estão intimamente relacionados. [...] o envelhecimento é conceituado como um processo dinâmico e progressivo, no qual há modificações morfológicas, funcionais, bioquímicas e psicológicas que determinam perda da capacidade de adaptação do indivíduo ao meio ambiente, ocasionando maior vulnerabilidade e maior incidência de processos patológicos que terminam por levá-lo à morte (PAPALÉO NETTO, 1996, p. 33).

Já no século XXI, a velhice se torna um tema atual e não pode ser compreendida apenas no âmbito das modificações orgânicas advindas da idade. É necessário salientar que, a pessoa idosa hoje ocupa uma posição na sociedade não apenas como uma combinação das alterações biológicas e do seu impacto nas relações do indivíduo com o mundo. São inúmeras as variáveis que determinam a condição da pessoa idosa e, qualquer tentativa fragmentada é inócua. O processo de envelhecer é marcado por diferentes modos de se vivenciar esta experiência:

Alguns envelhecem mais rapidamente do que outros e nem todos vivem esse processo da mesma maneira, uma vez que o envelhecimento está estritamente relacionado às condições materiais e simbólicas que identificam socialmente cada indivíduo. O processo de envelhecimento é, assim, diferenciado segundo o grupo social e o sexo a que pertencemos (PEIXOTO, 2004, p.9).

Contudo, a partir dos novos contextos sociais, políticos e econômicos, o envelhecimento na atualidade é tratado como um problema a ser resolvido. Este, por sua vez, passa a ser responsabilidade do Estado e, também, da família. Com isso, têm-se início a implantação de políticas públicas voltadas para a saúde, qualidade de vida e incentivo à continuidade no trabalho, sendo considerado, portanto, sujeito ativo e produtivo.

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016), estima-se que em 2025 o Brasil terá mais de 30 milhões de pessoas acima de 60 anos, aproximadamente 15% da população e, será o sexto país do mundo em número de pessoas idosas. Ressalte-se que, “no Brasil, são considerados idosos, aqueles com idade a partir 60 anos. Esta faixa etária é utilizada como delimitador pela Organização Mundial de Saúde (OMS), pois divide estatisticamente a população.” (SANTANA, 2001).

Dessa maneira, o envelhecimento é um processo que pode ser entendido levando-se em consideração a idade funcional, que está relacionada a fatores biopsicossociais.

Portanto, Nacarato (2000) chama a atenção para a necessidade de o sujeito saber envelhecer, por meio de atitudes pessoais que possam favorecer a manutenção de melhores

condições de vida. Nesse sentido, a velhice não deve ser vista como um problema, mas como uma oportunidade e um desafio para todos, tanto para o indivíduo em fase de envelhecimento, sua família, como para a sociedade.

De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é mostrado que a população de idosos em 1991 era de 10.722.705, passando para 14.536.029 em 2000. Já em 2010 chegou a 20.590.599 o número de pessoas com 60 anos ou mais, representando 10,8% da população brasileira (IBGE, 2010). Além disso, o IBGE estima que esse contingente atinja 14,0% no ano de 2020, e deverá continuar crescendo a taxas elevadas. De acordo com Dias (2007) o Brasil está deixando de ser considerado um “país jovem” e começando a ser visto como um “país de pessoas idosas”. Segundo dados do IBGE (2016), a população idosa cresce de forma acelerada nos últimos anos. Estima-se com isso que, em 2050, para cada criança de 0 a 14 anos de idade existirão 172,7 de pessoas idosas. Todavia, o trabalho traz implicações cognitivas, afetivas e valorativas que suscita no indivíduo uma categoria interpretativa da condição humana.

O aumento do envelhecimento da população tem gerado profundas transformações na sociedade, despertando interesse para o desenvolvimento de iniciativas voltadas à velhice. Uma dessas iniciativas refere-se à preocupação com a aposentadoria, visto que nesta etapa, acontecem muitas mudanças e o indivíduo passa a adquirir um novo status social e econômico, em sua maioria inferior ao período antecedente à aposentadoria.

Originalmente, aposentar-se vem do verbo latino intransitivo “*pausare*”, que significa pousar, parar, cessar, descansar, tomar aposento. Corresponde, em francês, ao verbo “*retirer*” ou “*retraiter*”, cujo sentido é retirar-se, isolar-se, recolher-se em casa, e em inglês, ao verbo “*to retire*”: ir embora, recolher-se. No dicionário, encontram-se algumas definições, tais como: que obteve aposentadoria, que deixou de trabalhar por falta de saúde ou por ter atingido determinado limite de idade; que não é mais utilizado, que perde a serventia; que está alojado em um aposento (VASCONCELOS FILHO, 2007).

Segundo Netto (2009), a aposentadoria é fruto do trabalho. É, também, um dos marcos do envelhecimento, podendo trazer várias consequências que nem sempre são desejadas. Sendo ainda, uma fase que propicia mudanças expressivas na vida destes sujeitos, podendo resultar em uma ameaça à sua identidade pessoal e ao seu equilíbrio psíquico. Conforme Shibata (2006), a aposentadoria possibilita ao trabalhador vivenciar uma nova condição fora do espaço do trabalho:

A aposentadoria burocrática e formal configura-se como um espaço de preparação subjetiva para o afastamento futuro, com valor simbólico, pois



mostra para o trabalhador a possibilidade real de um mundo fora do âmbito laboral. Essa preparação consiste em uma reorganização da vida familiar, novas relações afetivas, novos espaços de convívio e de relacionamento fora do mundo do trabalho, novas rotinas e até a diminuição gradativa da jornada laboral. Surgem os trabalhos alternativos, os hobbies, as experiências em artes e ofícios que implicam autonomia com relação à organização do trabalho. A aposentadoria ganha, concretamente, o significado de ausência do trabalho, conforme aumenta a idade cronológica e quando o fator doença apresenta-se associado (SHIBATA, 2006, p. 13).

No Brasil ocorreu, nas últimas décadas, a implementação de políticas públicas voltadas para melhoria da qualidade de vida das pessoas idosas, sendo o ponto de partida destas, a criação da Política Nacional do Idoso (PNI) em 1994, com ela, a Política Nacional de Saúde do Idoso (PNSI) em 2006, a qual em sua primeira das nove diretrizes elencadas, aponta para a “promoção de um envelhecimento ativo e saudável” (TINÔCO; ROSA, 2015, p. 59).

A Política Nacional do Idoso, Lei n. 10.741 de 1 de outubro de 2003 prevê em seu artigo 28, inciso II que: “o poder público criará e estimulará programas de: “preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os seus direitos sociais e de cidadania” (Lei n. 10.741, BRASIL, 2003).

Contudo, para a pessoa idosa essa configuração que tem seu viés de interesse econômico/material, resulta na promoção de um processo de continuidade, sendo algo positivo para este grupo, o que de acordo com Papalia e Feldman (2013, p. 613), “a atividade é importante não por si mesma, mas à medida que representa a continuação de um estilo de vida e ajuda os adultos mais velhos a manter um autoconceito semelhante ao longo do tempo”.

Já Zanelli, Silva e Soares (2010), apontam que o trabalho pode ser compreendido como um núcleo de sentido da existência e estabelece relações durante toda a vida humana. Ele é central para o desenvolvimento da autoestima e do autoconceito. Com isso, se constitui como fator determinante para a organização e inserção social e está articulado às relações humanas, intrínseco à constituição e mudanças da própria identidade.

Para cada indivíduo, o sentido do trabalho está relacionado ao processo contínuo de socialização a partir de um contexto sócio histórico, constituindo sua identidade profissional. Possui um papel importante na construção do ser social, uma vez que o homem é produto do social assim como produz o social. (ANTUNES, 2005).

Soares (2011) compreende o trabalho como atividade central para a construção da identidade humana, especialmente na sociedade contemporânea. Perder a referência do trabalho ao se aposentar, resulta em muitas dúvidas, conflitos e dificuldades para a construção de novos projetos de futuro, ainda mais se não houve preparação para essa transição.

O rompimento das relações de trabalho devido à aposentadoria traz impactos indiscutíveis no contexto global da vida, gerando muito além de um simples término de carreira ou do afastamento de um emprego. No caso da aposentadoria, é comum encontrarmos pessoas com dificuldades de buscar outras atividades de produção (remuneradas ou não), permeadas por sentidos para si próprios e socialmente. (SOARES e COSTA, 2011 p.34)

A saída do ambiente do trabalho para a aposentadoria implica em diversas mudanças na vida, pois representa a reestruturação da identidade. Por consequência, a aposentadoria, pode vir acompanhada de perdas de estratégias devido ao afastamento de comportamentos habituais já organizados e conhecidos pelas pessoas; perdas de poder e reconhecimento; e perdas da identidade sócio profissional (SANTOS, 1990).

Cada indivíduo nomeia a vida profissional de acordo com suas aspirações, necessidades e motivações. A aposentadoria é o momento de reestruturação da identidade pessoal e estabelecimento de novos pontos de referência. (ROMANINI, XAVIER e KOVALESKI, 2004). Nesse contexto, a aposentadoria pode ser caracterizada, na maioria das vezes, pela falta de projeto para esta nova fase que se aproxima, gerando a perda do sentido da vida e a morte social. (RODRIGUES et.al., 2005). Tem sido rotineiramente vista como um fim para os projetos de vida quando deveria representar um recomeço.

O autoconceito do aposentado deveria ser de missão cumprida, de dever realizado, assim manteria a autoestima. Caso contrário, traz grandes consequências em todos os aspectos de vida pessoal. Para tanto, se faz necessário implementação de novos projetos que apresentem para esta população novas perspectivas estimulando-os para que sejam capazes de promover o resgatar de suas capacidades de desenvolverem projetos de futuro. Os problemas da vida adulta e serem o que os adultos devem ser em todos os aspectos (GOUVÊA, 2016, p.23).

## 1. INTRODUÇÃO

Dentre os países em desenvolvimento, o que se encontra em ritmo mais acelerado em relação ao envelhecimento populacional é o Brasil. O contingente de idosos brasileiros hoje representa cerca de 8% da população e esta expectativa de vida vem aumentando, tendo alcançado 72,86 anos para homens e 76,71 anos para as mulheres, estimando-se que alcançará a idade dos países desenvolvidos a partir de 2040. Na região do Nordeste brasileiro, por exemplo, a população de idosos, em relação à proporção, aumentou de 5,1% no ano de 1991 para 7,2% em 2010 (IBGE, 2010).

A expectativa de vida está relacionada a esse processo que também cresceu, passando de 71 anos em 2002 para 74,6 anos em 2012 (IBGE, 2013). Esse crescimento deve-se ao fato da melhoria da qualidade de vida em geral e também a maior preparação dos órgãos e serviços de saúde voltados para esta população.

Ainda, sabendo-se que a sociedade contemporânea dispõe de muitos recursos que contribuem de maneira eficaz para o aumento da longevidade, surge uma questão norteadora: como o envelhecimento dos docentes da Universidade Federal do Tocantins é tratado pela instituição e se existe algum tipo de preparação para a aposentadoria?

A população idosa tem aumentado expressivamente nos últimos 20 anos, com isso uma parcela crescente da população brasileira vem alcançando e desfrutando sua vida por mais tempo em decorrência do aumento da expectativa de vida e do acelerado envelhecimento populacional do país nas últimas décadas. (MUNIZ, 2008).

Segundo os dados do IBGE (2013), a população idosa cresce de forma acelerada nos últimos anos. Estima-se que, em 2050, para cada criança de 0 a 14 anos de idade existirão 172,7 de pessoas idosas. Esta projeção possibilita uma reflexão sobre as implicações do encerramento da carreira profissional nos dias atuais.

Desta forma com a diminuição das capacidades físicas, a pessoa idosa vai alterando os seus hábitos e rotinas diárias e, conseqüentemente, debilitando o seu potencial de concentração, autoestima e resistência, isolando-se socialmente. O envelhecimento é um processo inevitável onde cada pessoa tem um ritmo, o que difere são as características individuais que se caracteriza por mudanças físicas em todo o organismo do sujeito, alterando suas funções e trazendo mudanças nos seus comportamentos, percepções, sentimentos, pensamentos, ações e reações (SPIRDUSO, 2005).

Diante desse panorama, nesse estudo, tem-se como objetivo geral: compreender o cenário da aposentadoria por tempo de serviço dos professores da UFT do Campus de Palmas;

como objetivos específicos: Discutir sobre a carreira docente e os aspectos do envelhecimento do professor que se aposenta por tempo de serviço; analisar as características do processo de aposentadoria por tempo de serviço dos docentes das Instituições Federais de Ensino Superior e ações específicas da UFT do Campus Palmas; e apresentar um Programa de Preparação para a Aposentadoria por tempo de serviço dos docentes da UFT - Campus Palmas. Espera-se que o produto resultante da presente pesquisa venha a contribuir com o aproveitamento pleno dessa fase da vida pelos docentes da comunidade em questão, minimizando os aspectos sociais negativos relativos à aposentadoria.

De acordo com Silva (2003), o envelhecimento da população mundial se dá devido à industrialização e aos avanços tecnológicos, que trouxeram consigo melhorias na medicina e saneamento básico. A urbanização e as mudanças no estilo de vida consequentes desses processos favoreceram a redução da fecundidade e da mortalidade e o aumento da expectativa de vida.

Neste processo de envelhecimento e qualidade de vida, sabemos da existência de estratégias e recursos para minimizar os efeitos deste processo sobre as atividades diárias do ser humano, gerando em alguns momentos, reclusão social, depressão, morbidade e até mesmo mortalidade (TRENTINI, 2004). Para tanto este processo de envelhecimento e qualidade de vida pode ser atribuído ao avanço da ciência e da medicina, maior conscientização dos relacionamentos sociais, melhor nutrição e prática regular de exercícios mentais e físicos.

Entretanto o processo de envelhecimento concebe novos desafios, na circunstância atual, para a sociedade, que, por sua vez, convive diariamente com profundas transformações sociais. Deste modo, a aposentadoria traz consigo a interrupção das atividades profissionais e torna-se um desafio para o preenchimento desse tempo livre.

Uma das concepções fundamentais que permeiam os aposentados na atualidade é sentir-se útil e ativo, o que pode afetar sua saúde e toda sua dinâmica. O que contrapõe o fato de poder desfrutar do convívio com a família, ter horários flexíveis e usufruir de momentos de lazer podem alterar significativamente o ritmo de sua nova rotina diária. Com isso, importante se faz o planejamento ou a preparação para o momento da aposentadoria.

Uma das maiores conquistas de uma nação é o envelhecimento de sua população, o aumento da expectativa de vida, refletindo desta forma, uma melhoria na qualidade de vida dos mesmos. O envelhecimento populacional é um processo natural e manifesta-se por um declínio das funções de diversos órgãos que ocorre caracteristicamente em função do tempo, não se conseguindo definir um ponto exato de transição, como nas demais fases (GUCCIONE, 2013).

Há várias formas de se conceituar a velhice. Segundo Moragas (2010), podemos dividir

em três princípios: o primeiro é a velhice cronológica, fundamentada na passagem do tempo e definida pelo fato de ter atingido 60 anos. O segundo critério é a velhice funcional e reflete a relação entre velhice e limitações. Para o autor trata de um conceito errado visto que a velhice não representa necessariamente incapacidade, no terceiro critério, há a definição de velhice como etapa final; é, mais equilibrada e contemporânea, evidenciando que a passagem do tempo produz efeitos nas pessoas, fazendo que as mesmas entrem em uma etapa totalmente diferente das demais.

De acordo com a visão romântica de Verderi (2002, p.74),

observamos o processo do envelhecer como uma dádiva; a união da idade madura e a idade da sabedoria vêm formar a melhor idade, quando adquirimos mais conhecimentos, equilíbrio emocional, enriquecimento espiritual e uma vida aprazível marcada por grandes momentos de prazer; passamos a obter mais condições para orientar os jovens que irão nos substituir futuramente.

Contudo, o envelhecimento pode trazer consigo crises de identidade, provocadas pela falta de papel na sociedade, alterações no contexto familiar e no trabalho.

De acordo com Antunes (2005), o trabalho possui um papel importante na construção do ser social, uma vez que o homem é produto do social assim como produz o social. Já para Soares (2011) o trabalho é compreendido como atividade central para a construção da identidade humana, especialmente na sociedade em que estamos inseridos. Perder a referência do trabalho ao se aposentar, resulta em muitas dúvidas, conflitos e dificuldades para a construção de novos projetos de futuro, ainda mais se não houve preparação para essa transição.

O rompimento das relações de trabalho devido à aposentadoria traz impactos indiscutíveis no contexto global da vida, gerando muito além de um simples término de carreira ou do afastamento de um emprego. No caso da aposentadoria, é comum encontrarmos pessoas com dificuldades de buscar outras atividades de produção (remuneradas ou não), permeadas por sentidos para si próprios e socialmente (SOARES e COSTA, 2011, p.26).

O término das atividades rotineiras de trabalho para a aposentadoria implica diversas mudanças na vida, pois representa a reestruturação da identidade. Por consequência, a aposentadoria, vem acompanhada de perdas de estratégias devido ao afastamento de comportamentos habituais já organizados e conhecidos pelas pessoas; perdas de poder e reconhecimento; e, perdas da identidade socioprofissional. (SANTOS, 1990).

Cada pessoa nomeia a vida profissional de acordo com suas necessidades, motivações e aspirações. A aposentadoria é o momento de reestruturação da identidade pessoal e estabelecimento de novos pontos de referência. (ROMANINI, XAVIER e KOVALESKI, 2004).

A aposentadoria é caracterizada, na maioria das vezes, pela falta de projeto para esta nova fase que se aproxima, gerando a perda do sentido da vida e a morte social. (RODRIGUES et.al., 2005).

A Política Nacional do Idoso, Lei n. 10.741 de 1 de outubro de 2003 prevê em seu artigo 28, inciso II que: “[...]o poder público criará e estimulará programas de: “preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os seus direitos sociais e de cidadania.” (Lei n. 10.741, BRASIL, 2003).

A pesquisa em questão teve como suporte teórico formulações desenvolvidas por estudiosos que abordaram a temática trabalho docente em suas várias dimensões, a exemplo Nóvoa (1991); Neto & Campos (2017); Ibernón (2000); Freitas (2007); Martins (2011); Martins & Milhomem (2015), entre outros. Fundamentar-se-á em Vieira & Goulart (2007); Beauvoir (1990); Zimerman (2000); Babinotti (2003); Whitaker (2007); Pimentel (2006); Dallepiane (2009); Bressan (2011); que abordam o envelhecer.

A pesquisa, também buscou fundamentos nos trabalhos de Zanelli (1996); Soares; Costa; Rosa (2007); Costa; Soares (2009); Pereira Netto (2009); Zanelli; Silva; Soares (2010); Soares; Costa (2011); que discorrem sobre a preparação para a aposentadoria. Essas fontes teórico-bibliográficas são bastante sólidas e fecundas para suscitar e subsidiar uma pesquisa analítica e reflexiva que compreenda e explore o processo de aposentadoria e envelhecimento em suas relações.

A estrutura do trabalho dissertativo foi composta por três seções que se articulam entre si. Foi escolhida essa estrutura para facilitar a compreensão e leitura de cada etapa da pesquisa.

A primeira seção terá como tema, “A carreira docente, envelhecimento e aposentadoria: uma perspectiva psicossocial”. Foi realizada uma análise sobre a profissão do professor, relacionando com as questões sobre o envelhecimento, o trabalho e a aposentadoria.

A segunda seção abordou o tema: “Carreira docente e aposentadoria.” Nesta seção foram analisados a aposentadoria, suas particularidades relacionadas ao trabalho e uma contextualização sobre a aposentadoria no Brasil. A terceira seção abordou o tema: “Preparação para a aposentadoria dos docentes da UFT”. Nesta seção foram apresentados assuntos relacionados ao trabalho, aposentadoria e expectativas em relação à aposentadoria. Os resultados apresentados nas três seções contribuíram para a elaboração do Programa de Preparação para a Aposentadoria”.

Nas considerações finais foram discutidos os principais assuntos abordados na pesquisa e desenvolvidas análises sobre o fenômeno estudado. Na possibilidade de alcançar, através da

pesquisa, os objetivos predefinidos, espera-se que a mesma tenha conseguido retratar e contribuir para despertar o debate sobre a aposentadoria do docente e, ao mesmo tempo, indique caminhos para que as ações a realizar em prol desse público-alvo estudado estejam baseadas em conhecimento efetivo da realidade. Também houve a intenção de contribuir com a possibilidade de construção de um novo modo de ver e imaginar o envelhecimento tanto para quem o vive, como para quem o aguarda, contribuindo com o aproveitamento pleno dessa fase da vida pelos docentes da comunidade em questão, minimizando os aspectos sociais negativos relativos à aposentadoria. Por fim, em apêndice o “Programa de Preparação para a Aposentadoria” foi apresentado como o Produto dessa pesquisa.

## **2 – CARREIRA DOCENTE, ENVELHECIMENTO E APOSENTADORIA: Uma Perspectiva Psicossocial**

A concepção de trabalho constituída no decorrer da história perpassa contextos muito diversificados. Contudo, podemos concluir que o homem é um ser vinculado ao trabalho. Segundo Marx (2014), o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, no qual este controla o seu metabolismo com a natureza através da própria ação. Guedes (2010) complementa que qualquer que seja o enfoque (filosófico, histórico ou sociológico) pode-se considerar que o trabalho é sempre uma relação do homem com a natureza, com seu semelhante e consigo mesmo.

A relação homem – labor é amplamente vivenciada pelo trabalhador durante cerca de trinta anos de sua vida. Seja por motivos de saúde ou de direito, chega-se ao ponto no qual deverá ocorrer de maneira formal o desligamento entre trabalhador e o trabalho. No que se refere à díade em pauta colaborador – labor, Shibata (2006) propõe a divisão da vida em três grandes etapas: 1. preparação para o trabalho; 2. o trabalho propriamente dito e 3. o pós-trabalho, que se molda na popularizada aposentadoria.

Quando se trata do campo da docência, ainda na fase de envelhecimento desse grupo, são demandas importantes reflexões, apesar da escassez de estudos e pesquisas que versem sobre o tema, pois o trabalho para o docente idoso reflete objetivamente “no seu bem estar físico, mental e emocional, tendo em vista esta condição permitir que se mantenha produtivo perante a família e a sociedade, [...] e, ainda, prover sua liberdade de autonomia” (NASCIMENTO et al, 2016, p. 134).

Para Netto & Oliveira (2009, p. 15-16), o trabalho no sentido amplo “é toda atividade humana que transforma a natureza a partir de certa matéria dada.” Ainda para este autor, o labor pode estar relacionado à produção social, aquela em constante recomeço e ainda no sentido de subsistência humana. A depender do momento histórico e da cultura, trabalho pode ser relacionado à atividade penosa, árdua e até mesmo à escravidão. Contudo, a valorização laboral perpassa também pela sua finalidade, assim como não trabalhar pode representar para alguns a aposentadoria.

Conforme Carlos et al. (2008) o termo “aposentadoria” interliga-se a dois conceitos: de se retirar aos aposentos, abrigar-se ao espaço privado da ausência de trabalho, o que contribui para a aparência depreciativa que abrange abandono e inatividade. Por outro a de jubramento, ideia relacionada a prêmio, recompensa e regozijo.

Assim sendo, no contexto da relação entre trabalho e aposentadoria, a entrada na fase



da vida adulta e o acúmulo de conhecimentos na prática profissional, as marcas da idade aliadas ao processo de envelhecimento favorecem significativas alterações físicas, motoras e cognitivas, as quais modificam o ritmo de desempenho das atividades laborais dos sujeitos delineando sua condição de trabalhador aposentado e ativo na profissão ou não. Aposentadoria para muitos se mistura com um período difícil de tensão, e com um momento de sensação de dever cumprido. No contexto da sociedade atual, interromper um fluxo de atividades e anos de dedicação não é tarefa fácil, por mais que se canse do trabalho, do emprego e da rotina.

Referente à atuação docente, cabe ressaltar que a sobrecarga de trabalho, a tensão e o estresse em razão de suas múltiplas atividades, colaboram para a propensão a adoecimento, agindo negativamente sobre estes sujeitos. Vale ressaltar que adotamos o conceito de saúde do trabalhador, em consonância com o entendimento de Freire (2013), como sendo um aspecto que perpassa em todas as esferas das necessidades humanas: material, biopsíquica, psicossocial, sociopolítica, educacional, cultural, dentre as quais destacam-se a violência social a que muitas vezes encontra-se submetido o trabalho docente, implicando diretamente em seu modo de atuar, fazendo até mesmo com que profissionais antecipem a aposentadoria por incapacidade de continuar em sala de aula.

Como a violência alcança um número significativo de professores ela pode favorecer favorece o surgimento da chamada Síndrome de *Burnout*, “que se configura como uma desistência psicológica para o desempenho da profissão [...]. Os professores acometidos por esta síndrome vivem uma situação crônica de tensão emocional, de insatisfação com o que fazem, mas persistem nesta situação de desconforto” (VILELA, 2006, p. 24), sendo um dos grandes motivos para absenteísmo e a aposentadoria precoce dentro dos apontamentos em adoecimento docente, encontrando até descrições a parte da legislação brasileira:

O Decreto 6.042/2007, que modificou o Decreto 3.048/1999, e trata do Regulamento da Previdência Social no Brasil, lista a síndrome do esgotamento profissional como doença profissional na Lista B, do Anexo II, Grupo V da CID 10 (Classificação Internacional de Doenças). De acordo com o artigo 337, do mesmo Decreto 6.042/2007, o professor diagnosticado com a referida síndrome, deverá procurar o posto da Previdência Social, e dar entrada no pedido de afastamento do trabalho, atestado por perícia médica do INSS, a partir da confirmação do nexo entre o trabalho e a doença (agravo). O §3º do artigo 337 da referida lei, trata do nexo entre o trabalho e a doença quando presente o nexo técnico epidemiológico. A Lei nº 8.213/1991, artigo 118, trata do Plano de Benefícios da Previdência Social. (VALVERDE, 2016, p. 87)

Ainda de acordo com Vilela (2006), nesse tipo de violência de cunho psicológico, os sujeitos tornam-se passivos e não conseguem pensar estratégias para enfrentar as situações em que se encontram. Em alguns casos, seguem dando continuidade a sua atividade normalmente,

no entanto, com comprometimento na qualidade do trabalho desempenhado e sensação constante de despersonalização, apatia e insatisfação com o trabalho. “Desse modo, a síndrome de burnout é própria de um estágio civilizatório ainda patológico, onde a divisão da riqueza e o ônus pelo desgaste laboral do ser humano ainda não são contabilizados no interior das próprias relações de trabalho” (VALVERDE, 2016, p. 53).

O agravamento desse sentimento, nas últimas duas décadas, também vem a ser fruto da consolidação do Toyotismo, a partir do que o cenário da política econômica e neoliberal tem mudado expressivamente a configuração do modelo de trabalho, pautado, principalmente, no regime de acumulação flexível, como ficou conhecido o modelo toyotista:

A acumulação flexível caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros (...) Envolve, também, rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego do chamado "setor de serviços" (...) A acumulação flexível, com o toyotismo, torna-se para o capital tanto uma forma de maior exploração quanto de maior controle sobre a força de trabalho. A reestruturação produtiva está baseada em aumento de produtividade, eficiência, qualidade, novas formas de tecnologia e de gestão, efetivando-se por intermédio das inovações tecnológicas. Desse processo de trabalho advém basicamente a precarização e a desestruturação das relações clássicas de produção, de gerenciamento e de envolvimento da força de trabalho. (HARVEY, 2015, p.140).

Devido à precarização das relações de trabalho resultantes desse regime de acumulação atual, cada vez mais, os profissionais da educação têm dado continuidade no exercício da profissão pelos mais variados motivos, por exemplo, a fim de colaborar com a manutenção da renda do grupo familiar, para se manter ativo profissionalmente e até mesmo para a garantia de sua autonomia financeira.

Outro fenômeno interessante é que tendo passado pelo processo de envelhecimento, agora como pessoa idosa, muitos já como aposentados, cada vez mais pessoas vêm realizando as atividades da profissão de maneira mais prazerosa e voluntária, mas em sua maioria, durante a juventude, a atividade laboral foi sofrida e desgastante, além do que alguns ainda precisam lidar com a discriminação devido às suas limitações próprias da idade, perante os docentes mais jovens. Nesse sentido, Papalia, Olds e Feldman (2013) em seus estudos apontam que envelhecer sendo produtivo é um importante mecanismo para uma velhice bem-sucedida, mesmo que este implique num retorno voluntário ou não, ao mundo do trabalho. Embora nas pessoas idosas o fato de permanecer ativo geralmente esteja ligado ao bem estar, os níveis anteriores de atividade também são importantes.

No que diz respeito a esta continuidade da atuação profissional, com relação ao professor em sala de aula nota-se a crescente evasão dos mesmos e o abandono da profissão em

decorrência de diversos fatores, entre eles, a desvalorização, baixos rendimentos e o estresse ocasionando um mal-estar docente.

Lapo & Bueno (2003, p.68), apontaram que “Em 2003 houve um aumento da ordem de 300% nos pedidos de exoneração no magistério público, em São Paulo, com um crescimento médio anual de 43%”, alterando, portanto, o perfil daqueles que permanecem ativamente no exercício da docência.

Estes dados apontam ainda que,

Do mesmo modo que o se tornar professor é um processo contínuo, pelo qual o indivíduo se constrói como professor, também o deixar de ser professor mostrou-se, com base nas histórias dos ex-professores, como um processo que é tecido ao longo do percurso profissional. [...] O abandono neste caso, não significa simples renúncia ou resistência ou desistência de algo, mas o desfecho de um processo para o qual concorrem insatisfações, fadigas, descuidos e desprezos com o objeto abandonado: significa o cancelamento das obrigações assumidas com a instituição escolar [...] (LAPO; BUENO, 2003, p.74/75).

Tais achados não representam necessariamente a ociosidade, mas sim a migração do docente para outras áreas de atuação profissional, que ocorre, principalmente, no âmbito do ensino privado, tendo em vista que na atuação do serviço público, o professor concursado acaba por sentir-se seguro na maioria das situações e, por isso, mesmo insatisfeito prefere dar continuidade à sua atividade como docente, o que tem sido cada vez mais comum, mesmo após aposentar-se (SILVA, 2017).

Observa-se que esse processo acontece de maneira diferente, ou seja, com melhores resultados entre pessoas com nível de escolaridade e condição econômica mais elevados, porque, segundo Tinôco e Rosa (2015), essa classe de sujeitos é melhor preparada e informada para enfrentar o processo de envelhecimento. Rompe-se assim, com o modelo assistencial passando a descortinar conceitos e dar visibilidade para um novo pensar a respeito do trabalho e do envelhecimento.

A aposentadoria é um momento envolto por uma série de situações críticas as quais podem interferir na qualidade de vida da pessoa, todavia os resultados de diversas pesquisas encontradas mostraram as possibilidades de realocação do investimento outrora relacionado ao mundo do trabalho para outras atividades sejam elas de lazer, de voluntariado ou mesmo um novo direcionamento profissional em outra esfera de atuação docente, que já estivessem sendo pensadas como preparação para este momento da vida. A partir da perspectiva de aumento da expectativa de vida surge a necessidade de que para isso seja agregada qualidade no modo de viver da população desde mais jovem, para que assim, tenha-se uma velhice com saúde e pleno desempenho de suas atividades laborais.

## 2.1 A profissão do professor: realizações, entraves e desafios

A educação brasileira se desenvolve num contexto capitalista marcado pelo novo regime de acumulação, o regime de acumulação flexível, que gera a exclusão, a injustiça e a desigualdade como suas principais marcas, imprimindo na maioria da população as realidades do desemprego, da exploração e da precarização. É complexo compreender qual o perfil e importância do professor numa sociedade em contínua transformação. Nesse sentido, [...] a docência é uma forma particular de trabalho sobre o humano, uma atividade na qual o trabalhador se dedica ao seu objeto de trabalho, que é justamente outro ser humano, no modo fundamental da interação humana. (TARDIF; LESSARD, 2009, p. 8) e, portanto, ocupa um papel central nessa nova configuração, tanto para promover a autonomia e libertação, tanto para fornecer as competências profissionais necessárias a este regime de acumulação.

Mesmo assim, com toda importância que tem, o professor é tratado como força de trabalho comum, mal paga, explorada, superado pela tecnologia e pela “cultura jovem”.

Apesar de tal relevância, contudo, o censo da Educação Superior do início do ano de 2017 mostra que o Brasil forma cada vez menos professores. Dentre os fatores apontados pela Fundação Carlos Chagas (2017) estão os baixos salários pagos, a falta de formação específica, o preparo profissional precário além do envelhecimento da força de trabalho docente.

Libâneo (2017) aponta que:

A desprofissionalização afeta diretamente o status social da profissão em decorrência dos baixos salários, precária formação teórico-prática, falta de carreira, deficientes condições de trabalho. Com o descrédito da profissão, as consequências são inevitáveis: abandono de sala de aula em busca de outro trabalho, redução da procura dos cursos de licenciaturas ou pedagogia como última opção (em muitos casos, são alunos que obtiveram classificação mais baixa no vestibular), falta de motivação dos alunos matriculados para continuar o curso. (p.43)

Diante deste contexto vemos a profissão docente sofrer, apesar de ter como desafio a nobreza de transformar a sociedade, pois é transferida ao docente a responsabilidade de ensinar e educar os discentes no exercício da cidadania. Santiago (2016, p.74) afirma que “os saberes profissionais dialogam com os saberes sociais e a prática pedagógica se realiza com a prática política e social, a organização da escola se articula com a organização da sociedade”, assumindo um papel desafiador e muito complexo.

Mesmo inicialmente não estando relacionada com o capitalismo, a docência não conseguiu escapar da lógica de acumulação do capital, sistema que é imposto pela venda da força de trabalho do professor às instituições privadas e públicas entre outras atividades, com o intuito de atender à demanda do mercado capitalista (NÓVOA, 1999). Esta mercantilização do

trabalho diminui consideravelmente o poder criativo, transformador e independente dos profissionais da área.

Vê-se que a lógica da fábrica foi aplicada ao controle da profissão de professor, a partir do que nota-se um controle das condições de trabalho docente, em que o exercício do magistério exige uma carga horária extensa, para além das atividades em sala de aula, já que esse profissional tem que dar conta das demandas extraclasse, correção de atividades, planejamento de aulas, de atividades, reuniões com os segmentos da escola.

Sabe-se que o trabalho docente, portanto, não é apenas ensinar em sala de aula, mas todas as atividades inerentes ao processo educacional fazem parte desse trabalho. Ferreira e Hipólito (2010) consideram que faz parte do trabalho docente a inserção política e social do aluno. Desse modo, é pela escolarização que o homem tem a capacidade de exercê-la construindo, “na invenção, na reinvenção, na busca inquieta, imparcialmente, permanente, que os homens fazem no mundo, com o mundo e com os outros” (FREIRE, 2005, p.67).

Outra questão que vem levando à precarização e à falta de profissionais interessados em atuar na docência é a tão discutida desvalorização salarial, sobre o que Gatti e Barretto (2009, p. 247) confirmam a afirmação, ao explicitar que "os salários recebidos pelos professores não são tão compensadores, especialmente em relação as tarefas que lhe são atribuídas". Vicentini e Lugli (2017) ponderam o seguinte:

Com esse quadro da situação atual do professorado no Brasil se produz uma imagem dos seus membros que pode ser sintetizada da seguinte forma: um profissional mal preparado e com uma remuneração insuficiente que goza de pouco prestígio na sociedade e cuja legitimidade está sob constante ameaça. (VICENTINI; LUGLI, 2017, p. 156).

Além da questão salarial, o desenvolvimento profissional é um desafio constante na carreira docente, pois é preciso ter domínio de conteúdos, habilidades e atitudes para saber mediar as adversidades na luta diária pelo processo de aprendizagem do aluno e competências, para saber lidar com situações do cotidiano escolar (CAMPOS, 2016).

Para tal, é necessário que se promova uma formação profissional docente que busque o desenvolvimento humano, aquele que não se limita somente ao acúmulo de conhecimentos, mas que permita análise e busca de transformações sociais. Para Pimenta e Anastasiou (2012, p. 189), “A profissão de professor emerge em dado contexto e momento histórico, ganhando contornos conforme necessidades apresentadas pela sociedade, e constrói-se com base nos significados sociais que lhe são dados”. A proposta para a formação de profissionais da educação que precisa ser colocada em prática, portanto, é aquela em que o professor é colocado em evidência junto ao seu contexto histórico e sociocultural.

Uma proposta que tende a minimizar algumas dessas condições apontadas acima, em especial na educação básica, bem como valorizar a carreira docente, se refere ao PNE – Plano Nacional de Educação, Lei nº. 13.005 de 25 de julho de 2014 que apresenta em sua meta 17, “Valorizar os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio aos dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.” (2014, p.53).

O PNE/2014 garante a existência de políticas, no prazo de um ano, a contar da vigência do Plano, que visem a assegurar a formação em nível superior para todos os professores que atuam na educação básica em todo o território nacional. Garante também a formação continuada por área de atuação a todos os professores da educação básica, e ainda que, até o final do Plano, 50% de todos os professores da educação básica estejam formados em nível de pós-graduação. Assegura ainda, no prazo de dois anos, a existência de planos de carreira para os (as) profissionais da educação básica de todos os sistemas de ensino e, tomando como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal de 1988.

Embora o PNE/2014 seja louvável e necessário, não é suficiente por si só, estarem formalizados apenas na lei, o que não garante a mudança da precarização docente e das más condições profissionais do magistério da educação no país. Isto seria apenas o passo inicial, pois representa que os elaboradores das políticas não estão de costas para a educação pública do país. Entretanto, faz-se necessária uma conjugação uma gama de fatores, dentre eles: vontade política, recursos financeiros bem aplicados na educação, além da participação das comunidades escolares e da sociedade em geral no monitoramento das ações previstas para mudar o quadro atual.

Apesar do quadro apresentado anteriormente, não há como explicar a desvalorização do trabalho docente com apenas uma variável, as evidências apresentam uma soma de variáveis intervenientes que culminam na atual situação do desprestígio dessa profissão. Enquanto as políticas públicas não efetivarem as leis já existentes que por si só já dariam retorno satisfatório à carreira em pauta, e a sociedade continuar mostrando descaso com o docente, os mesmos não serão valorizados. Nas palavras de Giroux (2017, p. 163): “Apesar de parecer tarefa difícil para os educadores, essa é uma luta que vale a pena travar. Proceder de outra maneira é negar aos educadores a chance de assumirem o papel de intelectuais transformadores”.

## 2.2. Desenvolvimento humano: a etapa da velhice

Como a presente dissertação de mestrado investiga a etapa mais madura do ciclo vital que, por ser a época conclusiva, é beneficiada com o direito à aposentadoria, não seria apropriado tratar da mesma sem que fosse abordada a temática das características da fase evolutiva da pessoa idosa, cujos principais estudos encontram-se no âmbito da psicologia (BOCK et al., 2018). A psicologia do desenvolvimento humano, que estabelece inextricáveis alianças com a aprendizagem, é representada por teóricos notáveis como Jean Piaget (1896-1980), Lev Vygotsky (1896-1934), Henry Wallon (1879-1962) e, quando a sexualidade é enfocada, o pai da psicanálise, Sigmund Freud (1856-1939) e a teoria do desenvolvimento psicossocial podem ser também citados.

É importante pontuar que embora as teorias expressem diferenças, os estudiosos do desenvolvimento concordam que fatores genéticos e ambientais exercem influência recíproca sobre a emergência dos potenciais humanos que ocorre mais ou menos de forma análoga entre os sujeitos (BEE, 2011; BOCK et al., 2018). No que se refere à temática deste trabalho, apesar do brilhantismo das pesquisas desenvolvidas pelos nomes mencionados, todos eles priorizaram a etapa do nascimento até a adolescência, talvez porque a fase madura não apresentasse no passado a mesma visibilidade e contornos tão bem definidos quanto possui nos dias e hoje. Ampliando horizontes, o seguidor da psicanálise Erik Erikson (1902-1994) estabeleceu oito períodos para o desenvolvimento humano que vão do nascimento até o final do ciclo vital (GIRÃO, 2009).

Enquanto para Freud as primeiras experiências moldam o indivíduo, para Erikson o desenvolvimento humano se dá ao longo de toda a vida, é influenciado pela sociedade e possui um aspecto psicossocial. Cada estágio definido pelo autor envolve uma crise que surge de acordo com a maturação do indivíduo e deve ser resolvida de forma satisfatória para o processamento de um ciclo vital saudável.

De acordo com o esquema de desenvolvimento do estudioso, a primeira crise envolve o conflito da confiança/desconfiança, a segunda é a da autonomia/vergonha e dúvida, a terceira engloba iniciativa/culpa, a quarta construtividade/inferioridade, a quinta identidade/confusão de papéis, a sexta intimidade/isolamento, a sétima produtividade/estagnação e a oitava é a etapa de elaborar conflitos voltados para a diáde integridade/desesperança. Quer dizer, se o envelhecimento ocorre com sentimento de produtividade e de valorização do que foi vivido, sem arrependimentos e/ou lamentações sobre oportunidades perdidas ou erros cometidos, o indivíduo atingirá a integridade e obterá ganhos em sua subjetividade. Se o contrário acontece,

o sentimento de tempo perdido associado com a impossibilidade de recomeçar a vida resultará em tristeza e desesperança (CHIUZI et al, 2011; GIRÃO, 2009). Sobre o exposto, cabe pontuar que a necessidade de construir o sentimento de integridade é frequentemente acompanhada das perdas próprias da velhice: de cônjuge, de amigos, parentes, da vitalidade, saúde, beleza e do trabalho, que será substituído pela aposentadoria.

### **2.2.1 Perspectivas históricas da concepção de envelhecimento**

De acordo com estudos realizados por Beauvoir (2015), para classificar uma pessoa como idosa, não deve-se levar em conta apenas o critério desta ter muita idade, mas sim, os aspectos biológicos, psicológicos e ambientais em que a mesma se encontra inserida perpassando, ainda os contextos sociais de cada lugar ou cultura.

Conforme registros históricos ao referir-se aos velhos, evidenciava-se principalmente os homens. Beauvoir (2015) destaca que, o primeiro texto que se tem conhecimento acerca do envelhecimento data de 2.500 a. C. e foi escrito por um filósofo egípcio. Trata-se da decrepitude física advinda da velhice. Aponta-se que, apesar das diferentes sociedades terem atribuído, ao longo dos séculos, vários sentidos à velhice, o declínio orgânico é recorrente e aparece em vários momentos da história da humanidade.

Para a autora, nos relatos bíblicos que revelam os princípios do povo judeu (século IX), a velhice é retratada como uma benção e os homens velhos como a quem se devia respeito. Na Palestina, o homem mais velho poderia governar enquanto sua saúde fosse boa. Segundo Barros (2006, p. 70), a “representação social da pessoa envelhecida conheceu, assim, uma série de modificações ao longo do tempo, [...], assim como a construção ética do objeto *velho*”.

O século XX abrandou algumas dificuldades encontradas nos séculos anteriores em relação a velhice. Colaborou para tanto, nos avanços da medicina e da farmacologia, sendo muitos desconfortos próprios do envelhecimento do organismo suavizados. Por outro lado, Beauvoir (2015) aponta que, a figura do homem mais velho passou a evocar uma ideia de obsolescência, consolidando-se o velho cada vez mais como excluído da sociedade, despontando com isso, a valorização da juventude em detrimento dos mais velhos.

Lehr (2016), afirma que o envelhecimento inicia com a concepção e dura a vida, pois desde que o óvulo é fecundado o embrião começa a envelhecer e este envelhecimento permanece durante todo o desenvolvimento humano. Dentro do aspecto biológico, o conceito de envelhecimento baseou-se na seguinte definição:



O envelhecimento (processo), a velhice (fase da vida) e o velho ou idoso (resultado final) constituem um conjunto cujos componentes estão intimamente relacionados. [...] o envelhecimento é conceituado como um processo dinâmico e progressivo, no qual há modificações morfológicas, funcionais, bioquímicas e psicológicas que determinam perda da capacidade de adaptação do indivíduo ao meio ambiente, ocasionando maior vulnerabilidade e maior incidência de processos patológicos que terminam por levá-lo à morte (PAPALÉO NETTO, 2016, p. 33).

Já no século XXI, a velhice se torna um tema atual e não pode ser compreendida apenas no âmbito das modificações orgânicas advindas da idade. É necessário salientar que, o a pessoa idosa hoje ocupa uma posição na sociedade não apenas como uma combinação das alterações biológicas e do seu impacto nas relações do indivíduo com o mundo. São inúmeras as variáveis que determinam a condição da pessoa idosa e, qualquer tentativa fragmentada é inócua. O processo de envelhecer é marcado por diferentes modos de se vivenciar esta experiência:

Alguns envelhecem mais rapidamente do que outros e nem todos vivem esse processo da mesma maneira, uma vez que o envelhecimento está estritamente relacionado às condições materiais e simbólicas que identificam socialmente cada indivíduo. O processo de envelhecimento é, assim, diferenciado segundo o grupo social e o sexo a que pertencemos (PEIXOTO, 2004, p.9).

Todavia, a partir dos novos contextos políticos, econômicos e sociais, o envelhecimento na atualidade é tratado como um problema a ser resolvido. Este, por sua vez, passa a ser responsabilidade do Estado e também da família. Com isso, têm-se início a implantação de políticas públicas voltadas para a saúde, qualidade de vida e incentivo à continuidade no trabalho, sendo, portanto, sujeito ativo e produtivo.

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016), estima-se que em 2025 o Brasil terá mais de 30 milhões de pessoas acima de 60 anos, aproximadamente 15% da população e, será o sexto país do mundo em número de pessoas idosas. Ressalte-se que, “no Brail, são considerados idosos, aqueles com idade a partir 60 anos. Esta faixa etária é utilizada como delimitador pela Organização Mundial de Saúde (OMS), pois divide estatisticamente a população” (SANTANA, 2012).

Para tanto, o envelhecimento é um processo que pode ser entendido levando-se em consideração a idade funcional, que está relacionada a fatores biopsicossociais. Dessa maneira, figura como um longo e contínuo processo biopsicossocial, através do qual se produzem transações mútuas entre o organismo biológico, a pessoa e o contexto ambiental.

Nacarato (2017) chama a atenção para a necessidade de o sujeito saber envelhecer, por meio de atitudes pessoais que possam favorecer a manutenção de melhores condições de vida. Nesse sentido, a velhice não deve ser vista como um problema, mas como uma oportunidade e um desafio para todos, tanto para o indivíduo em fase de envelhecimento, sua família, como

para a sociedade.

### 2.2.2 A pessoa idosa de hoje

O contexto sociocultural contemporâneo consolida a cultura juvenil, a cultura do consumo, a geração saúde, a beleza, o rejuvenescimento, a aparência e a atividade física. Nesse contexto, adotar um estilo jovem torna-se um imperativo para adultos e pessoas idosas.

Para que esse estilo possa ser obtido, difunde-se e fomenta-se o prolongamento da juventude de corpos e mentes como sendo um projeto político, científico e cultural e há uma valorização do envelhecimento a partir da juvenilização<sup>1</sup> da velhice. Também há um vasto repertório técnico e cultural de procedimentos pelos quais é possível cuidar de si (do corpo, da saúde, do bem-estar e dos prazeres) tais como: técnicas cirúrgicas, serviços médicos e estético, cosméticos, remédios, imagens na publicidade, alimentos e produtos ofertados pela tecnociência<sup>2</sup>, mídia e mercado com o fim de combater a deterioração e a decadência do corpo, apagar sinais corporais do envelhecimento, ser jovem e tornar mais tardio o processo do envelhecer.

Tudo isso é proporcionado porque na sociedade contemporânea o envelhecimento é compreendido como algo que deve ser evitado e negado e, a juventude, é vista como um modo de ser e de estar no mundo. Assim, a pessoa idosa “para alcançar a receita cultural de felicidade, depende da realização do decalque da imagem dos jovens” (MOTTA, 2012, p. 21).

Nesse sentido, a noção de cuidar de si como preparação para a velhice se metamorfoseia para cuidar de si com o fim de permanecer e parecer pessoa jovem, ativo e sedutor. Manter-se jovem passa a ser essencial e quando se deixa de sê-lo, é preciso investir no rejuvenescimento como meta da existência. Assim, a valorização da velhice e seu enfoque positivo está vinculado a aparência juvenil de corpos em processo de envelhecimento. Portanto, há uma associação e/ou construção tecnocultural<sup>3</sup> do envelhecimento feliz com a velhice com vida ativa, saúde, felicidade, isto é, com sua juvenilização.

A atualidade do tema do envelhecimento, compreendendo sua: (in) visibilidade, dados estatísticos, políticas/programas públicos/privados, pluralidade geracional, heterogeneidade

---

<sup>1</sup> Juvenilização é o estilo de vida que está identificado com o bem viver consumista e representado na aparência física e no comportamento adotado (GROPPO, 2000).

<sup>2</sup> A tecnociência é um modo de *pensar* a vida e as coisas, uma *racionalidade* específica, e um modo de *produzir* – *metodicamente* – *verdades*, através do método científico (BOURDIEU, 1983).

<sup>3</sup> Construção tecnocultural é a construção social da realidade a partir do que é veiculado pelas tecnologias da informação e comunicação.

etária, (in) dependência funcional, o estigma/estereótipo de ser velho, papéis sociais, mercado de consumo, saúde, discurso gerontológico, autocuidado com o corpo, reingresso no mercado de trabalho, discurso cultural, gerontofobia (medo de envelhecer), morfofobia (aversão à auto imagem) e as reconfigurações de ser pessoa idosa no contexto contemporâneo justificam o foco da pesquisa. Além disso, o conhecimento cotidiano, construído e compartilhado sobre a velhice e o processo de envelhecer possibilitará compreender como as pessoas interpretam às questões relativas à velhice e, como essas interpretações compartilhadas sustentam as estratégias utilizadas para a obtenção da juvenização na velhice.

Na contemporaneidade se vive o tempo da juvenização da sociedade. Nesse sentido, há uma valorização do “ser jovem” e, uma desvalorização do “ser velho”.

O “ser jovem” tornou-se o centro e, “cada um, qualquer que seja sua idade, sua classe, seu *status*, é, mais ou menos, contaminado pela figura da criança eterna” (MAFFESOLI, 2006, p, 8-9). O falar jovem, o vestir-se jovem, o corpo<sup>4</sup> jovem é o desejado. Os meios de comunicação representam e dão visibilidade a esse “ser jovem” como uma forma de viver e de agir porque as revistas, os jornais, os programas de televisão e diversas propagandas fabricam simbolicamente comportamentos, expectativas, desejos e percepções sobre corpos jovens dentro de uma concepção econômico-mercadológica da sociedade (HOFF, 2005, p. 13). Para obter esse corpo jovem tratamentos de rejuvenescimento para diminuir as rugas são realizados, cirurgias plásticas (mamoplastia, próteses, drenagens linfáticas, lipoaspiração) são executadas para manter o corpo durinho, sem gordura e flacidez; terapias (carbox, cremes, massagens) são efetivadas para manter a elasticidade da pele e atividades físicas (musculação, natação...) são feitas para ter um corpo mais saudável.

O corpo recebe uma dimensão relacional, sendo ao mesmo tempo objeto e sujeito (uma pessoa tem um corpo e este corpo a representa). Portanto, o que uma pessoa sente por si tem relação direta com o que o outro vê como ela se cuida, como ela está no mundo (BOCK, 1988). Assim, a imagem que ela vê de si, diz respeito a sua forma de se relacionar com o mundo e no mundo. Quando sua imagem não condiz com o prescrito pela sociedade, altera seu comportamento, disfarça sua real aparência, manipula sua identidade (GOFFMAN, 1988) para, assim, ter mais chances de aceitação social. Portanto, a sua relação com o mundo será satisfatória quando não houver conflito entre a sua auto-imagem, a sua imagem no espelho e sua imagem vista pelo outro.

Esse modo jovem, de agir e de pensar, pode ter sido impulsionado pelos fatos sociais

---

<sup>4</sup> Corpo jovem é entendido nessa pesquisa com aquele que tem índices baixos de gordura corporal, nádegas e seis empinados, músculos definidos, pele bronzeada, ausência de rugas, marcas de expressão e vincos no rosto.

encabeçados nos anos 60 por jovens da geração *babyboom*, tais como: o Festival de Woodstock, o Movimento Hippie, o Movimento Estudantil brasileiro contra a ditadura militar, a Jovem Guarda. Em ações “antigerontocráticas” e “antipaternalistas” faz surgir a juventude “como uma espécie de classe de idade e ator” (MORIN, 2009a, p.11-12) na cena social, cultural, política, tecnológica e de relações humanas. Em outras palavras, surge o jovem como protagonista dos eventos da sociedade. E essa centralidade do jovem pode ter contribuído para o nascer do espírito de “ser jovem” na contemporaneidade, haja vista que o jovem consumidor dos anos 60 se configura na pessoa idosa do século XXI. Assim, para Morin (2009a), se há um “espírito do tempo” na sociedade contemporânea, esse espírito se reflete muito na denominada “juvenilização da sociedade”.

A internalização desse espírito faz com que o “ser jovem” pareça, à mente de uma pessoa, como um desejo individual e como algo interessante para sua própria saúde ou dignidade humana (ELIAS, 2001) porque a transformação empírica do percurso existencial (nascer, crescer, amadurecer e morrer) numa ordem necessária, num critério teórico de ciclos vitais e biológicos foi uma invenção realizada na ideologia cientificista do evolucionismo (BIRMAN, 1995).

O ciclo biológico da existência humana fixou o conceito de degeneração na esfera biológica e médica, como uma forma anormal do desenvolvimento biológico do organismo. O princípio negativo contido nessa definição associou o processo de envelhecimento com patologias e vulnerabilidade. Assim, o “ser velho” vincula-se à imagem de doença, fragilidade, infrutuosidade, dependência, incapacidade, improdutividade, declínio físico e mental, vulnerável, indigente, lentidão, inutilidade, inabilidade funcional. A pessoa idosa é egoísta, desconfiada, insegura, mesquinha, imprudente, fraca, morna no amor, feia fisicamente, ranzinza, chata e está desprotegida, discriminada, renegada e segregada (BEAUVOIR, 2015). Enfim, “deixou de ser experiência operante<sup>5</sup> como também não pode aderir aos valores do amor, do jogo, do presente” (MORIN, 2009b, p.133).

Ao deixar de ser experiência operante, está deixando de ser um sujeito ativo e produtivo. Não tendo mais a possibilidade de produção de riqueza, perde o seu valor simbólico e passa a ocupar um lugar secundário na existência humana, (GOLDMANN, 2000). É marginalizado, rejeitado e desvalorizado já que ele “não é produtor e nem reproduzidor” (BOSI, 1979, p. 37). Portanto, é visto como um peso social, sempre recebendo benefício e nada oferecendo em troca.

---

<sup>5</sup> Experiência Operante é um tipo de comportamento que envolve a vontade do sujeito, ou seja, o sujeito é ativo. Assim, ter um emprego e ir trabalhar todos os dias para receber um salário é um exemplo dessa expressão (SKINNER, 1970).

É o outro indesejado. Dentro desse contexto, ninguém quer envelhecer com medo de ser desqualificado pela idade, contudo, deseja viver mais anos.

Assim, de velho antes classificado no discurso médico como miserável, empobrecido, desprezado, passa a ser considerado pessoa idosa ou aposentada nos discursos político e jurídico e, por isso, deve ser respeitada, tem dignidade e é passível de receber afeto. O aposentado que tem renda fixa converte sua ociosidade em atividades dinâmicas e diversificadas, originando o envelhecimento ativo e independente, cunhado de terceira idade. A categoria “terceira idade” instaura uma nova fase do ciclo de vida entre a aposentadoria e a velhice e é representada pelas palavras integração e autogestão. As pessoas dessa categoria integram-se em grupo da mesma faixa etária para realizar atividades que os coloquem em exercício físico e mental. Ao mesmo tempo, são autônomos para gerenciar sua própria vida, corpo, relações, prazeres. Quem está nessa categoria, ainda não está velho (PEIXOTO, 2000).

Percebe-se que essa nova fase foi criada para expressar algo que é possível de acontecer, haja vista, que é produto da universalização da aposentadoria e do surgimento de entes especializados no tratamento da velhice, prescrevendo à pessoa que está entre a idade adulta e a velhice, necessidades culturais, sociais, psicológicas, estéticas, alimentar, sexuais (PEIXOTO, 2000).

Necessidades percebidas e aceitas pelo grupo, sem questionamentos, transformaram-se em fato social, isto é, em valores, em normas culturais, na maneira de agir, de sentir e de pensar (DURKHEIM, 2001). O fato sentido, é então, registrado e materializado na história. Portanto, essa nova etapa da vida não é cronológica, é social por ser resultado de um consenso entre seres socialmente organizados no decorrer de um processo de interação.

Mas essa (re) apresentação da velhice se (re) organiza sob a lógica da tecnologia, da publicidade e do consumo porque é pelo consumo que cada um pode aproveitar a vida na contemporaneidade. Surge então os termos boa idade, melhor idade, juventude acumulada, novo-velho, *vovô-boom* para representar o idoso que “não age como idoso” (BRUNO, 2003, p. 7) e tem o “espírito moderno” (TRINDADE, 2005, p. 92) porque essas pessoas estão dando continuidade às tarefas que já exerciam, mantêm-se ativos e realizam práticas sociais que possibilitam sua inserção na sociedade capitalista pós-industrial movida pela geração e acúmulo de riquezas. Isso, de certo modo, é ser jovem no mundo do consumo moderno porque o consumo é entendido como uma prática social que produz sentidos e constrói identidades.

Assim, os novos velhos passaram de objetos de políticas para objetos mercadológicos que necessitam manter, por meio da aquisição de produtos e serviços: a funcionalidade do corpo (necessidade de atividades físicas e mentais, bem como, uma alimentação adequada); o cuidado

com a pele e corpo (uso de práticas estéticas de rejuvenescimento invasivas e não-invasivas); a qualidade de vida (uso de métodos mais naturais para o corpo envelhecer bem e saudável). Além disso, deve manter o espírito jovem (forma de ver o mundo); analisar a chegada da velhice (como enfrentar o envelhecer e relacionar com os mais jovens) e, refletir sobre as vantagens e desvantagens do rejuvenescimento (bem estar, auto-estima, excessos). Portanto, vincula-se ao cuidar de si, que por sua vez, necessita do consumo de serviços e produtos para viver mais e melhor. Tem-se a pessoa idosa sendo expressa como os novos consumidores e a juvenilização a aparência mais desejada pelos clientes da cultura de mercado (GROPPO, 2000).

Desse modo, o cuidar de si representa um processo de vigilância contínua para controlar os sinais da velhice que sorrateiramente se instala no corpo e o envelhecimento feliz, na lógica da produção e da tecnologia, será assim classificado na medida em que a pessoa idosa puder comprar saúde, bem-estar e juventude e, adotar renovadas formas de viver. Assim, equipado, é possível esquecer a própria velhice e viver feliz porque a pessoa idosa está na melhor idade como se lá não se estivesse, haja vista que o corpo visível é apresentado tecnicamente a partir dos ideais e formas da juventude. Tem-se aí, a construção tecnocultural da juvenilização, pois “só no corpo sempre jovem, performático e ativo se pode obter a sensação de existir. Vive-se para parecer jovem.

Depositar no corpo a idéia de felicidade (bem-estar) pode ser frustrante na medida em que o corpo jovem pode ser inacessível para muitas pessoas e não é garantia de quem o tem que esteja realmente feliz porque a felicidade não se define apenas por um aspecto, ela é um estado interno em que a pessoa consegue acessar um bem-estar maior, independente de situações e aquisições externas (SILVA, 2018). Assim, comprar um corpo ou uma aparência jovem, não é sinônimo de envelhecer de forma feliz porque segundo Erikson (1997b) mesmo os corpos mais bem cuidados começarão a enfraquecer e não funcionarão como antes, apesar de todos os esforços para manter a força e o controle desse corpo.

### **2.3 – Velhice, trabalho e aposentadoria**

O trabalho apresenta significados que se modificaram ao longo da história da humanidade. As pessoas vinculam sua vida ao trabalho, criando laços de dependência difíceis de serem rompidos. Assim, a decisão de desvincular-se da vida produtiva tende a gerar temor, pois a aposentadoria é capaz de provocar mudanças importantes na vida das pessoas, em especial quando os vínculos estabelecidos são profundos.

O trabalho é o núcleo que define o sentido da existência humana. Toda a nossa vida

encontra-se baseada no trabalho. Os processos de socialização primária e secundária nos preparam para isto, mesmo quando tais significados não são compreendidos de modo mais preciso (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Trata-se de um construto que “ocupa um inegável espaço na existência do ser humano. Coloca-se entre as atividades mais importantes, constituindo-se como a principal fonte de significados na construção da vida de todos.” (ZANELLI; SILVA, 1996, p.18).

Para Magalhães et al. (2004), o trabalho é um aspecto relevante da identidade individual, como o nome, o sexo e a nacionalidade. O sucesso e a satisfação no trabalho reafirmam o senso de identidade e trazem o reconhecimento social. Na cultura ocidental, o trabalho é um dos pilares da autoestima, identidade e senso de utilidade. A participação em atividades sociais parece não ser tão importante no estabelecimento da identidade ou status social, quanto o trabalho; por isso a interrupção de atividades profissionais, e a perda dos vínculos sociais ali estabelecidos, podem trazer dificuldades capazes de ameaçar a qualidade de vida dos indivíduos.

O afastamento do trabalho ocasionado pela aposentadoria gera sentimentos ambíguos: crise - pela recusa em aceitar a condição de aposentado, devido à imagem estigmatizada vinculada à inatividade que tal condição confere; e liberdade - sentimento resultante da busca pelo prazer em atividades de lazer e concretização de planos anteriormente impossíveis de se realizarem pelo compromisso/obrigação de trabalhar (SANTOS, 1990).

Tratar da aposentadoria remete inicialmente à necessidade de uma breve análise a respeito do trabalho e seus significados. A história da humanidade é marcada pela presença do trabalho, o qual assumiu significados que se modificaram drasticamente ao longo dos séculos.

Oliveira (2011) argumenta que alguma forma de valorização do trabalho começa aparecer somente durante a Revolução Industrial e nos primórdios do capitalismo que trouxe uma nova visão de trabalho: a de já não ser exercido na forma pura e simples de escravidão, como acontecia há séculos.

De acordo com Krawulski (1998), desde que o homem passou a dominar formas elementares da execução de atividades, como a caça, a pesca ou mesmo rudimentos da agricultura, o trabalho ocupa um inegável espaço na existência humana.

Zanelli e Silva (1996) argumentam que o ser humano transforma e é transformado pelo trabalho, impondo assimilações em aspectos fisiológicos, morais, sociais e econômicos.

Vasconcelos e Oliveira (2004) citam que o trabalho, ao produzir no homem o sentido de inclusão social, revela a importância que a sociedade dá àquele que produz, destacando aquele indivíduo que tem vínculo empregatício, salário fixo e estabilidade, por mais que haja

uma forte tendência para a economia e para o trabalho informal.

Vasconcelos e Oliveira (2004) citam que o trabalho, ao produzir no homem o sentido de inclusão social, revela a importância que a sociedade dá àquele que produz, destacando aquele indivíduo que tem vínculo empregatício, salário fixo e estabilidade, por mais que haja uma forte tendência para a economia e para o trabalho informal.

No Brasil, a história da aposentadoria tem início em 1888. Foram os funcionários dos Correios os primeiros a contarem com o benefício, entretanto, o ponto de partida para o surgimento da instituição da Previdência Social no Brasil foi o decreto 4682 de 24 de janeiro de 1923, que determinou a criação de uma caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados das empresas ferroviárias. Nos anos 30, Getúlio Vargas reestruturou a Previdência Social, incorporando praticamente todas as categorias de trabalhadores urbanos.

Somente em 1963 o trabalhador do campo é incluído no sistema previdenciário e com a Constituição de 1988 esse benefício é estendido a todos trabalhadores (CUT, 1989).

Conforme o Boletim do Servidor, do Ministério do Planejamento, no serviço público a aposentadoria passou por várias reformas desde a Constituição de 1988. Assim, as regras para aposentadoria no serviço público são hoje muito diferentes do que estava definido na Constituição de 88 e na Lei 8.112 que instituiu o Regime Jurídico Único - RJU, em 1990. O RJU transformou em efetivos funcionários contratados via regime CLT, que não haviam contribuído para a previdência pública, além de conter regras que permitiam a um servidor se aposentar com menos de 40 anos de idade, causando severo desequilíbrio no sistema que levaram às alterações via emendas constitucionais. Apesar das modificações introduzidas pelas emendas constitucionais, ainda é possível aos atuais servidores a aposentadoria integral devido às regras de transição.

Queiroz, *apud* Zanelli e Silva (1996) vê a aposentadoria como um espaço de liberdade para o trabalhador. É a fase da vida de escolhas prazerosas de uso do tempo. Ocasão para os sonhos, eliminando obrigações incômodas, renovando valores e prioridades. Admite descansar sem ser inativo. Um momento bom no processo de transformação do mundo que constitui nosso cotidiano. Muitas pessoas temem a aposentadoria, o que é natural, pois a mesma é capaz de provocar mudanças, alterando o ambiente familiar e distanciando o indivíduo do convívio habitual do trabalho.

A aposentadoria pode ser vista como prêmio, argumentam Zanelli e Silva (1996) um júbilo, uma recompensa aos esforços depreendidos ao longo da carreira, possibilitando a concretização de planos ou sonhos protelados por muito tempo. Porém, de acordo com a perspectiva dos autores, a aposentadoria é como um pêndulo, oscilante entre o sentimento do



prêmio e renovação e o sentimento de desesperança.

Zanelli e Silva (1996) mencionam que o indivíduo é conhecido socialmente pelas atividades que exerce, em vista disso o afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria é capaz de afetar significativamente a identidade dos indivíduos.

Lima (2006) afirma que a aposentadoria é um evento importante para as pessoas e pode acarretar impactos positivos ou negativos. A aposentadoria pode ser um momento bom, de construir projetos novos, com mais tempo livre ou ser um momento de perda da atividade laboral, da identidade profissional ou mesmo de afastamento dos colegas de trabalho.

A insegurança causada pela perda de status do ambiente e do convívio com os colegas de trabalho e mesmo do prazer de algumas atividades inerentes à função desempenhada, leva o indivíduo a retirar-se não só das atividades produtivas, mas também do fluxo coletivo da existência. Segundo Erickson, *apud* França (2002, p.24), “estar confuso sobre a identidade existencial nos traz um enigma para nós mesmos e para muitos, talvez para a maior parte das pessoas”. A crise de identidade provocada com a aposentadoria, como na adolescência, pode trazer também uma fase de desenvolvimento e de crescimento psicológico. “Talvez o afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria seja a perda mais importante na vida social das pessoas” (FRANÇA, 2002, p. 14).

Neste mesmo raciocínio Zanelli e Silva (1996, p.28) afirmam que o rompimento com as relações de trabalho tem impacto indiscutível, ainda que varie de pessoa para pessoa, no contexto global da vida. A aposentadoria implica bem mais que um simples término de carreira. A interrupção das atividades praticadas durante anos, o rompimento dos vínculos e a troca dos horários cotidianos representam imposições de mudança no mundo pessoal e social. E ainda destacam que: O “descarte da Laranja” ou o que ficou conhecido como “papel sem papel” significa, para o descartado, a perda da posição, dos amigos, do núcleo de referência, a transformação dos valores, das normas e das rotinas, e a submissão a condições que agredem a autoestima e a imagem de si mesmo. Em outras palavras, coloca-se em xeque a identidade pessoal (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 28).

Ao aposentar-se, além de deixar seu trabalho, é necessário que a pessoa aprenda a fazer uso do tempo livre. Xavier (2004) vê a aposentadoria como um momento de mudança e a forma como ela se estabelece é consequência da maneira como o sujeito organizou a vida, e da importância dada ao trabalho e aos vínculos sociais. O aposentado pode manter as atividades e relações que tinha quando atuava profissionalmente, mas é necessário ter consciência de que elas não se darão da mesma forma.

Guidi (1994) argumenta que a vida humana é muito influenciada pela vida profissional,

possibilitando com a chegada da aposentadoria a perda da identidade, pois a vida pessoal movimentava-se através do que a rotina de trabalho estabelecida. Sem a rotina de trabalho, a pessoa pode dedicar-se a outras atividades, mas pode não saber como planejar seu dia a dia, já que se encontrava acostumado a uma determinada rotina que o acompanhou durante longos anos.

Tem-se a aposentadoria segundo Gomes (2006) como um benefício oferecido aos sujeitos que trabalharam por um período da vida e tem a oportunidade de serem remunerados sem precisar exercer uma profissão. Os trabalhadores estão aposentando-se cada vez mais jovens e de acordo com Guidi (1994) após o benefício, as pessoas vão viver muito tempo para aproveitar a aposentadoria já que a expectativa de vida só tende a aumentar. França (2002) afirma que trabalhadores que se aposentarem antes dos 50 anos, poderão viver mais tempo a aposentadoria do que a vida inteira de trabalho.

“A associação da aposentadoria com o envelhecimento acaba trazendo à tona uma série de preconceitos voltados para o trabalho dos mais velhos e específicos do envelhecimento estereotipado” (FRANÇA, 2002, p.24). Entretanto, questiona a autora, mesmo que a preparação para a aposentadoria signifique planejar o envelhecimento, não será também uma oportunidade de reflexão, da busca do que realmente somos, do que gostamos e de como queremos envelhecer?

A aposentadoria era vista como sendo uma vivência da velhice. É necessário pensar a aposentadoria, velhice e até o envelhecimento de formas diferentes, uma vez que não possuem o mesmo significado. Para Xavier (2004), associação entre velhice e aposentadoria faz com que a sociedade relacione o aposentado como um agente de bens e serviços, e conseqüentemente, marginalizado nos contextos sociais pela perda do seu valor produtivo.

Aposentadoria não é pré-requisito de quem faz parte da população da “terceira idade”. Aposentadoria é uma renda vitalícia para quem trabalhou por certo período de tempo, ou por quem, por certas limitações no decorrer da vida profissional, antecipou sua aposentadoria. Já a velhice, segundo Neri e Freire (2000) está relacionada à última fase do ciclo vital e o envelhecimento para as autoras é o processo de mudança física, psicológica e social que acentuam e se tornam mais perceptíveis a partir dos 45 anos de idade. Pode-se, então, perceber que aposentadoria, velhice e envelhecimento são fases que acontecem próximas, relacionam-se entre si, mas não possuem o mesmo significado.

As pessoas podem sentir medo de não ter tempo para realizar o que desejam ou podem ter ansiedade de recuperar ou ganhar o tempo perdido. Para Zanelli e Silva (1996), quanto mais a pessoa está envolvida com a sua relação de trabalho, mais difícil pode ser o rompimento. Essa

afirmação vai ao encontro de que sem a relação de trabalho e sem uma preparação para administrar o tempo livre, a aposentadoria pode causar medo por não ser algo já pronto e sim que necessita de elaboração, de planejamento de novas atividades que ocupem o espaço que era utilizado pela atividade profissional.

Segundo França (2002) em algumas circunstâncias, é imperativo que o aposentado continue com uma atividade profissional para complementação financeira. Nessa situação ele deve priorizar atividades que tragam maior satisfação, também é importante ressaltar a distribuição equilibrada entre o tempo para o novo trabalho, o cuidado da saúde, relacionamentos, atividades culturais e de lazer, outros interesses e, até mesmo, tempo para si ou para o ócio, se assim desejarem. A continuidade ou da revisão no planejamento de vida que o aposentado poderá enfrentar as condições frustrantes que porventura esteja exposto. É fundamental que o planejamento englobe a visão multidimensional, que estimule a distribuição equilibrada do tempo entre a afetividade, vida familiar, lazer, participação sócio comunitária e trabalho com tempo reduzido, remunerada ou voluntária.

Beltrão e Camurano (1999) afirmam que a expectativa de vida nas idades avançadas é elevada e a média de sobrevivência nas pessoas com mais de 65 anos é de 15 anos; por essa razão, diversas medidas estão sendo adotadas, como por exemplo, postergar a idade para que os indivíduos possam se aposentar, mesmo que o mercado possivelmente não assimile essa demanda.

Diante desse contexto, surge, então, a indagação, proposta por França (2002): Como garantir a qualidade de vida para a crescente população de aposentados? Para França (2002) esse é um dos maiores problemas que a humanidade enfrenta e tem como causa o aumento demográfico. Num país como o Brasil, repleto de desigualdades sociais, existem muitas contradições na aposentadoria. O envolvimento com trabalho, a história de vida e como deseja viver seus próximos anos, suas expectativas e limitações irão determinar a adaptação à aposentadoria de cada indivíduo. Desde cedo aprendemos que “o trabalho dignifica o homem” e esse ditado popular parece tão enraizado que acabamos construindo a maior parte da nossa identidade em função dele. Os indivíduos têm uma relação com o trabalho bastante diversa: para alguns ele é apenas um meio de sobrevivência, para outros uma fonte de prazer e de criatividade. Mesmo para quem deseja a aposentadoria e tem planos para o futuro, é comum o surgimento de ansiedade ao lidar com essa possibilidade, porque sabem que ela provocará diversas mudanças.

Além de dispor da liberdade de escolha, quem se aposenta precisa gerenciar o seu projeto de vida, administrando as possíveis perdas e reavaliando os desejos e perspectivas em

função das suas possibilidades.

A aposentadoria que, segundo Muniz (1997), durante a vida profissional podia ser considerada um objetivo, agora (aposentadoria ou pré-aposentadoria) pode representar perdas como do *status* social para a condição de inativo, perda do padrão de vida, além do tédio ocasionado pela dificuldade de administrar o tempo livre. Analisado pelo ponto de vista psicológico e social, a aposentadoria pode ser um momento estressante e de muita expectativa para o trabalhador, capaz de suscitar reações muito ambivalentes, as quais podem ir desde um sentimento de liberdade até à impressão de exclusão.

As mudanças provocadas pela aposentadoria requerem uma adaptação, dificilmente atingida pela maioria das pessoas e, caso tal adaptação não ocorra os resultados negativos deste período podem ser muito sérios, manifestando-se através de depressão, isolamento, dificuldades de relacionamento com a família, dentre outros.

Para Zanelli e Silva (1996) a aposentadoria desencadeia um conjunto de eventos e carrega significados que impõe a responsabilidade de promoção de uma preparação ou reflexão sobre as mudanças que se anunciam no novo período

### 3. CARREIRA DOCENTE E APOSENTADORIA

#### 3.1 Aposentadoria e suas particularidades relacionadas ao trabalho

O trabalho traz implicações cognitivas, afetivas e valorativas que suscita no indivíduo uma categoria interpretativa da condição humana. O aumento crescente do envelhecimento da população tem gerado profundas transformações na sociedade, despertando interesse para o desenvolvimento de iniciativas voltadas à velhice. Uma dessas iniciativas refere-se à preocupação com a aposentadoria, visto que nesta etapa, acontece uma série de mudanças e o indivíduo passa a adquirir um novo status econômico e social, na sua maioria inferior ao período anterior.

Originalmente, aposentar-se vem do verbo latino intransitivo “pausare”, que significa pousar, parar, cessar, descansar, tomar aposento. Corresponde, em francês, ao verbo “retirer” ou “retraiter”, cujo sentido é retirar-se, isolar-se, recolher-se em casa, e em inglês, ao verbo “to retire”: ir embora, recolher-se. No dicionário, encontram-se algumas definições, tais como: que obteve aposentadoria, que deixou de trabalhar por falta de saúde ou por ter atingido determinado limite de idade; que não é mais utilizado, que perde a serventia; que está alojado em um aposento (VASCONCELOS FILHO, 2007).

Para Netto (2009), a aposentadoria é fruto do trabalho. É também um dos marcos do envelhecimento, e traz consequências que nem sempre são desejadas. Sendo ainda, uma fase que propicia mudanças expressivas na vida destes sujeitos e pode resultar em uma ameaça ao seu equilíbrio psíquico e a sua identidade pessoal. De acordo com Shibata (2006), a aposentadoria possibilita ao trabalhador vivenciar uma nova condição fora do espaço do trabalho:

A aposentadoria burocrática e formal configura-se como um espaço de preparação subjetiva para o afastamento futuro, com valor simbólico, pois mostra para o trabalhador a possibilidade real de um mundo fora do âmbito laboral. Essa preparação consiste em uma reorganização da vida familiar, novas relações afetivas, novos espaços de convívio e de relacionamento fora do mundo do trabalho, novas rotinas e até a diminuição gradativa da jornada laboral. Surgem os trabalhos alternativos, os hobbies, as experiências em artes e ofícios que implicam autonomia com relação à organização do trabalho. A aposentadoria ganha, concretamente, o significado de ausência do trabalho, conforme aumenta a idade cronológica e quando o fator doença apresenta-se associado (SHIBATA, 2006, p. 13).

No Brasil das últimas décadas, ocorreu a implementação de políticas públicas voltadas para melhoria da qualidade de vida das pessoas idosas, sendo o ponto de partida destas, a criação da Política Nacional do Idoso (PNI) em 1994, com ela, a Política Nacional de Saúde do Idoso

(PNSI) em 2006, a qual em sua primeira das nove diretrizes elencadas, aponta para a “promoção de um envelhecimento ativo e saudável” (TINÔCO; ROSA, 2015, p. 59).

A Política Nacional do Idoso, Lei n. 10.741 de 1 de outubro de 2003 prevê em seu artigo 28, inciso II que: “o poder público criará e estimulará programas de: “preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os seus direitos sociais e de cidadania” (Lei n. 10.741, BRASIL, 2003).

Entretanto, para a pessoa idosa essa configuração que tem seu viés de interesse econômico/material, resulta na promoção de um processo de continuidade, sendo algo positivo para este grupo, o que de acordo com Papalia, Olds e Feldman (2013, p. 613), “a atividade é importante não por si mesma, mas à medida que representa a continuação de um estilo de vida e ajuda os adultos mais velhos a manter um autoconceito semelhante ao longo do tempo”.

Zanelli, Silva e Soares (2010), aponta que o trabalho pode ser compreendido como um núcleo de sentido da existência e estabelece relações durante toda a vida humana. Ele é central para o desenvolvimento do autoconceito e da autoestima. Portanto, se constitui como fator determinante para a organização e inserção social e está articulado às relações humanas, intrínseco à constituição e mudanças da própria identidade.

O sentido do trabalho para cada indivíduo está relacionado ao processo contínuo de socialização a partir de um contexto sócio histórico, constituindo sua identidade profissional. Possui um papel importante na construção do ser social, uma vez que o homem é produto do social assim como produz o social. (ANTUNES, 2012).

Soares (2011), compreende o trabalho como atividade central para a construção da identidade humana, especialmente na sociedade em que vivemos. Perder a referência do trabalho ao se aposentar, resulta em muitas dúvidas, conflitos e dificuldades para a construção de novos projetos de futuro, ainda mais se não houve preparação para essa transição.

O rompimento das relações de trabalho devido à aposentadoria traz impactos indiscutíveis no contexto global da vida, gerando muito além de um simples término de carreira ou do afastamento de um emprego. No caso da aposentadoria, é comum encontrarmos pessoas com dificuldades de buscar outras atividades de produção (remuneradas ou não), permeadas por sentidos para si próprios e socialmente. (SOARES e COSTA, 2011 p.34)

A saída do mundo do trabalho para a aposentadoria implica diversas mudanças na vida, pois representa a reestruturação da identidade. Por consequência, a aposentadoria, sempre vem acompanhada de perdas de estratégias devido ao afastamento de comportamentos habituais já

organizados e conhecidos pelas pessoas; perdas de poder e reconhecimento; e, perdas da identidade sócio profissional (SANTOS, 2010).

Cada pessoa nomeia a vida profissional de acordo com suas necessidades, motivações e aspirações. A aposentadoria é o momento de reestruturação da identidade pessoal e estabelecimento de novos pontos de referência. (ROMANINI, XAVIER e KOVALESKI, 2004). Nesse contexto, a aposentadoria é caracterizada, na maioria das vezes, pela falta de projeto para esta nova fase que se aproxima, gerando a perda do sentido da vida e a morte social. (RODRIGUES et.al., 2015). Tem sido rotineiramente vista como um fim para os projetos de vida quando deveria representar um recomeço.

O autoconceito do aposentado deveria ser de missão cumprida, de dever realizado, assim manteria a autoestima. Caso contrário, traz grandes consequências em todos os aspectos de vida pessoal. Para tanto, se faz necessário implementação de novos projetos que apresentem para esta população novas perspectivas estimulando-os para que sejam capazes de promover o resgatar de suas capacidades de desenvolverem projetos de futuro.

“Os *projetos de desenvolvimento pessoal* estão relacionados à busca por desenvolvimento intelectual, contemplando a realização de novos estudos, [...]; a busca por fortalecer relacionamentos, o estabelecimento de novos vínculos afetivos e amizades” (SOARES e COSTA, 2011, p. 69). Além destes, outros aspectos da vida pessoal com vistas ao desenvolvimento dos aposentados que se encontrem no grupo que tenha descontinuado suas atividades laborais. Nesse sentido, a Lei 8.842 de 04 de janeiro de 1994 dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. O Art. 10, Inciso IV, letra “c”, traz em seu bojo:

Art. 10. Na implementação da política nacional do idoso, são competências dos órgãos e entidades públicos:[...]  
IV - na área de trabalho e previdência social:[...]  
c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento. (BRASIL, 2016)

Assim, os cuidados com o afastamento das atividades laborais no Brasil se têm a Política Nacional do Idoso (Artigo 28, Inciso II) que estabelece o dever do poder público em desenvolver e estimular a manutenção de Programas de Preparação para a Aposentadoria - PPA's dos trabalhadores em órgãos públicos e privados, com antecedência mínima de um ano e o Estatuto do idoso dita dois anos. É determinado que as ações incitem a criação de projetos, em conformidade com os processos pessoais, e informar sobre direitos sociais e de cidadania.

Contudo, os primeiros registros sobre os programas de preparação para a aposentadoria

– PPA datam da década de 1950, nos Estados Unidos e tinham como foco principal a prestação de informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões. Com o desenvolvimento das relações trabalhistas e o crescimento das empresas, foram adicionados novos conteúdos aos PPAs, de maneira a atingir e resolver as novas demandas e preocupações sociais que envolvam o desligamento do trabalho formal (ANDUJAR, 2006).

O PPA busca através de uma política de valorização do servidor, contribuir para resgatar sonhos, repensar os princípios e valores e despertar mudanças biopsicossociais. É uma missão que envolve um conjunto de pessoas que contribui para a melhoria da qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho; proporcionar aos servidores subsídios para seu desligamento, com estruturação/elaboração de um novo projeto de vida para novas formas de realização profissional e satisfação pessoal; estimular o desenvolvimento do processo educativo e de cidadania, bem como de atividade geradora de momentos gratificantes; realizar encaminhamentos e/ou orientações psicossociais e promover a inserção do servidor em programas socioculturais de referências em sua comunidade.

Muniz (2008) resume o Programa de Preparação para a Aposentadoria – PPA em três pilares básicos, a serem pensados durante a preparação sendo eles: o psicológico, as atividades futuras e o financeiro:

1. psicológico: o funcionário terá de se acostumar com a idéia de que não irá mais comandar um grupo de pessoas, não será mais responsável pela empresa, não terá que se preocupar mais com faturamento e vendas. Deve se preparar psicologicamente para esta nova realidade, em que estas demandas não existirão mais;
2. atividades futuras: o aposentado deve pensar no seu perfil de trabalho, fazer análise de suas características pessoais, habilidades, preferências, para descobrir o que irá fazer depois. Pode se associar a ONGs, entidades assistenciais, igrejas, entidades filantrópicas, etc.;
3. financeiro: se este aspecto não estiver bem equacionado, dificilmente o aposentado conseguirá realizar as outras coisas. É fundamental o planejamento financeiro, saber o quanto vai gastar do momento do desligamento para frente e fazer uma análise de expectativa de vida. (MUNIZ, 2008, p. 198).

Dois conceitos surgiram mais recentemente e vêm corroborar a importância do desenvolvimento dos PPA nas organizações: o da aposentadoria ativa e o do envelhecimento ativo. Para a Abrapp (2016), a aposentadoria ativa significa “maximizar as oportunidades de êxito profissional e pessoal após o desligamento da empresa”. Assim sendo, a aposentadoria pura e simples vem imbuída da sensação de que a vida perdeu o sentido. A aposentadoria ativa destaca o sentido da vida, estimula a pessoa a vencer novos desafios e a nunca ficar parada.

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2005) define o envelhecimento ativo como o “processo de otimização das oportunidades de saúde (bem estar físico, mental e social),



participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas”. Para a OMS, o termo ativo se refere à participação contínua nas questões sociais, econômicas, culturais, espirituais e civis, e não somente à capacidade de estar fisicamente apto ou de fazer parte da força de trabalho. E, manter autonomia e independência durante o processo de envelhecimento é uma meta fundamental para indivíduos, governos e organizações.

Outro aspecto recente que vem sendo abordado pelos programas de preparação para a aposentadoria, refere-se às possíveis mudanças no regime previdenciário. De acordo com o Ministério da Fazenda, o déficit do INSS em 2016 foi de R\$ 149,2 bilhões, podendo ultrapassar os R\$ 180 bilhões em 2017 (BRASIL, 2017). Analistas da área, sustentam até mesmo o colapso do sistema previdenciário em um horizonte não tão longo de tempo, ainda mais considerando as mudanças no perfil demográfico do país, já que a população brasileira está envelhecendo. Dados do IBGE mostram que a expectativa de vida vem crescendo ano a ano, e passou de 62,5 anos em 1980, para 69,8 no ano 2000 e, agora, 75,5 anos segundo a última publicação do órgão, relativa a 2015. A estimativa é de que em 2030 haja 41,5 milhões de pessoas idosas no país, correspondendo a algo em torno de um em cada cinco brasileiros.

Nos referimos à Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 287, que prevê a Reforma da Previdência. Ela prevê a extinção das aposentadorias especiais. Nesse caso, a idade para educadores e educadoras se aposentarem pode, então, ser igualada em 65 anos, assim como a dos outros trabalhadores (com exceção dos militares). Professores que até a data de promulgação da emenda tenham 50 anos ou mais e professoras com 45 anos ou mais poderão se aposentar após cumpridos 30 anos de contribuição, se homem, e 25 anos no caso das mulheres (desde que tenha cumprido um período adicional equivalente à metade do tempo que faltaria para atingir o tempo de contribuição anterior).

O art. 23, I, c, da PEC 287 revoga o art. 201, §8º da CF. Pelo regime em vigor, os professores que comprovem exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, podem ter o tempo mínimo de contribuição exigido para aposentadoria reduzido em 5 anos. Assim, tal classe de profissionais pode se aposentar com 30/25 anos de contribuição.

Atualmente, trabalhadores do setor público e privado podem se aposentar com, no mínimo, 65 anos para homens e 60 para mulheres, ou por tempo de contribuição, 35 anos para homens e 30 para mulheres se esse valor, somado à idade da pessoa, corresponder a 85 e 95, respectivamente. Com isso, o trabalhador só terá a possibilidade de parar de trabalhar após atingir a idade mínima de 65 anos. Além disso, o tempo mínimo de contribuição para a

Previdência Social passará de 15 para 25 anos (BRASIL, 2019).

Com base no exposto, o Preparo para a Aposentadoria e a Reforma da Previdência, vem ocupando tópico privilegiado ultimamente nesses programas, já que com o advento da possível aprovação das reformas da previdência social, também houve uma evasão de servidores, que optaram pela aposentadoria precoce. Isso posto, a implantação de Programas de Preparação para a Aposentadoria também surge para atender a essa nova demanda, no sentido de prover esclarecimentos e orientações, atendendo as solicitações de informações relativas aos impactos das reformas da previdência, que tornaram o sistema multifacetado e confuso para os futuros aposentados, bem como sobre a vida pós-aposentadoria, especialmente para os docentes, cujo impacto do novo regime tende a ser maior.

### **3.2 - Contextualizando a Aposentadoria no Brasil**

A palavra aposentadoria está etimologicamente associada a duas ideias: (1) a de retirar-se aos aposentos ou recolhimento ao espaço de não trabalho e (2) de jubilamento. A primeira é muitas vezes associada ao status de inatividade, abandono e finitude. A segunda possui uma concepção de otimismo, recompensa e contentamento (Soares & Costa, 2011).

Os trabalhadores possuem formas diferentes de entender e vivenciar esse processo. Se de um lado alguns percebem a aposentadoria como uma situação de crise, de outro existe a espera ansiosa por sua chegada, como tempo de liberdade e júbilo (Santos, 1990).

Apesar dessas diferenças individuais, o direito à aposentadoria sempre esteve presente como pauta de lutas e conquistas da classe trabalhadora (Soares & Costa, 2011). Na história do Brasil, muitas mudanças ocorreram ao longo do tempo quanto à consolidação desses direitos. Uma das principais conquistas foi a criação do Ministério da Previdência Social, em 1974, o qual define previdência como um seguro que garantirá benefícios financeiros aos trabalhadores na aposentadoria. A previdência social tem como proposta reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A receita proveniente da previdência social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, por invalidez, idade avançada, morte, desemprego involuntário ou mesmo na maternidade e na reclusão.

Antes da implementação do Ministério, os primeiros benefícios de previdência social foram previstos na Constituição Imperial de 1824, que promulgou o direito de proteção social com o uso de casas de socorros públicos (artigo 179, XXXI). Em 1835, surgiu o sistema mutualista de cobertura de riscos para servidores do Estado (Montepio Geral dos Servidores do

Estado) a primeira entidade previdenciária de caráter privado a funcionar no país. Por meio desse sistema, vários associados contribuíam com um fundo financeiro para a cobertura de risco e os encargos eram divididos com todos os beneficiários (Ribeiro, Galdino, Martins, & Ribeiro, 2015; Silva 2007).

O modelo Bismarkiano, com origem na Alemanha em 1883, durante o governo do Chanceler Otto Von Bismarck, foi o primeiro regime de previdência social que influenciou as regras de aposentadoria existentes no Brasil. No regime Bismarkiano, inicialmente, promulgou-se a Lei de Seguridade Social que garantia direitos para o trabalhador como o seguro-doença. De acordo com esse modelo, a concessão dos benefícios era de responsabilidade tripartite, ou seja, por meio do empregado, do empregador e do estado, similar ao adotado no Brasil nos dias atuais (Ribeiro et al., 2015; Serra-Gurgel, 2008; Silva 2007).

Dando seguimento ao contexto histórico, em 1884, criou-se uma lei que previa benefícios em casos de acidente no trabalho e, posteriormente, com a promulgação da primeira Constituição da República brasileira (1888) foi regulamentado um montepio obrigatório (tipo de previdência privada) para os funcionários dos Correios (Decreto nº 9.212/1889). Em seguida, a Constituição de 1891, primeira a incluir o nome aposentadoria em suas normas, estabeleceu em suas declarações de direitos (Secção II, art. 75) a concessão da aposentadoria para servidores públicos em caso de invalidez:

*Art. 75. A aposentadoria só poderá ser dada aos funcionários públicos em caso de invalidez no serviço da Nação.*

Outras leis importantes também foram promulgadas como, por exemplo, o Código Comercial (1850), que previa o direito de manutenção do salário por três meses na hipótese de acidente imprevisto e inculcado, e o Decreto nº 2.711 (1860) que regulamentava o custeio dos montepios e das sociedades de socorros mútuos. Contudo, o marco da aposentadoria no Brasil ocorreu com o decreto nº 4.682/1923 ou Lei Eloy Chaves, que decretou a criação das caixas de aposentadorias e pensões para ferroviários em situações de doenças, invalidez, velhice e morte de familiares (Ribeiro et al., 2015; Silva 2007).

Após a promulgação da Lei Eloy Chaves, o governo de Getúlio Vargas, (1930 a 1945), propôs mudanças importantes no regime trabalhista e previdenciário como, por exemplo, a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (decreto nº 19.433/1930) e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em 1943. Na esfera trabalhista destaca-se a criação do salário mínimo, a jornada diária de 8h de trabalho, o direito a férias anuais remuneradas, o descanso semanal e a regulamentação do trabalho do menor e da mulher. No campo previdenciário, a mudança mais significativa da era Vargas ocorreu com a reestruturação do

sistema de Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP) que eram organizadas, em geral, por empresas e empregados.

Ainda na era Vargas, as CAP foram substituídas por Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP), que eram considerados autarquias vinculadas ao governo federal e entidades de proteção social de diferentes categorias profissionais como comerciários, bancários, industriários, ferroviários e dos servidores do estado. Posteriormente, os IAP foram transformados no Instituto Nacional da Previdência Social - INPS (Serra-Gurgel, 2008; Silva, 2007).

Em meados de 1960, o segundo modelo que provocou mudanças no sistema da seguridade social e previdência do Brasil foi um modelo originado na Inglaterra conhecido como "Plano *Beveridge*", cuja proposta era unificar os seguros sociais existentes, determinar a universalidade de proteção social para todos os cidadãos, estabelecer a tríplice forma de contribuição e custeio, com predominância de custeio estatal (Ribeiro et al., 2015; Serra-Gurgel, 2008; Silva, 2007).

Influenciados por esses modelos, em 1960, governistas criaram a Lei Orgânica da Previdência Social (Lei nº 3.807). Em 1966, surgiu o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) e, em 1969, criou-se o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), com expansão da cobertura previdenciária para empregados domésticos, trabalhadores rurais e profissionais autônomos (Couto, 2000). Com base nessa Lei Orgânica, os trabalhadores rurais começaram a ter seus direitos assegurados e os benefícios como auxílio reclusão, maternidade e funeral foram regulamentados (Ribeiro et al., 2015).

Outro importante marco na história da previdência social no Brasil ocorreu com a promulgação da Constituição de 1988, denominada Constituição Cidadã. Nesta, a aposentadoria foi incluída como direito fundamental e de ordem social (Capítulo II, art. 6 e 7, Título VII):

*Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a **previdência social**, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.*

*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da **aposentadoria**;*

Ainda como normas gerais da Constituição Federal de 1988 (Ordem Social: Título VIII, Capítulo II, Seção, I, art. 194), consta a organização por parte do poder público das 31 regras de seguridade social que é composta pelos pilares: saúde, previdência e assistência social:

*Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.*

Em 1988, foi também criado o Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS. Trata-se de uma autarquia, vinculada ao Ministério da Previdência Social, que substituiu o Instituto Nacional de Previdência Social - INPS, responsável pelo pagamento da aposentadoria, pensão por morte, auxílio-doença, auxílio-acidente e outros benefícios para as pessoas que contribuíram e adquiriram o direito, como previsto em lei.

A partir desse panorama histórico, observa-se que as leis que regem a aposentadoria no Brasil são extensas e deveras complexas, tendo em vista as modificações e inclusões de várias Emendas Constitucionais ao longo da história. Logo, na maioria das vezes, a aquisição desse benefício por parte dos trabalhadores é analisada caso a caso, considerando, por exemplo, idade, tempo de contribuição, tipo de serviço, regime institucional (serviço público, contrato, terceirização), dentre outros critérios.

Serão apresentadas, a seguir, as regras gerais para concessão da aposentadoria no Brasil para os trabalhadores e funcionários públicos celetistas (regidos pelo Regime Geral da Previdência Social- RGPS/INSS) e, mais especificamente, para os servidores públicos federais, público-alvo deste estudo, regidos pelo Regime dos Servidores Civis – RPPS, que possui orçamentos e legislação específicos e admite fundos de previdência complementar para ambos (Silva, 2007).

#### *Regime Geral da Previdência Social - RGPS*

As regras para concessão da aposentadoria no Brasil seguem alguns critérios pré-estabelecidos relacionados à (1) idade, (2) tempo de contribuição e (3) tipo de trabalho ou incapacidade adquirida durante a vida laboral e (4) aposentadoria especial. Aposentadoria, em regra geral, é concedida por **idade** aos homens com 65 anos e às mulheres com 60 anos. Os trabalhadores rurais do sexo masculino se aposentam por idade aos 60 anos e as mulheres, aos 55 anos. Contudo, mesmo que o(a) trabalhador(a) tenha alcançado a regra geral de aposentadoria por idade esta não é um direito garantido, pois para solicitar esse benefício é necessário que o(a) trabalhador(a) tenha contribuído por no mínimo 15 anos, que equivalem a 180 meses de contribuições. Esta regra é válida para todos os trabalhadores inscritos após 25 de julho de 1991. Para os que começaram a contribuir antes dessa data são necessárias cento e

quarenta e quatro contribuições (Ribeiro et al., 2015).

Para adquirir a aposentadoria por **tempo de contribuição** é necessário possuir 35 anos de contribuição para o trabalhador do sexo masculino e 30 anos para as mulheres, como regra geral. Entretanto, algumas categorias como, por exemplo, professores da educação infantil, ensino fundamental e ensino médio têm um tempo de contribuição diferenciado (30 anos para os homens e 25 para as mulheres). Outra modalidade por contribuição é a aposentadoria por tempo de contribuição proporcional, sendo exigida a idade mínima de 48 para mulheres com 25 anos de contribuição e 53 anos de idade para homens e 30 anos de contribuição, com no mínimo 180 contribuições. Entretanto, essa modalidade de aposentadoria foi retirada do texto constitucional pela emenda 20, de 16/12/1998. No regime geral de previdência social administrado pelo INSS só tem direito a essa modalidade quem já contribuía até 16/12/1998.

A aposentadoria por **invalidez** é concedida após laudo da perícia médica do INSS quando este considerar a pessoa totalmente incapaz para o trabalho, por motivo de doença ou acidente. Existe ainda a aposentadoria **especial**, destinada aos trabalhadores que comprovarem além do tempo de trabalho, efetiva exposição aos agentes nocivos à saúde, sejam físicos, químicos ou biológicos.

Recentemente, foi aprovada no Brasil uma nova regra de cálculo das aposentadorias denominada "Regra 85/95 Progressiva" (Medida Provisória nº 676, publicada em 18 de junho de 2015). Esta medida pressupõe a soma de pontos (idade e tempo de contribuição) para fazer o pedido de aposentadoria, sendo 85 anos para mulheres e 95 anos para homens. Contudo, é obrigatório ter no mínimo 30 anos de contribuição para mulheres e 35 para homens.

Conforme o Ministério da previdência Social, o cálculo de idade e tempo vai aumentando até 2027, quando atingirá a regra 90/100 conforme estimativa citada abaixo:

- 2015 a 2018: 85 para mulheres / 95 para homens;
- 2019 a 2020: 86 (mulheres) / 96 (homens);
- 2021 a 2022: 87 (mulheres) / 97 (homens);
- 2023 a 2024: 88 (mulheres) / 98 (homens);
- 2025 a 2026: 89 (mulheres) / 99 (homens);
- 2027: 90 (mulheres) / 100 (homens).

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, muitas alterações ocorreram nas regras para concessão de aposentadorias e pensões dos servidores públicos brasileiros, titulares de cargo efetivo, destacando-se as Emendas Constitucionais de números 20/1998,

41/2003 e 47/2005 e a Lei 12.618 de 2012 (artigo 30) que institui o regime de previdência complementar para servidores públicos federais titulares de cargo efetivo.

Diante de tantas mudanças, entender todas as regras e critérios para aposentar-se é uma tarefa complexa. Logo, não é objetivo desta seção descrever todas as leis e emendas referentes ao assunto, mas, especificar apenas as regras gerais. As regras gerais para a aposentadoria dos servidores públicos estão descritas no artigo 40 da Constituição Federal de 1988. Além delas, existem ainda as regras transitórias aplicadas para cálculo de aposentadoria apenas dos servidores que já atuavam no serviço público antes das emendas 20/1998, 41/2003 e 47/2005 entrarem em vigor.

O regime de previdência social destinado aos servidores públicos do Brasil é vinculado à administração direta. Os servidores são regidos pelo regime jurídico estatutário regulamentado pela lei 8.112 de 1990, excluindo-se os empregados das 35 empresas públicas. Em regra geral, os tipos de aposentadoria no serviço público dividem-se em (1) voluntária, (2) por invalidez permanente e (3) compulsória.

Para a obtenção da aposentadoria voluntária com proventos integrais é necessário que o servidor comprove o tempo de contribuição de 35 anos para homens e 30 para mulheres (no cargo, na carreira, no serviço público) e a idade de 65 anos para homens e 60 para mulheres. De acordo com as emendas 20/1998 e 41/2003 é necessário ainda possuir 5 anos no cargo e 10 anos no serviço público.

A aposentadoria por invalidez permanente ocorre quando o servidor, por motivo de saúde, fica impossibilitado de realizar suas atividades laborais, necessitando de avaliação de junta médica oficial.

A aposentadoria compulsória é uma imposição legal que obriga o(a) servidor(a) a se afastar do cargo ou serviço público quando atinge a idade máxima prevista em lei (Murta et al., 2010). Conforme a CF/1988, a idade limite para homens e mulheres é 70 anos de idade. No entanto, recentemente, a Lei Complementar n. 152, de 3 de dezembro de 2015 alterou o dispositivo do artigo 40 da CF/1988 e aumentou o limite de idade para 75 anos:

*Art. 2º Serão aposentados compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 75 (setenta e cinco) anos de idade: I - os servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações; II - os membros do Poder Judiciário; III - os membros do Ministério Público; IV - os membros das Defensorias Públicas; V - os membros dos Tribunais e dos Conselhos de Contas.*

O aumento no limite da idade para se aposentar vem acontecendo em vários países, em razão do envelhecimento da população e dificuldades em manter a sustentabilidade de seus sistemas previdenciários. Na Holanda, por exemplo, desde a promulgação da Lei de 36 pensões "*General Old Age Act*" ou em Holandês "*Algemene Ouderdomswet*" (AOW), de 1957, as pessoas que viveram ou trabalharam nos Países Baixos entre as idades de 15 e 65 têm direito a receber aposentadoria do Estado. Logo, desde essa data, a idade oficial (compulsória) para aposentadoria da população é 65 anos, independente do vínculo empregatício. Entretanto, poucos trabalhadores (menos de 10%) aposentam com essa idade, ou seja, grande parte dos trabalhadores holandeses se aposenta precocemente (Damman, Henkens, & Kalmijn, 2011; Hershey & Henkens, 2014).

Nos anos de 2001 a 2007, a idade média de aposentadoria dos trabalhadores holandeses foi em torno de 61 anos. A partir de 2007, a idade média da aposentadoria aumentou, alcançando 63 anos, em 2011. Assim como no Brasil, iniciativas políticas têm elevado progressivamente a idade limite da aposentadoria na Holanda de 65 para 67 anos até 2020 (65a em 2015, 66a em 2018, 67a em 2020). A partir de 2020, a idade mínima para aposentar será vinculada aos índices de expectativa de vida dessa população (Damman et al., 2011). Tais mudanças foram necessárias, pois a expectativa de vida do holandês após 65 anos de idade continuará crescendo, com previsão de um aumento de 24 anos de vida para homens e 26 anos de vida para mulheres em 2060 (Dingemans, 2016).

No Brasil, a idade média da aposentadoria de servidores públicos em 2005 era 59 anos para homens e 57 para mulheres, elevando até 2015 para 62 anos (homens) e 59 anos (mulheres), segundo dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE.

Considerando o aumento na expectativa de vida dos brasileiros, esses dados demonstram que os servidores públicos têm aposentado em idade considerada ativa. O mesmo acontece com os trabalhadores aposentados pelas regras do Regime Geral da Previdência Social (The Economist, 2012; Veras, 2012). Posto isso, o medo do futuro, insegurança na tomada de decisão quanto a se aposentar, perda da identidade, do prestígio, do convívio social no trabalho são percepções da aposentadoria como situação de crise (Santos, 1990; Leandro-França, 2014) e podem ser vivenciadas com mais intensidade em trabalhadores que se aposentam cedo. Pesquisas apontam ainda que a aposentadoria é um fator de risco ao suicídio em pessoas idosas. Isto ocorre em função da vivência da aposentadoria como crise, vinculada à depressão, isolamento social, conflitos conjugais e solidão (Minayo & Cavalcante, 2012).



Desse modo, tais fatores potencializam a importância do planejamento da aposentadoria, por meio dos Programas de Preparação para Aposentadoria- PPA, como medida de prevenção aos problemas que ocorrem nessa fase da vida. Esses programas oferecem um espaço de escuta, diálogo, reflexão sobre perdas e ganhos com a aposentadoria, sobre alternativas de trabalho remuneradas ou não (França, L. 2002; França, C., 2012), ou seja, favorecem a troca de informações entre pessoas que se encontram em situações semelhantes, mas com perspectivas de futuro diferenciadas, produzindo assim mudanças cognitivas, motivacionais e comportamentais (França, Murta, Negreiros, Pedralho, & Carvalhedo, 2013).

No contexto do espaço universitário contemporâneo, o corpo docente, enquanto categoria formadora do conjunto da classe trabalhadora, tem sofrido os reflexos da conjuntura de mudanças que afetaram e afetam a nação brasileira. Essa conjuntura, que declara a fragmentação em todos os níveis, econômico, político e social, e começa na produção, provocando um êxodo do trabalho em termos temporais e espaciais, corrói as bases de referência da identidade de classe, assim como os modos de luta e ação da classe trabalhadora em geral e também dos docentes universitários.

A universidade já não é vista como espaço de construção do conhecimento e de formação crítica e de caráter social, e sob a ameaça de mudança da condição de universidade para se tornar uma organização, a cada dia seu espaço se transforma em espaço voltado para o mercado e, assim, para o interesse privado. Para responder a esses interesses privados, a docência é travestida para desempenhar duas funções: “transmissão e adestramento” (CHAUI, 1999).

## 4. PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA DOS DOCENTES DA UFT

Nesta sessão discutiremos sobre os fatores que podem potencializar o planejamento da aposentadoria, por meio do Programa de Preparação para Aposentadoria- PPA, como medida de prevenção aos problemas que podem ocorrer nessa fase da vida. Esses programas tem o intuito de oferecer um espaço de escuta, diálogo, reflexão sobre perdas e ganhos com a aposentadoria, sobre alternativas de trabalho remuneradas ou não (França, L. 2002; França, C., 2012), ou seja, favorecem a troca de informações entre pessoas que se encontram em situações semelhantes, mas com perspectivas de futuro diferenciadas, podendo produzir mudanças cognitivas, motivacionais e comportamentais (França, Murta, Negreiros, Pedralho, & Carvalhedo, 2013).

### 4.1 Trabalho

De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) na descrição sumária acerca da profissão, o professor prepara e ministra aulas tanto em escolas públicas quanto privadas por meio da comunicação e expressão, sendo que as aulas podem ser teóricas ou práticas, efetuam registros burocráticos e pedagógicos, participam na elaboração do projeto pedagógico, planejam o curso, a disciplina e avaliam o processo de ensino-aprendizagem conforme as diretrizes educacionais. Além disso, atuam em reuniões administrativas e pedagógicas, organizam eventos e atividades sociais, culturais e pedagógicas (BRASIL, 2010).

O trabalho ocupa grande parte do tempo das nossas vidas, nos impõe um ritmo, rotinas, amigos, normas a seguir, isto é, o trabalhador se organiza de acordo com as suas atividades diárias de trabalho e esta perspectiva é visível em Zanelli (2010):

Na perspectiva social, o trabalho é o principal ordenador da vida humana associada. Regras, horários, atividades e interações sociais são dispostas conforme as exigências que as tarefas impõem. Tais características, se por um lado contemplam a peculiaridade humana de busca por ordem, consistência e previsibilidade, por outro, ao estabelecerem sincronicidade e um ritmo frenético de vida no trabalho, dispõem às pessoas tempo físico e psíquico restrito para que possam pensar e aprimorar suas vidas pessoais. (ZANELLI, 2010 p.23)

O trabalho é definido por Giddens (2005, p. 306) como sendo a execução de tarefas que requerem esforço mental e físico, visando à produção de mercadorias e serviços que satisfaçam as necessidades humanas em troca de um ordenado ou salário regular. Em todas as culturas, o trabalho é a base da sociedade.

Na concepção de Rodrigues et al (2005), o trabalho é tão importante na vida das pessoas que chega a nortear e fazer os contornos de sua identidade. Além do mais, o trabalho funciona como organizador da vida, uma vez que em função dele são definidos os horários de outros compromissos e dos relacionamentos familiares e sociais.

De acordo com as explicações dos autores citados anteriormente, percebemos como o trabalho é um núcleo definidor do sentido da existência humana, pois toda nossa vida é baseada no trabalho. Todo o processo de construção do amadurecimento humano, da infância à terceira idade, é marcado por relações de dependência, cuja maturidade está vinculada com a inserção do ser humano no mundo do trabalho (VARELA, 2013).

Diante da pesquisa realizada em obras de diversos autores percebemos que a educação aparece sempre atrelada como principal missão e sentido do trabalho do professor, considerando o convívio com os acadêmicos, sinônimo dessa dimensão e esta deve estar comprometida com a aprendizagem do sujeito, visando ao seu desenvolvimento cognitivo, afetivo, social e moral, como vimos no decorrer das verbalizações. Isso corrobora com as palavras de Libâneo (2017), sobre o educador ter que exercer um:

[...] papel ativo e intencional na promoção da aprendizagem dos seus alunos, atuando na formação de capacidades cognitivas por meio do processo mental do conhecimento presente nos conteúdos escolares, em associação com formas de interação social nos processos de aprendizagem lastreados no contexto sociocultural das aprendizagens (LIBÂNEO, 2017, p. 576).

Partilhamos das opiniões apresentadas por Capuzzo (2012), quando pondera que devemos ter clareza de que o conhecimento do professor e seu trabalho não são meramente acadêmicos. Sua formação deve prepará-lo para que saiba agir em cada situação sem perder de vista o ponto essencial: a aprendizagem do aluno e, nesse sentido, as falas não destoam desses objetivos.

Por esse motivo, torna-se impossível separar o conceito de trabalho em si da dimensão das suas trajetórias docentes. Segundo Martins (2011), a maior parte das pesquisas existentes, geralmente, se focam no ambiente de debate da formação de professores, em especial, abordando questões pedagógicas e no movimento de reflexão acerca do estatuto da profissão da atividade docente.

A profissão docente é formadora de uma parte fundamental de sua identidade. Exercer uma atividade laboral valorizada pela sociedade e com ela obter sucesso, parece elevar sua autoestima, conferindo-lhes segurança e estabilidade (LOBATO, 2004). As opiniões apresentadas anteriormente também corroboram com o defendido por Freire (2013, p. 50) sobre características importantes ao educador, conforme a citação abaixo:

A formação científica, correção ética, respeito aos outros, coerência, capacidade de viver e aprender com o diferente, não permitir que o nosso mal-estar pessoal ou a nossa antipatia com relação ao outro nos façam acusá-lo do que não fez são obrigações a cujo cumprimento devemos humilde, mas perseverantemente nos dedicar. (FREIRE, 2013 p. 50)

Com base nas falas dos autores pesquisados, observou-se também a ênfase na centralidade expressiva da profissão, pois como descrita por Borges (1999), esta valoriza a riqueza do conteúdo do trabalho, a expressividade e atribui ao labor grande centralidade.

Também observamos como a profissão docente e sua formação enquanto educador, são importantes em sua trajetória, bem como a compreensão do valor dos sentimentos, das emoções, do desejo, da insegurança, do medo que visam a cumprir com seu papel docente (VARELA, 2013).

Nesse cenário fica evidenciado, a relevância do local de trabalho e das relações sociais que lá foram estabelecidas nos anos dedicados à profissão, o que é observado com a pesquisa, como de extrema importância como fator motivador e que pode despertar saudades e nostalgia.

Conforme disposto por Chrisostomo e Macedo (2011), em que o ambiente de trabalho em nossa sociedade é o lugar privilegiado das referências sociais, pois estrutura o tempo, o espaço e as relações sociais.

As relações sociais, especialmente, são tratadas como relevantes, corroborando com as afirmações de Giddens (2005), quando o autor afirma que os contatos sociais, o ambiente de trabalho, proporciona amizades e oportunidades de participação em atividades comuns com as outras pessoas, despertando sentimentos de saudade e nostalgia, quando as pessoas passam a inatividade.

Acerca disso, Zanelli (2012, p. 331) diz que uma das perdas advindas juntamente com a aposentadoria se encontra na preocupação “com os vínculos de amizade do ambiente laboral”, visto que a convivência diária com os colegas de profissão acaba criando vínculos que o sujeito tem dúvida se serão mantidos ou interrompidos juntamente com a aposentadoria.

Nas palavras de Veiga (2009, p.58): "o professor ajuda a aprender, a sistematizar os processos de produção e assimilação de conhecimentos para garantir a aprendizagem efetiva, também orienta e direciona o processo de ensinar".

Outro aspecto a ser considerado na análise de resultados é a importância que o trabalho possui, em seus aspectos positivos e negativos, no desenvolvimento do indivíduo, pois funciona como referência, seja pessoal ou social, na organização da vida do indivíduo (SANTOS, 1990).

Para Soares (2008) existem alguns aspectos positivos na natureza da profissão docente. Encara a docência na sua acepção mais semântica, em que o professor é "aquele que ensina uma ciência ou arte, mestre, indivíduo perito ou adestrado" (SOARES, 2008, p.578).

A compreensão da importância das suas trajetórias docentes nas verbalizações dos entrevistados é ressaltada por Campos (2007), que explana:

O professor, no curso da sua ação profissional, produz sentidos no contexto cultural em que se encontram inseridos os sujeitos da ação educativa: professores e alunos. Assim, a produção e significados são fruto da subjetividade do professor que atua na sua ação como docente. Os saberes do professor são definidos pelo campo cultural, próprio da educação escolar em permanente construção (CAMPOS, 2007, p. 22).

De acordo com os aspectos positivos citados por alguns autores, encontram-se o processo de envelhecimento, o fim da trajetória docente e o aposentar-se, que são reportados pelos docentes, como uma "liberdade tardia", descrita por Lehr (1999), a qual seria como uma forma de vivenciar sentimentos positivos nessa nova fase que antes não puderam ser vivenciadas, devido ao envolvimento com o trabalho e a dura rotina por ele estabelecida.

Neste sentido, Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 37) expõem que a qualidade de aposentado traz consigo a capacidade e a possibilidade de realizar de forma consciente, "o livre arbítrio", ou seja, o aposentado pode escolher vivenciar momentos tanto de aprendizado quanto de diversão, do mesmo modo que pode passar mais tempo com as pessoas que lhe são importantes.

Conforme os autores citados anteriormente, o fato de o aposentado desligar-se de sua vida laboral não remete ao término definitivo das atividades, pois os esforços físicos e psíquicos permanecem ao longo de toda a vida. Deste modo, é importante que o sujeito estabeleça novas formas de obter satisfação com a aposentadoria, substituindo os estímulos antes gerados pelo trabalho por novas formas de prazer, fazendo com que essa nova etapa seja tão satisfatória quanto as experiências vivenciadas no período laboral, possibilitando o desenvolvimento pessoal, a autoestima e desmistificando o juízo de que só se obtém satisfação por meio do trabalho (SOARES, et al., 2007).

Por outro lado, a mudança na rotina envolverá a reestruturação do tempo de convivência entre os membros da família, das funções exercidas, bem como dos ambientes ocupados pelos aposentados (ANTUNES, SOARES, MORÉ, 2015).

No que se refere aos aspectos negativos da trajetória docente, encontra-se a já debatida desvalorização profissional. Nesse ínterim, Vicentini e Lugli (2009) ponderam:

Com esse quadro da situação atual do professorado no Brasil se produz uma imagem dos seus membros que pode ser sintetizada da seguinte forma: um profissional mal

preparado e com uma remuneração insuficiente que goza de pouco prestígio na sociedade e cuja legitimidade está sob constante ameaça. (VICENTINI; LUGLI, 2009, p. 156).

Ainda podem ser ressaltados relatos sobre como a finalização da trajetória laboral é vista como um dos aspectos negativos da velhice, como já afirmava Simone de Beauvoir (1990, p. 659), “[...] a maioria imensa dos homens acolhe a velhice em meio à tristeza ou à revolta. Ela inspira mais repugnância do que a própria morte”. Do mesmo modo, as falas dos entrevistados sobre aspectos negativos colaboraram com o disposto por Capuzzo (2012), versando que houve uma associação do velho a um estereótipo negativo em relação à classe trabalhadora, à pobreza.

## **4.2 Aposentadoria**

O trabalho tem uma representação social muito positiva em qualquer civilização. Ele é a ação, é a vida que se move. Já a aposentadoria é um final de uma etapa longa da vida. Afirma-se que a aposentadoria é um evento de transição. É um rito de passagem que está sempre associado à velhice ou a um momento de redefinição de metas. É um período adaptativo, uma fase para se ocupar com outras atividades e perspectivas. Pontua-se que a aposentadoria também significa um período difícil, tendo em vista que interrompe um fluxo de atividades, de dedicação ao trabalho, por mais cansados que os sujeitos estejam do mesmo.

Devemos nos atentar para o papel mais positivo da aposentadoria que aparece nas verbalizações, em que o sentimento do entrevistado não se fixa nos aspectos limitadores associados à fase. Se percebe a necessidade de se procurar novos caminhos, seja uma nova atividade laboral ou voluntariado: “a aposentadoria inaugura uma reflexão sobre a velhice, sobre o sentimento do corpo velho e principalmente sobre os lugares que a velhice destina à vida. Uma reflexão que preserva a imagem do trabalhador” (DELGADO, 2010, p. 201).

Neste sentido, conforme Antunes, Soares e Moré (2015, p. 438), a relação familiar na aposentadoria tende a ter características de solidariedade e ajuda, pois o “contexto familiar ocupa um lugar central na vida do aposentado e é uma das suas principais referências e espaços de pertencimento neste período”. Além disso, a característica dos vínculos estabelecidos na família, bem como o acolhimento e apoio demonstrado pelos demais, são “elementos estruturantes das ações e projetos que serão executados pelo aposentado nesse período da vida” (ANTUNES; SOARES; MORÉ, 2015, p. 438).

Dessa forma, notamos que a aposentadoria, é um evento importante, acarretando mais aspectos positivos, que negativos. A aposentadoria pode ser um momento bom, de construir

projetos novos, com mais tempo livre ou ser um momento de perda da atividade laboral, da identidade profissional ou mesmo de afastamento dos colegas de trabalho (LIMA, 2006).

O voluntariado também aparece como uma alternativa ao ócio na aposentadoria, conforme o que salienta Dal Rio (2001) versando que o voluntariado pode representar a reorganização da vida pós-trabalho, no qual o idoso pode buscar formas de vivência e inserção na sociedade e de ser produtivo. Contudo, para Shmotkin et al. (2003), este tipo de trabalho não pode substituir a perda do trabalho ou de outras atividades, pois envolve motivações diferentes, assume características de um substituto das horas dedicadas a atividade laboral.

Diante do exposto anteriormente, existe a necessidade do professor aposentado buscar algo para não cair no ócio ou ficar improdutivo socialmente, vai ao encontro ao que afirma Shibata (2006), que o trabalhador inserido dentro de uma cultura social e econômica, que sempre valorizou o trabalho, não é educada para usufruir o tempo livre, pois o emprego implica uma atividade regular, organizado numa dimensão temporal, cujos sujeitos são conectados a objetivos que transcendem os individuais, não conseguindo na sua aposentadoria, usufruir apenas para o lazer ou atividades não associadas a trabalho.

É possível inferir pelos sentimentos que apesar dos docentes almejarem buscar “algo para fazer”, conforme o que defende, Rodrigues (2005), a aposentadoria, nesse sentido, representa uma contradição:

Se, de um lado, alguns a vivem como um tempo de “liberdade”, de “desengajamento profissional”, de “possibilidade de realizações”, de “fazer aquilo que não teve tempo de fazer” durante a vida ativa, de “aproveitar a vida”, de “não ter mais patrão, horários obrigatórios”, etc., de outro, outros a consideram como “tempo de nostalgia”, de enfado, etc. (RODRIGUES, 2005 p. 28).

Essa contradição pode se dar devido ao aumento da expectativa de vida e aos avanços da ciência e da medicina, onde se aposentar tornou-se um fator de apreensão, pela incerteza de manutenção do padrão de vida compatível com a vida laboral ativa (VARELA, 2013). Com isso, não se desvincular totalmente do mercado de trabalho ou buscar atividades não remuneradas de outra natureza pode não só preservar o poder aquisitivo, bem como ocupar o espaço aberto com a aposentadoria, podendo diminuir os sentimentos de inutilidade.

Quando falamos na carreira docente, a aposentadoria, também, adquire características próprias devido à natureza da profissão. O ciclo da vida docente envolve claramente as categorias educação, trabalho e aposentadoria. (VARELA, 2013).

Essa nova fase pode representar uma retomada profissional em outro local, o início de um novo curso de educação formal ou de interesse particular que nunca pôde ser feito porque

o tempo dedicado ao trabalho não permitiu. Conforme o que afirma França (2012), que alguns indivíduos preferem buscar novas atividades ou engajar-se em outra ocupação profissional.

Conforme Pimentel, Palazzo e Oliveira (2009), mesmo sendo desvalorizado economicamente, a função do professor na sociedade dá-se de forma real pelos seus saberes adquiridos no cotidiano laboral.

Em consonância com o que é abordado por Shmotkin et al. (2003), sobre a motivação para o trabalho voluntário que emerge nos pré-aposentados e aposentados, envolvendo múltiplos fatores, tais como: o altruísmo, a responsabilidade social e o humanitarismo, além de valores morais, do desejo de aumentar a longevidade e de melhorar a qualidade de vida, ou mesmo pela necessidade de manter-se ativo.

Outra dimensão relevante emergida nas pesquisas realizadas em diversas obras foi a visão de outras pessoas socialmente relevantes na vida dos docentes acerca da sua aposentadoria. Nisso, no que concerne à percepção dos docentes em transição, acerca de como sua família e amigos verão sua aposentadoria.

Essa abordagem vai de encontro com as ideias de Leite (1993), que apontam que a aposentadoria provoca mudanças impactantes nos aspectos psicossociais do indivíduo, tais como: maior convivência familiar, perda do papel social de trabalhador, afastamento dos colegas de trabalho e diminuição do poder aquisitivo.

Leite (1993) sugere que o indivíduo se afaste das atividades laborais, de forma gradual, para ir se preparando psicologicamente para o processo e para que a família também se habitue a um maior tempo de convivência com o aposentado em casa.

A última dimensão da categoria aposentar, diz respeito aos planos para aposentadoria desejados pelos docentes. De acordo com Dal Rio (2001) através de pesquisas realizadas foi observado o interesse de alguns pela questão do voluntariado e do engajamento em trabalhos sociais.

Sobre o voluntariado, Dal Rio (2001) complementa que este pode ser uma forma de o aposentado contribuir com suas experiências profissionais e pessoais, de modo a reorganizar-se e a inserir-se na sociedade, no período pós-trabalho, sentindo-se produtivo e útil e vivenciando, dessa forma, significados diferentes daqueles comumente idealizados com a aposentadoria, tais como: velhice, inutilidade e inatividade (VARELA, 2013).

Pode-se concluir que o ato de aposentar, apesar de ser também um momento esperado, carrega perdas em si a carga da finalização de uma atividade socialmente valorizada. Com essas definições, é fácil deduzir que se aposentar é deixar de ser útil:



Não é sem razão que a categoria dos aposentados é denominada nos registros formais de ‘inativa’. Sentido oposto à mobilidade ou movimento, essência da própria vida. O recado transmitido equivale a: ‘se você não mais trabalha, deixa de ter importância. Barreira que se ergue claramente: torna-se difícil participar das atividades ‘úteis (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 27).

Com a pesquisa realizada pode-se perceber a emergência de um fenômeno há pouco tempo nomeado e ainda pouco estudado que versa sobre a volta ao mundo do trabalho por pessoas já aposentadas, traduzido por Girard (2011), com o termo “desapensetadoria”. Com ele, o autor motiva uma reflexão e debate sobre a aposentadoria, seus impactos negativos e positivos, além de repercutir na sustentabilidade do ser e agregar valor nas iniciativas de responsabilidade social.

[...] tal medida contribui para reinserir virtuosamente o aposentado na sociedade, com reflexos no seu bem estar e na qualidade de vida, com reflexos nos seus bem estar e na qualidade de vida. Os benefícios advindos da autoestima elevada impactam nos gastos com saúde, já que pessoas com a mente ocupada e que gostam do que fazem tendem a contrair menos doenças [...] (GIRARDI, 2011, p. 03)

Com isso, preparar as pessoas para a aposentadoria é de fundamental importância, para que as mesmas não se sintam obrigadas a voltar para o mercado de trabalho a fim de se sentirem socialmente úteis, de forma que esses cidadãos, ainda produtivos, possam encarar a nova realidade e enfrentar o mundo fora do trabalho formal com autoestima elevada e motivação necessária para prosseguir em outras atividades. Por isso, é relevante destacar de que modo esses pré-aposentados encaram a aposentadoria e que expectativas têm para nova etapa.

A próxima categoria almeja analisar as expectativas que os docentes têm em relação à aposentadoria.

### **4.3 Expectativas em relação à aposentadoria**

O Plano de Ação Internacional (PAI) para o Envelhecimento, no seu artigo 5º reconhece que as pessoas à medida que envelhecem devem desfrutar de uma vida plena com saúde, segurança e com participação ativa na vida econômica, social, cultural e política de suas sociedades (ONU, 2003). Nas palavras de Ferreira (2006), é saudável que as políticas públicas sejam orientadas, principalmente, para os mais pobres, com o objetivo de diminuir as desigualdades na distribuição de renda.

Conforme Moragas (2010), a questão do aposentado requer programas que visem a uma preparação para essa. Tais programas costumam incluir um leque de possíveis problemas que todo aposentado possa vir a apresentar e oferecem técnicas para superá-los.

Diante disso, a categoria de análise de expectativas quanto à aposentadoria, que abrange as dimensões relativas aos Impactos da perda da rotina e das relações sociais; o Sentimento em relação à preparação para o aposentar-se e a Forma que a instituição ajudou o pré-aposentado no processo de aposentar-se é pontuada por Pacheco (2005), reflete que em que o extenso período de preparação para que as pessoas se tornem provedoras se inicia sistematicamente quando ainda são crianças. O mesmo não ocorre em relação ao processo de retirar-se do mundo laboral. Tal observação vai ao encontro de Zanelli & Silva (1996), ao afirmarem que a vida humana contemporânea é organizada pelo trabalho. Os horários, atividades, relacionamentos pessoais são determinados de acordo com as exigências deste, conforme a rotina laboral diária. Portanto, com o fim da rotina de trabalho, por vezes sentimentos negativos surgem, tornando-se comum a desorientação da pessoa quando parar de trabalhar, sentindo-se inútil e desestruturada emocionalmente.

Todavia, a aposentadoria pode ser vista sob um prisma positivo, quando esta, nas palavras de Pelozo & Neves (1998), assume um lado positivo é conceituado como “tempo de liberdade, lazer, desenvolvimento pessoal e familiar e, até mesmo realização de tarefas que não foram colocadas em prática em períodos anteriores” (p.16).

De acordo com a pesquisa realizada nos departamentos com o questionamento sobre a representação da aposentadoria como a possibilidade de se fazer algo que há muito almejava, a chamada “liberdade tardia”, descrita por Lehr (1999), supracitada anteriormente, como uma forma de vivenciar sentimentos e projetos positivos nessa nova fase, os quais antes não puderam ser vivenciado devido ao envolvimento com o trabalho e a rotina por ele estabelecida.

Percebemos dentre o discurso de visões opostas, o que Tavares (2003) destaca, que embora seja um período impactante, a aposentadoria pode implicar tanto ganhos, como perdas, mas grande parte dos sujeitos a concebem como um momento difícil, devido ao fato de estarem inseridos em um contexto capitalista que supervaloriza a produtividade e o consumo. Assim, o sentimento de preparo para o aposentar-se, pode assumir diferentes acepções sobre a aposentadoria, muitas vezes tendo o sentimento de incapacidade, de não preparação para a transição do processo da aposentadoria, para a perda da rotina do trabalho. Isso corrobora com o disposto por Ferrari (2002), que destaca que o tempo livre é uma conquista não valorizada por muitos aposentados. Acostumados à rotina de trabalho, quando se veem liberados, não sabem o que fazer do tempo livre nem como utilizá-lo, ficando preocupados em ficar sem ter o que fazer.

Nesse sentido, Muller (2003) citado por Aquino e Martins (2007) afirma que se prepara a criança para a importância da profissão e do trabalho no futuro, porém não há educação para o ócio, o lazer e o tempo livre que, no caso da aposentadoria, se experimentados adequadamente, podem representar significativa melhoria nas condições de vida do idoso/aposentado, como se percebe no enxerto acima.

Já Giardino e Cardozo (2009, p. 31) defendem que a aposentadoria pode ser o melhor momento da vida de alguém, desde que essa etapa seja planejada com antecedência. “Você é o responsável por delinear um estilo de vida relaxante e revigorante, e não se esqueça de que ninguém mais poderá fazê-lo em seu lugar. É algo que requer muita determinação e paciência, mas você é capaz de fazê-lo”.

O pensamento do autor citado acima vai de encontro com a ideia apresentada por Costa (2009), o qual diz que um projeto de futuro se constitui como um planejamento de ações para o tempo que há de vir, sendo os desejos e trajetórias individuais marcantes em sua elaboração e quando se tem um, a transição para a aposentadoria é menos dolorosa e a ideia de se aposentar aceitável e até positiva.

Portanto, o traçado de novos projetos desse tipo requer que o tempo passado e o presente sejam objeto de reflexão por parte da pessoa. Por isso ela precisa estabelecer novas referências em atividades que preencham o vazio deixado pela centralidade que o trabalho ocupou até então em sua vida (CAPUZZO, 2012).

De acordo com Costa (2009), quando as pessoas não têm ações claramente definidas para colocar em prática seus projetos de futuro, especialmente no que se refere à aposentadoria, pode estar relacionado com a centralidade do trabalho na vida humana e com as dificuldades resultantes da ruptura com o ritmo de vida antes do aposentar.

Diante da reflexão, pode-se perceber que essa preparação ainda não é vista como algo natural em nossa sociedade, se tornando primordial, analisar a forma com que a instituição ajuda o pré-aposentando no processo de aposentar-se, especialmente, as instituições de ensino, as quais são pouco estudadas.

Com isso, Carlos et al. (1999) defendem que mesmo que a aposentadoria já tenha sido formalizada, quando há a manutenção de algum tipo de vínculo configura-se um espaço de preparação subjetiva para o afastamento futuro. Essa preparação para a aposentadoria, geralmente enseja a reorganização da vida familiar, o desenvolvimento de novas relações afetivas, frequência a novos espaços de convívio e de relacionamento fora do mundo do trabalho, novas rotinas... A instituição deve envolver-se em ofertar um preparo aos seus

profissionais, cumprindo não só com uma necessidade e uma formalidade, mas com um papel social e humanístico sobretudo.

As exigências profissionais da atualidade fazem com que, quando chega a hora de se aposentarem, muitos docentes não saibam como gerenciar a situação, tanto pela preocupação de lidar com o tempo livre, como com uma possível queda da renda, mudança na relação com a família e perda de status, por exemplo (SHIBUYA, 2008). A instituição pesquisada, UFT, ainda não tem um Programa de Preparação para Aposentadoria A ajuda tem se limitado a palestras informativas e motivacionais.

Shibuya (2008) ainda enfatiza que, pautados nessa realidade em que pouco ou nada se faz sistematicamente para preparar os docentes para a aposentadoria é que se entende a importância da implantação do PPA, no qual se busca dar o suporte para que cada participante desperte para o futuro de forma planejada, através de uma visão positiva e real da aposentadoria, de modo a se sentir motivado e comprometido na elaboração de seu projeto de vida.

Com base na pesquisa realizada, ficou evidenciado que inexistem ações e programas que visem a preparar os docentes para a vida pós trabalho. Nessa análise existe uma concordância com a literatura abordada, a qual afirma que a aposentadoria, se não for cuidada, faz do trabalho um fator de negação da potencialidade humana, pois fica implícito na história e conceitos de que o homem afastado do serviço não se relaciona com a sociedade, considerando que os homens produzem historicamente sua existência através do trabalho (MARX, 2014).

É causa de estranheza que, mesmo se passando 24 anos de sua homologação, a legislação que preconiza a obrigação legal de que os servidores e colaboradores sejam preparados e assessorados para o aposentar, continua sendo ignorado em muitas esferas. A Lei 8.842 de 04 de janeiro de 1994 que dispõe sobre a política nacional do idoso criou o Conselho Nacional do Idoso e deu outras providências nesse sentido. O Art. 10, Inciso IV, letra “c” traz em seu bojo:

Art. 10. Na implementação da política nacional do idoso, são competências dos órgãos e entidades públicos:[...]

IV - na área de trabalho e previdência social:[...]

c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento. (BRASIL, 1994)

O estatuto do idoso também se mostra engajado na causa de um preparo para o aposentar e, dentre a várias proteções descritas, interessa ao estudo a conduzida no capítulo VI Art. 28/ II, referente à profissionalização e ao trabalho que “II - preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos

sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania" (BRASIL, 2003).

A Política Nacional do Idoso (Artigo 28, Inciso II), por sua vez, também estabelece que é dever do poder público em desenvolver e estimular a manutenção de Programas de Preparação para a Aposentadoria - PPAs dos trabalhadores em órgãos públicos e privados, com antecedência mínima de um ano e o Estatuto do idoso dita dois anos. É determinado que as ações incitem a criação de projetos, em conformidade com os processos pessoais, e informar sobre direitos sociais e de cidadania.

Conforme a pesquisa realizada, observou-se que não existe um preparo para o aposentar que ultrapasse o nível burocrático e o formal, evidenciou-se a necessidade da Fundação Universidade Federal do Tocantins promover Programas de Preparação para a Aposentadoria - PPA para seus docentes. Nesse sentido, o PPA buscaria desenvolver atividades contínuas de aconselhamento e preparação para a aposentadoria dos membros de sua força de trabalho, dentro da própria Universidade, abrangendo diversos fatores, tais como físicos, psicológicos, sociais, administrativos, dentre outros.

De acordo com o PDI da UFT, as políticas de pessoal para o corpo docente da Universidade estão definidas no pela Lei 12.772/2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. No âmbito da UFT está em fase de discussão a alteração da Resolução CONSUNI N°01/2011, dispõe sobre as normas para a Avaliação de Desempenho Docente no Estágio Probatório e, para fins de Progressão e Promoção na Carreira da Universidade Federal do Tocantins. A Carreira de Magistério Superior é composta das seguintes classes: I - Professor Auxiliar; II - Professor Assistente; III - Professor Adjunto; IV - Professor Associado; e V- Professor Titular.

Diante da pesquisa realizada pôde-se constar que a UFT ainda não tem institucionalizado um Programa de Preparação para a Aposentadoria. Existem algumas iniciativas, tais como, palestras sobre aposentadoria.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos anos, assistimos à transformação do envelhecimento em um tema privilegiado, quando se pensa nos desafios enfrentados por estes na sociedade brasileira. É urgente, portanto, que se desperte para a problemática do envelhecimento humano dentro do contexto laboral, evitando que os aposentados e em vias de aposentadoria, se somem aos muitos membros de uma humanidade estressada, ansiosa, depressiva e doente, com quadros agravados somados as ansiedades da velhice.

Na configuração do mundo contemporâneo a questão do envelhecimento vem suscitando o interesse de estudiosos de todas as áreas do conhecimento e não pode ser compreendida apenas no âmbito das modificações orgânicas advindas da sociedade. A partir desses novos contextos políticos, econômicos e sociais, o envelhecimento hoje é tratado como um problema a ser resolvido. Este, por sua vez, passa a ser responsabilidade, também, do Estado e têm-se início com a implantação de políticas públicas voltadas para a saúde, qualidade de vida e incentivo à continuidade no trabalho sendo, portanto, sujeito ativo e produtivo.

Diante dessa realidade, a presente dissertação teve como objetivo compreender o cenário da aposentadoria por tempo de serviço dos professores da UFT do Campus de Palmas, sobre a complexidade que envolve uma aposentadoria e sua preparação para ela. Além disso, se buscou discutir sobre a carreira docente e os aspectos do envelhecimento do professor que se aposenta por tempo de serviço, além de analisar as características do processo de aposentadoria por tempo de serviço dos docentes das Instituições Federais de Ensino Superior e ações específicas da UFT do Campus Palmas.

Também objetivamos refletir e discorrer, sobre o cenário que envolve a aposentadoria. Buscando verificar a efetivação do processo de preparação para a aposentadoria para os referidos professores, bem como ponderar em torno do significado do trabalho como fonte de sobrevivência ou prazer aos professores em processo de aposentadoria, apontando os desencantos e contentamentos desses, que permearam durante a trajetória docente. Seguiu-se assim, os passos metodológicos de pesquisa científica, com estudos da fundamentação teórica relacionada ao tema trabalho docente, formação de professores, envelhecimento e aposentadoria.

Concluimos através de nossas ponderações sobre o trabalho docente que, apesar da política educacional do Brasil ter passado por importantes modificações, todas as ações desse

processo foram fortemente influenciadas e delineadas por modelos econômicos neoliberais, atrelando a educação escolar à preparação para o trabalho e delineou um novo perfil do profissional docente. Este novo perfil de docente requer o desenvolvimento prático de novas habilidades assumindo também decisões complexas. Decisões essas que excedem um ensino-aprendizagem que visam apenas ascensão ou atualização na carreira, mas sim que consiga desenvolver capacidades de lidar com as mudanças e incertezas da profissão no cenário atual.

Em seguida, buscamos versar sobre a formação e atuação do professor no cenário brasileiro na atualidade, bem como as condições de trabalho a que este docente está submetido, tentando responder à questão de em que políticas formativas e planos de carreira são influenciados e influenciam no seu processo de aposentar. Percebemos que, apesar de se ter avanços e conquistas significativas no campo da formação docente, as mesmas estiveram sempre acompanhadas de lacunas por serem influenciadas pelos interesses mercantis, gerando uma série de situações que prejudicam a qualidade e os resultados de seu desempenho na sua função profissional.

Considerando a sequência do trabalho, discutiu-se a aposentadoria, visto que nessa etapa, acontece uma série de mudanças e o indivíduo passa a adquirir um novo status econômico e social, na sua maioria inferior ao período anterior. A aposentadoria é, pois, um dos marcos do envelhecimento. É fruto do trabalho e traz várias consequências que nem sempre são desejadas. Nisso, os resultados da análise da literatura mostraram que a aposentadoria pode ser entendida como o resultado de um significativo período de lutas e conquistas do trabalhador, rigorosamente relacionada com o próprio ciclo vital, atrelada ao processo de envelhecimento do ser humano.

Percebemos também, na categoria trabalho, que a relação entre trabalho e aposentadoria é bem mais tensa do que a sua simples sequência, tanto no que tange ao financeiro, quanto aos aspectos psicossociais do indivíduo. O trabalho ainda é visto como categoria central na vida do ser humano, a maioria dos achados, aponta para a predominância do trabalho na vida destes, embora que, quando comparado a outras esferas da vida, como família, lazer, comunidade e religião, o trabalho fica em segunda colocação no grau de importância, enquanto a família aparece em primeiro lugar, o discurso ainda revela o quão relevante è o aspecto laboral para estes.

Percebemos, com a pesquisa realizada, que inexistem ações e programas que visem preparar esses docentes para a vida pós trabalho na UFT – Campus Palmas. Tal preparação para a aposentadoria, geralmente enseja a reorganização da vida familiar, o desenvolvimento de

novas relações afetivas, frequência a novos espaços de convívio e de relacionamento fora do mundo do trabalho, novas rotinas. Sem esse preparo, percebemos que uma parte dos aposentados podem apresentar uma incapacidade de se sentir preparado para a transição para o aposentar, para a perda da rotina do trabalho. Acostumados a rotina de trabalho, quando se vêem liberados, não sabem o que fazer do tempo livre nem como utilizá-lo, ficando preocupados em ficar sem ter o que fazer.

É notório a necessidade que mais empresas, especialmente os órgãos públicos, contemplem, em suas políticas de recursos humanos, programas de preparação para a aposentadoria, como estabelecido na Lei nº 8.842 (Brasil, 1994), que trata da competência dos órgãos públicos em “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (BRASIL, 1994, p, 78).

A importância de um programa de educação para aposentar-se, pauta-se principalmente na Responsabilidade Social de cada órgão. Acredita-se que os governos, empresas e instituições que lidem com esses desafios, privilegiando o oferecimento de condições para os trabalhadores planejarem o seu futuro e se manterem atualizados, motivados, independentes e socialmente participantes, visualizam questões de saúde pública, de uma sociedade mais sadia.

A preparação para a aposentadoria é um recurso a ser disponibilizado onde os futuros aposentados são estimulados a realizar atividades intelectuais, a repensar nas novas opções de vida profissional, mais gratificantes e com horários reduzidos, a questionar as oportunidades de lazer e a forma de obter o melhor de seus relacionamentos afetivos, familiares e sociais. Esses conteúdos devem ser inseridos no projeto de vida e os próprios aposentáveis estabelecerão as prioridades, de acordo com os seus interesses. Além disso, essa preparação deverá ser construída de um projeto de vida em uma nova fase, auxiliando a pessoa a realizar seus desejos, motivações e reais possibilidades.

Depois de observar, estudar, refletir, sobre a temática da da aposentadoria para docentes em vias de aposentar, podemos reconhecer e compreender as limitações e dificuldades culturais, socioeconômicas, organizacionais e políticas que as instituições podem enfrentar para a realização de uma proposta voltada somente para o bem-estar de seus docentes aposentados.



Propomos enquanto produto final do mestrado profissional em educação da UFT uma proposta com o intuito de facilitar o processo de aposentadoria para os docentes da UFT – Campus Palmas, a seguir:

- Criação de uma comissão para articular a criação do PPA da UFT;
- Capacitação inicial com profissionais que tenham experiência em PPA;
- Visita à Caixa Econômica Federal, o IFTO e ao Tribunal Regional Eleitoral de Palmas que configuram modelos de Programa dessa natureza no Estado do Tocantins;
- Desenvolver semestralmente o mínimo de 10 (dez) encontros para desenvolverem temáticas ligadas a aposentadoria, acrescidos de outros assuntos de interesse para o grupo participante, tendo como público alvo os docentes da UFT estiverem há dois anos ou menos do período da aposentadoria.

As palestras deverão ter sessenta minutos, sendo trinta minutos para reflexão, dúvida e relatos dos participantes.

Por último, ressaltamos que a intenção dessa dissertação, é também que a pesquisa realizada possa de alguma forma contribuir e servir de referência para aqueles que atualmente e futuramente se preocupam em trabalhar com essa linha de pesquisa. A partir deste estudo, poderão surgir novas pesquisas que dêem um maior enfoque, aspectos cognitivos, afetivos e financeiros de docentes em vias de aposentar-se. Estudos comparativos entre as percepções de docentes diante da aposentadoria, de universidades públicas e particulares, por exemplo. De poderem emergir produtos e pesquisas com mais proposições sobre questões políticas, sociais e econômicas envolvidas nesse processo. Enfim, podemos concluir que esse tema é potencialmente rico em possibilidades para a investigação científica e de produtos de relevância social a serem desenvolvidos.

## REFERÊNCIAS

ABRAPP. **Aposentadoria com qualidade, responsabilidade social da empresa.** Fundos de Pensão, n. 292, ano XXIII, p. 37-44, Mar. 2016.

ANDUJAR, A. M. **Modelo de Qualidade de Vida dentro dos Domínios Bio-Psico-Social para Aposentados.** Florianópolis, 2006. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina (152 p.)

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2012.

BARDIN, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.

BEAUVOIR, Simone. **A Velhice**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2015.

BEE, Helen. **A criança em desenvolvimento**. Porto Alegre: Artmed, 2011.

BIRMAN, J. **Futuro de todos nós:** temporalidade, memória e terceira idade. Em R. Veras e cols (Orgs). *Terceira idade: um envelhecimento digno para o cidadão do futuro* (pp. 29-48). Rio de Janeiro: Relume-Dumará/UnATI/UERJ.1995.

BOAVENTURA, E. M. *Memorial*. 2003. Disponível em: <<http://www.edivaldo.pro.br/memorial.html>>. Acesso em: 12 ago. 2019.

BOCK, A.M.B. *et al.* **Psicologias:** uma introdução ao estudo de Psicologia. São Paulo: Saraiva, 1988.

BOCK, Ana Maria Mercês Bahia; TEIXEIRA, Maria de Lourdes; FURTADO, Odaír. **Psicologias:** uma introdução ao estudo da psicologia. São Paulo: Saraivauni, 2018.

BOSI, E. **Memória e sociedade:** lembranças de velhos. 7. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1979.

BOURDIEU, P. **Gosto de classe e estilo de vida.** In: ORTIZ R. (Org.). *Coleção Grandes Cientistas Sociais*. São Paulo: Atica, 1983

BOZON, Michel. “A Nova Normalidade das Condutas Sexuais ou a Dificuldade de dar Coerência às Experiências Íntimas”, p 119 – 150. In HEILBORN, Maria Luíza; AQUINO, Estela M.L.; BOZON, Michel e KNAUTH, Daniela Riva (Org.) **O Aprendizado da Sexualidade. Reprodução e Trajetórias Sociais dos Jovens Brasileiros**. São Paulo. Ed. Garamond, 2006.

BRASIL . Lei no. 8.842, de 04 de janeiro de 1994 (1994). Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso. Retirado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm)

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (2013). Portaria Normativa SRH n. 3/2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e as entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

\_\_\_\_\_. **Estatuto do Idoso**. Brasília, 2003.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.741. (2003, 1º de outubro). Estatuto do Idoso, Diário Oficial da União, Brasil. Retirado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm)

\_\_\_\_\_. **Ministério da Previdência Social**. Fator Previdenciário disponível em : < <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=182>> acesso em: 06/06/2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (2010). Portaria Normativa SRH n. 1261/2010. Institui os princípios, diretrizes e ações em saúde mental dos servidores da administração pública federal.

\_\_\_\_\_. **Proposta de emenda à constituição 287, de 05/12/2016**. Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. 2016. Disponível em.....: Acesso em 17 junho de 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **Portaria nº365/09**. Brasília, 2009.

BRUNO, Rodrigo Xavier. **O simulacro do novo velho: uma imagem publicitária do idoso pós moderno**. Dissertação (mestrado). Escola de Comunicação. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 2003.

CAMPOS, Casemiro de Medeiros. **Saberes docentes e autonomia de professores**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

CAPUZZO, D. B. **Formação de professores para a atuação com velhos frente às demandas da produção flexível**; Tese (Doutorado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2012.

CARLOS, Sergio Antonio et al. **Identidade, aposentadoria e terceira idade**. Est. Interdiscipl. Envelhec., Porto Alegre, v. 1, p., 2008.

CHIUZI, Rafael Marcus; GONÇALVES PEIXOTO, Bruna Ribeiro; LORENZINI FUSARI, Giovanna. Conflito de gerações nas organizações: um fenômeno social interpretado a partir da teoria de Erik Erikson. *Temas em Psicologia*, vol. 19, núm. 2, dezembro de 2011, pp. 579-590. Disponível em <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=513751438018>. Acessado em 01/04/2020 às 19:00 hs.

COUTO, B. (2000). **O Direito social e a assistência social brasileira: Uma equação possível?** 8ª. ed. São Paulo: Cortez.

DAMMAN, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2011). The impact of midlife educational, work, health and family experiences on men's early retirement. *Journal of Gerontology*, 66, 617-627.

DINGEMANS, E.A.A. (2016). *Working after retirement; determinants and consequences of bridge employment*. Doctoral dissertation. University of Groningen, Holanda. doi:10.1093/workar/waw008.

DURKHEIM, Emile. **As regras do método sociológico**. São Paulo: Martin Claret, 2001.

ELIAS, Norbert. **A solidão dos moribundos seguida de envelhecer e morrer**. Rio de

Janeiro/RJ: Jorge Zahar, 2001.

ERIKSON, Joan Mowat. O nono estágio. In: O ciclo de vida completo. Porto Alegre: Artmed, 1997b, p. 89-102.

FRAIMAN, A. P. (1990). **Nós e nossos velhos: Forças que falam e forças que se calam.** Dissertação de Mestrado. Mestrado em Psicologia. Universidade de São Paulo, São Paulo.

FRANÇA, C. (2012). **Modelo de uma intervenção breve para planejamento da aposentadoria: Desenvolvimento e avaliação.** Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.

FRANÇA, C., MURTA, S., NEGREIROS, J., PEDRALHO, M., & CARVALHEDO, R. (2013). **Intervenção breve na preparação para aposentadoria.** *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14, 99-110.

FRANÇA, L. H. (2012). *Repensando a aposentadoria com qualidade: Um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades.* CRDE UnATI UERJ.

FRANÇA, L. H. F. P (2012). **Repensando a aposentadoria com qualidade: Um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades.** Rio de Janeiro: Universidade Aberta da Terceira Idade/UnATI/UERJ.

FREIRE, Lucia Maria de. O Serviço Social e a saúde do trabalhador diante da reestruturação produtiva nas empresas. In: **A nova fábrica de consensos.** 2 ed. São Paulo: Cortez, 2003.

FREIRE, P. **Pedagogia do Oprimido**, 43<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2013.

GATTI, Bernardete Angelina. BARRETO, Elba Siqueira de Sá. **Professores do Brasil: impasses e desafios.** Brasília: UNESCO, 2009.

GIDDENS, A. **Sociologia.** 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GIRÃO, Maria Aparecida Melo. **Teoria psicossocial do desenvolvimento em Erikson.** Disponível em <https://psicologado.com.br/psicologia-geral/desenvolvimento-humano/teoria-psicossocial-do-desenvolvimento-em-erik-erikson>, 2009. Acessado em 01/04/2020 às 22:00 hs.

GIROUX, Henry A. **Os Professores Como Intelectuais.** Porto Alegre: Artmed Editora, 2017.

GOFFMAN, E. **Estigma:** notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. (M. B. M. L. Nunes, Trad.) 4.ed. Rio de Janeiro: Guanabara. 1988.

GOLDMANN, S. Velhice e direitos sociais. In: PAZ, S. F. (Org.). **Envelhecer com cidadania:** quem sabe um dia? Rio de Janeiro: CBCISS; ANG/Seção Rio de Janeiro, 2000. p. 24-33.

GOUVÊA, L. A. V. N. **As condições de trabalho e o adoecimento de professores na agenda de uma entidade sindical.** *Saúde Debate*: Rio de Janeiro, v. 40, n. 111, p. 206-219, OUT-DEZ

2016.

GROPPO, Luis Antonio. **Juventude**: ensaio sobre sociologia e história das juventudes modernas. Rio de Janeiro: DIFEL, 2000.

GUEDES R.M.L., Motivação de idosos praticantes de atividades físicas. In: Guedes O C (org.). **Idoso, Esporte e Atividades Físicas**. João Pessoa: Idéia; 2010.

GUEDES, S. da S. **Pensando a aposentadoria: um estudo de caso em uma Instituição federal de ensino**. 2010. 158 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Universidade Potiguar, Natal, 2010.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2015.

HERSHEY, D., & HENKENS, K. (2014). Impact of different types of retirement transitions on perceived satisfaction with life. *The Gerontologist*, 54, 232-244.

HOFF, T. O corpo imaginado na publicidade. **Cadernos de Pesquisa** – ESPM/Escola Superior de Propaganda e Marketing, São Paulo, v.1, n.1, 2005.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2010. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoadevida/indicadoresminimos/sinteseindicsociais2010/SIS\\_2010.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoadevida/indicadoresminimos/sinteseindicsociais2010/SIS_2010.pdf). Acessado em 07 de Julho de 2018.

\_\_\_\_\_. IBGE (2016). Retirado de <http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/emprego/>

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2013). *Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil*. Retirado de <http://atlasbrasil.org.br/2013/destaques/destaque2>

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2013). *Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil*. Retirado de <http://atlasbrasil.org.br/2013/destaques/destaque2>

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Metodologia Científica**. 7ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAPO, Flavinês Rebolo & BUENO, Belmira Oliveira. **Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 118, p. 65-88, mar./2003.

LEANDRO-FRANÇA, C. (2014). Aposentadoria: Crise ou liberdade. In Murta, S., Leandro-França, C., & Seidl, J. (Eds.). *Programas de educação para aposentadoria: Como planejar, implementar e avaliar* (pp. 54-65). Novo Hamburgo: Sinopsys.

LEHR, U. **Psicología de la senectud**. Barcelona: Herder, 2016.

LIBÂNEO, J. C. et al. **Educação escolar: políticas, estrutura e organização**. 4.ed. São Paulo: Cortez, 2017.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli Elisa Dalmazo Afonso de. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MAFFESOLI, M. **O tempo das tribos**: o declínio do individualismo nas sociedades pósmodernas. Tradução de Maria de Lourdes Menezes. Rio de Janeiro: Forense Universitária,

2006.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Veneta, 2014.

MINAYO, M. C. & Cavalcante, F. (2012). Autópsias psicológicas e psicossociais de idosos que morreram por suicídio no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17, 1943-1954.

MORAES, I. N. *Memorial: síntese*. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1992. Documento apresentado à Faculdade de Medicina para o Concurso de Professor Titular do Departamento de Cirurgia – Disciplina de Cirurgia Vascular Periférica.

MORAGAS, R. **Gerontologia Social: envelhecimento e qualidade de vida**. 3ed. São Paulo. Paulinas 2010.

MORIN, E \_\_\_\_\_. **Cultura de massas no século XX: neurose**. Tradução de Maura Ribeiro Sardinha. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009b.

\_\_\_\_\_. **Cultura de massas no século XX: necrose** (com colaboração de Irene Nahoum). Tradução de Agenor Soares dos Santos. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009a.

MOTTA, Alda Brita da. A juvenilização atual das idades. **Caderno Espaço Feminino**. v.25, n.2, jul-dez. 2012, Uberlândia, p. 11 – 24.

MUNIZ, J. A. (2008). PPA: Programa de preparação para o amanhã. *Estudos de Psicologia*, 2, 198-204.

Murta, S., Oliveira, S., Siqueira, A. L., Carvalhedo, R., Gunther, I., Lira, N., & Naves, M. (2010). *Viva Mais! Programa de preparação para aposentadoria: Guia para participantes*. Universidade de Brasília, Brasil.

NETTO, J.P.; OLIVEIRA, M. **Economia política: uma introdução crítica**. São Paulo: Cortez, 2009.

NÓVOA, A. **Os professores na virada do milênio: do excesso dos discursos à pobreza das práticas**. Revista Educação e Pesquisa, São Paulo, v.25, n.1, p.11-20, 1999.

\_\_\_\_\_. (Org). **Os professores e a sua formação**. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional, 1992.

\_\_\_\_\_. Para o estudo sócio-histórico da gênese e desenvolvimento da profissão docente. **Teoria & Educação**. 1991.

OMS/WHO (2005). Envelhecimento ativo: uma política de saúde / World Health Organization;

PAPALÉO NETTO, M (ed.). **Gerontologia**. São Paulo: Atheneu;. 2016.

PAPALIA, Diane; OLDS, Sally; FELDMAN, Ruth. **Desenvolvimento humano**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

PEIXOTO, C. E. Avós e netos na França e no Brasil: a individualização das transmissões afetivas e materiais. In: \_\_\_\_\_. SINGLY, F. de; CICHELLI, V. (Org.). **Família e individualização**. Rio de Janeiro: FGV, 2000. p. 95-111.

PEIXOTO, C. Entre o Estigma e a Compaixão e os Termos Classificatórios: velho, velhote, idoso, terceira idade... In: BARROS, M. M. L. de. (Org.). **Velhice ou Terceira Idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2004.

PIMENTA, Selma Garrido; ANASTASIOU, Léa das Graças Camargo. **Docência no ensino superior**. São Paulo: Cortez, 2012.

RIBEIRO, B., Galdino. M. J., Martins, J., & Ribeiro, R. (2015). Envelhecimento, aposentadoria e previdência social: Reflexões necessárias. *Revista Varia Scientia – Ciências da Saúde*, 2, 180-187.

RODRIGUES, A. C. F. et al. **Depressão no idoso**. Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, 2015. .

ROMANINI, Débora Puquevicz; XAVIER, Antonio Augusto Paulo; KOVALESKI, João Luiz. **Aposentadoria: período de transformação e preparação**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 24., 2004, Florianópolis. Anais... Florianópolis: Abepro, 2004. p. 1-8. Disponível em:..... . Acesso em: 1 nov. 2017.

SANTANA, C. M. **Aspectos Clínicos Da Prática Geriátrica**. Reinveter: Rio de Janeiro, 2012.

SANTIAGO, M. Eliete. **Formação de professores e prática pedagógica**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco, Ed. Massangana, 2016.

SANTOS, F. (1990). *Identidade e Aposentadoria*. São Paulo: E.P.U.

SANTOS, Mário de Andrade. **As condições de trabalho ao longo da história**. São Paulo: Lux, 2010.

SERRA-GURGEL, J. B. (2008). *Evolução da previdência social*. FUNPREV. Retirado de [http://www.anasps.org.br/evolucao\\_historica\\_previdencia.pdf](http://www.anasps.org.br/evolucao_historica_previdencia.pdf) 62

SHIBATA, L. H. **“Em busca de um novo caminho”: O Pós-Carreira como oportunidades de realizações de potencialidades**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Clínica – Núcleo de Família e Comunidade, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

SILVA, Beatriz Rustiguel. 6 características de pessoas que são plenamente felizes. Disponível em: <<https://mentalidadedecrescimento.com.br/pessoas-felizes/>>. Acesso em: 12 jul. 2018.

SILVA, L. R. F. **Da velhice à terceira idade: o percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento**. História, Ciências, Saúde – Manguinhos, Rio de Janeiro, v.15, n.1, p.155-168, jan./mar. 2017.

SKINNER, B. F. **Ciência e Comportamento Humano**. Brasília: UnB/ FUNBEC, 1970.

SOARES, D. H. P. & COSTA, A. B. **Aposent-Ação: aposentadoria para ação**. São Paulo: Vetor, 2011,

SOARES, D. H., Costa, A., Rlosa, A., & Oliveira, M. L (2007). Aposenta-ção: Programa de preparação para aposentadoria. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 12, 143-161.

SOARES, D., & Costa, A. (2011). *Aposenta-ção: Ap osentadoria para ação*. 1ª Ed, São Paulo:Vetor.

SOARES, Sandra Regina. **Cidadania e relação com o saber no currículo de formação de professor: desvelando sentidos da prática educativa**. Revista Educação Unisinos, v. 12, n. 3, set./dez. 2011.

TARDIF, M.; LESSARD, C. O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis: Vozes, 2009.

The Economist. *Brazil's pension system: Tick, tock* (March, 24th, 2012). Retirado de <http://www.economist.com/node/21551093>

TINÔCO, A.; ROSA, C. **Saúde do idoso**. Epidemiologia, Aspectos Nutricionais e Processos do envelhecimento. Rio de Janeiro: Rubio, 2015.

TRENTINI, Clarissa Marcelli. **Qualidade de vida em idosos**. 2004. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/3471> Acesso em: 04 jan. 2018.

TRINDADE, Eneus. **A publicidade e a modernidade mundo**: as representações de pessoas, espaço e tempo. In. BARBOSA, Ivan Santo (Org.). Os sentidos da publicidade. Estudos Interdisciplinares, São Paulo: Pioneira Thompsom Learning, 2005, p. 81-95.

VALVERDE, João Batista. Síndrome de Burnout em Professores/as. Disponível em: [http://apuc.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1545:2016-10-03-13-21-32](http://apuc.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1545:2016-10-03-13-21-32). Acesso: 18 de Julho de 2018.

VERAS, R. (2012). Desafio contemporâneo para jovens aposentados: A manutenção da saúde e qualidade de vida. In L. França & D. Stepansky (Eds.). *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria* (pp. 53-74). Rio de Janeiro: Quartet

VERDERI, Érica. **Questão do envelhecimento para quem está envelhecendo**. Faculdade de Educação Física da ACM de Sorocaba: Sorocaba, 2002

VICENTINI, P. P.; LUGLI, R. G. **História da Profissão Docente no Brasil: representações em disputa**. São Paulo: Cortez, 2017.

VILELA, A. **Capacidades da Inteligência Emocional em enfermeiros: Validação de um instrumento de medida**. Dissertação de Mestrado em Gestão Pública da Universidade de Aveiro. Lisboa, 2006.

ZANELLI, J. C. (2012). **Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 12(3), 329-340.

ZANELLI, J. C., & SILVA, N. (2010). **Programa de preparação para aposentadoria**. Florianópolis-SC: Insular.



## **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS PARA A IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA (PPA) DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS – UFT – CAMPUS PALMAS – TO**

A aposentadoria é entendida por muitos como o resultado de um significativo período de lutas e conquistas do trabalhador, rigorosamente relacionada com o processo de envelhecimento do ser humano.

Com a finalidade de amenizar os riscos da transição de um período intenso de compromissos e responsabilidades para outro que traz uma mudança de hábitos e atitudes e como uma proposta de um processo educacional a ser implantado em condições reais de ensino, motivados pela possibilidade de realizar um Programa de Preparação Para Aposentadoria numa linha multidimensional propomos a apresentação de elementos metodológicos que nortearão a elaboração de uma proposta metodológica para a implantação do Programa de Preparação Para Aposentadoria (PPA) dos Docentes da Universidade Federal do Tocantins.

De acordo com França (2002), a viabilização de um programa de preparação para a aposentadoria está diretamente relacionada à política de recursos humanos da instituição.

A capacitação da equipe que irá desenvolver o programa de preparação para a aposentadoria deverá passar por um treinamento prévio. Pois o mesmo deve ser visto como um trabalho interdisciplinar, do qual os profissionais de várias áreas de conhecimento abordam temáticas relacionadas a aposentadoria. Fraiman (1990)

Um PPA deve ser realizado em no máximo de 10 encontros, com frequência de 01 encontro por semana de no máximo 03 horas.

Em cada encontro propõe-se um tema específico, que após exposição do profissional técnico da área dos aspectos conceituais, é questionado e analisado pelos participantes. (Zanelli e Silva, 1996).

Após esse momento é realizado rodas de conversa com no máximo de 08 participantes em cada grupo para compartilhamento de sentimentos e experiências referentes ao período em que estão vivendo.

Cada grupo será orientado por 01 coordenador e 01 observador.

O coordenador tem o papel de facilitar a expressão dos participantes em relação aos temas abordados, levando os pré-aposentados à vivência de temáticas imprescindíveis a este momento de vida.

Já o observador tem o papel de registrar todos os fatos considerados importantes, tanto explícitos quanto implícitos.

A proposta metodológica a seguir apresentada segue passos específicos para seu desenvolvimento:

- Criação de uma comissão para articular a criação do PPA da Educação;
- Capacitação inicial com profissionais que tenham experiência em PPA;
- Visita à Caixa Econômica Federal, ao Tribunal Regional Eleitoral de Palmas e ao Comando Geral da Polícia Militar do Estado do Tocantins, que configuram modelos de Programa dessa natureza;

- Desenvolver semestralmente o mínimo de 10 (dez) encontros para desenvolverem temáticas ligadas a aposentadoria, acrescidos de outros assuntos de interesse para o grupo participante, tendo como público-alvo os servidores da educação que estiverem há 02 (dois) anos ou menos do período da aposentadoria.

Zaneli e Silva (1996), sugerem um rol de temáticas para palestras quando da realização de um programa de preparação para a aposentadoria:

- Princípios e diretrizes do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA);
- Aspectos previdenciários da aposentadoria;
- Lazer, cultura e turismo;
- O envelhecimento da humanidade;
- Os efeitos do trabalho na saúde do trabalhador e do aposentado;
- Aspectos psicossociais da aposentadoria;
- As bases legais do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA);
- Objetivos e prioridades do PPA;
- Atividade física e saúde no trabalho e no pós-trabalho;
- A centralidade do trabalho nas sociedades humanas; e
- Construção de projetos de vida para o período pós-carreira.

A atividade de encerramento do ciclo deve contar com os participantes revelando aos demais os seus talentos, para possibilitar uma troca de informações e emoções.

## REFERÊNCIAS

FRAIMAN, A. P. (1990). **Nós e nossos velhos: Forças que falam e forças que se calam.** Dissertação de Mestrado. Mestrado em Psicologia. Universidade de São Paulo, São Paulo.

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: Universidade Aberta da Terceira Idade/UnATI/UERJ.

ZANELLI, J. C., & SILVA, N. (1996). **Programa de preparação para aposentadoria.** Florianópolis-SC: Insular.

ZANELLI, J. C. (2012). **Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 12(3), 329-340.