

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS DE AQUIDAUANA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS CULTURAIS**

GLACIELI BRAGA FERREIRA CAMPOS

**E AGORA, MARIAS E JOSÉS? A APOSENTADORIA CHEGOU, A
ROTINA MUDOU, O CORPO ENVELHECEU, UM NOVO CICLO
COMEÇOU: RELATO DE EXPERIÊNCIA SOBRE O PROGRAMA DE
PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UFMS**

**AQUIDAUANA/MS
MARÇO/2025**

GLACIELI BRAGA FERREIRA CAMPOS

**E AGORA, MARIAS E JOSÉS? A APOSENTADORIA CHEGOU, A
ROTINA MUDOU, O CORPO ENVELHECEU, UM NOVO CICLO
COMEÇOU: RELATO DE EXPERIÊNCIA SOBRE O PROGRAMA DE
PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UFMS**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Estudos Culturais do Câmpus de Aquidauana da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Estudos Culturais sob a orientação da Prof. Dra. Helen Paola Vieira Bueno.

**AQUIDAUANA/MS
MARÇO/2025**

**E AGORA, MARIAS E JOSÉS? A APOSENTADORIA CHEGOU, A
ROTINA MUDOU, O CORPO ENVELHECEU, UM NOVO CICLO
COMEÇOU: RELATO DE EXPERIÊNCIA SOBRE O PROGRAMA DE
PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UFMS**

Prof^a. Dra. Helen Paola Vieira Bueno
Orientadora
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul-Campus de Aquidauana
(UFMS/CPAQ)

Prof. Dr^a. Janete Rosa da Fonseca
Examinadora interna
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul-Campus de Aquidauana
(UFMS/CPAQ)

Prof. Dr. Fernando Faleiros de Oliveira
Examinador externo
Universidade Federal Fluminense (UFF)

DEDICATÓRIA

A todos os trabalhadores e trabalhadoras, pessoas que dedicam boa parte do seu tempo e das suas vidas ao ofício, especialmente àqueles que cumprem suas obrigações profissionais mesmo diante do desânimo decorrente da desvalorização ou da falta de reconhecimento, do cansaço ou da falta de perspectiva, e que por meio da sua força de trabalho contribuem para evolução da humanidade e fazem a máquina funcionar.

Também àqueles que foram peças de engrenagem que fizeram o mundo do trabalho girar, crescer, evoluir e que já podem vislumbrar o descanso merecido depois de anos e anos de dedicação às atividades e compromissos profissionais.

AGRADECIMENTOS

Fazer mestrado não estava na minha lista de objetivos de vida até pouco tempo, já que nunca tive o desejo e a intenção da docência. No entanto, Deus coloca em nossas vidas pessoas que nos fazem enxergar além daquilo que estamos habituados a ver, e quando nossas perspectivas se ampliam, temos a possibilidade de deslumbrar novos horizontes.

A minha colega de trabalho e amiga Márcia Minari foi essa pessoa enviada por Deus que mostrou o quanto o mestrado poderia agregar na minha trajetória profissional, o quanto ele poderia ser surpreendentemente bom e o quanto valeria a pena. Foi ela quem me encorajou a enfrentar meus receios, incentivou a participar do processo seletivo, vibrou quando entrei para o mestrado e acolheu muitas vezes minhas angústias e aflições durante o processo de pesquisa e escrita. Então, agradeço imensamente a Márcia por tudo. Seu encorajamento foi fundamental.

No meu trabalho também tive o incentivo das colegas de equipe Evellyn Espíndola e a Daniela Medrado para que eu desenvolvesse a minha pesquisa sobre nosso querido Programa de Preparação para Aposentadoria- PPA, e das minhas chefias Pedro César, Suzi Miziara e Gislene Walter, que me oportunizaram conciliar os estudos com as atividades profissionais, o que foi muito importante nesta jornada. A vocês, obrigada!

Agradeço de forma especial a todos os participantes do PPA da UFMS, que sem saber motivaram minha escolha pelo tema de pesquisa.

Também agradeço aos professores com quem tive oportunidade de ter aula - Helen Paola Vieira Bueno, Janete Rosa da Fonseca, Marcos Rogerio Heck Dornelles, Fábio da Silva Sousa, Marina Brasiliano Salerno, Miguel Rodrigues de Sousa Neto, Murilo Sebe Bon Meihy- por todo conhecimento compartilhado, pela forma humanizada de conduzirem suas aulas e pela contribuição de cada um na desconstrução de muitos conceitos e concepções que eu tinha, pois as discussões provocadas em aula, os debates e seminários e as leituras sugeridas me possibilitaram repensar comportamentos, pensamentos e atitudes e me fizeram amadurecer pessoal e profissionalmente. E também agradeço aos colegas do mestrado, pois foram muito importantes nas trocas de saberes e também por tornarem nosso ambiente de estudo agradável e confortável.

À professora e minha orientadora Helen, que merece todas as coisas boas da vida de tão boa pessoa que ela é, agradeço muito por todo acolhimento, desde o primeiro contato até hoje, pela parceria nos eventos e publicações, por acompanhar de perto cada passo da pesquisa e da escrita, por ter sido sempre presente e por ter me orientado com sabedoria e profissionalismo.

A sua calma e serenidade transmitem paz e tornou minha caminhada no mestrado mais leve. Você é uma profissional e pessoa admirável!

E nos bastidores sempre estiveram aqueles que sempre estão: minha amada família e meus queridíssimos amigos.

Meu marido Fernando me apoiou e encorajou para que eu me lançasse nesse desafio de fazer mestrado com crianças pequenas, segurou as pontas quando eu não podia estar presente com nossas meninas, desmarcou e remarcou viagens de trabalho para que eu pudesse assistir às aulas tranquilamente, compreendeu minha ausência nos feriados que poderíamos passar em família e vibrou com cada etapa superada. Então, agradeço o seu companheirismo e divido com você o mérito da conclusão do mestrado. Obrigada por tanto, meu amorzão!

Agradeço com coração cheio de ternura às minhas filhas Melissa e Milena por cada sorriso, cada abraço e todos os beijos cheios de amor, que foram e sempre serão fonte de energia para enfrentar todo e qualquer desafio.

Agradeço também aos meus pais Eliezer e Glacimara por sempre demonstrarem que confiam e apostam em mim e na minha capacidade de vencer, por se orgulharem das minhas conquistas como se eu ainda fosse a menininha deles e por serem colo, abrigo e afeto nos dias não tão bons.

À minha irmã Marieli, que é uma amiga de todas as horas, que sempre caminha ao meu lado para me apoiar quando preciso e para celebrar as vitórias conquistadas, muito obrigada. À prima-irmã Nayara, e coloco aqui também aquele que ganhei como primo, Ariel, por toda vibração positiva, por se importarem, por desejarem genuinamente minhas vitórias e as da minha família. Vocês fazem a diferença com suas palavras gentis e de carinho.

Aos cunhados, sogros, primos, tios e avós, pela torcida. Às “amiguinhas” e amigos, por compreenderem e perdoarem minhas faltas.

E, por fim, toda minha gratidão à Deus, que esteve - e está - comigo em cada etapa, cada desafio, cada instante da minha caminhada. Sem a Sua presença e a sua bênção não seria possível.

**Capitão de indústria
Os Paralamas do Sucesso**

*Eu às vezes fico a pensar
Em outra vida ou lugar
Estou cansado demais
Eu não tenho tempo de ter
O tempo livre de ser
De nada ter que fazer
É quando eu me encontro perdido
Nas coisas que eu criei
E eu não sei*

*Eu não vejo além da fumaça
O amor e as coisas livres, coloridas
Nada poluídas
Ah, Eu acordo prá trabalhar
Eu durmo prá trabalhar
Eu corro prá trabalhar*

*Eu não tenho tempo de ter
O tempo livre de ser
De nada ter que fazer
Eu não vejo além da fumaça
Que passa e polui o ar
Eu nada sei
Eu não vejo além disso tudo
O amor e as coisas livres, coloridas
Nada poluídas*

*Eu acordo prá trabalhar
Eu durmo prá trabalhar
Eu corro prá trabalhar
Eu não tenho tempo de ter
O tempo livre de ser
De nada ter que fazer
É quando eu me encontro perdido
Nas coisas que eu criei
E eu não sei
Eu não vejo além da fumaça
O amor e as coisas livres, coloridas
Nada poluídas
Ah, Eu acordo prá trabalhar
Eu durmo prá trabalhar
Eu corro prá trabalhar*

Composição: Marcos Valle / Paulo Sergio Kostenbader Valle

RESUMO

A aposentadoria é uma etapa da vida muito aguardada por grande parte dos trabalhadores, mas para alguns ela é uma fase indesejada. Algumas instituições públicas e também empresas privadas desenvolvem ações, como o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), para auxiliar que servidores e colaboradores realizem uma transição tranquila para esta etapa da vida. Na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) o PPA foi instituído em 2010 e ocorre anualmente desde então. Servidores que participaram do programa avaliaram de forma positiva esta ação. Esta pesquisa apresenta, por meio do relato de experiência, os PPAs desenvolvidos nos últimos três anos (2022, 2023 e 2024), e busca trazer em discussão os aspectos culturais que influenciam os trabalhadores na tomada de decisão de se aposentar, como a valorização da produtividade no mundo contemporâneo, as relações fluidas e transitórias no contexto do trabalho, os efeitos da produção cultural pela mídia sobre envelhecimento, os preconceitos enfrentados pelas pessoas idosas que podem ser potencializados na interseccionalidade de outros tipos de preconceitos e a formação de uma nova identidade, a de aposentado (a). Assim, o objetivo deste estudo é contribuir com a literatura acadêmica dos Estudos Culturais acerca da temática da aposentadoria, tendo em vista que este é um assunto ainda pouco explorado neste campo teórico. Diante da pesquisa realizada pôde-se concluir que a cultura exerce importante influência na vida das pessoas, de modo que pode inspirar escolhas e sugerir caminhos e, por este motivo, as ações de preparação para aposentadoria precisam levar em consideração os aspectos culturais envolvidos no processo de se aposentar para que possam obter êxito em seus propósitos.

Palavras-chave: Programa de Preparação Aposentadoria; Cultura; Estudos Culturais; Trabalho; UFMS.

ABSTRACT

Retirement is a highly anticipated stage of life for many workers, but for some, it is an undesirable phase. Some public institutions and private companies develop initiatives, such as the Retirement Preparation Program (PPA), to help employees transition smoothly into this stage of life. At the Federal University of Mato Grosso do Sul (UFMS), the PPA was established in 2010 and has been held annually ever since. Employees who participated in the program evaluated this initiative positively. This research presents, through an experience report, the PPAs developed over the past three years (2022, 2023, and 2024) and seeks to discuss the cultural aspects that influence workers' decisions regarding retirement, such as the appreciation of productivity in the contemporary world, fluid and transitory relationships in the context of work, the effects of cultural production by the media on aging, the prejudices faced by elderly people that can be enhanced in the intersectionality of other types of prejudices and the formation of a new identity, that of a retiree. Thus, the objective of this study is to contribute to the academic literature in Cultural Studies on the topic of retirement, considering that this subject is still underexplored in this theoretical field. Based on the conducted research, it was possible to conclude that culture plays a significant role in people's lives, as it can inspire choices and suggest paths. For this reason, retirement preparation initiatives must take into account the cultural aspects involved in the retirement process to achieve their intended success.

Keywords: Retirement Preparation Program; Culture; Cultural Studies; Work; UFMS.

LISTA DE FIGURAS

Fig. 1 – Mapa da UFMS	22
Fig. 2 – Temas mais abordados em PPAs	62
Fig. 3 – Respostas dos participantes na dinâmica “Significados da Aposentadoria”	72
Fig. 4 – Nuvem de palavras sobre significado da aposentadoria	76
Fig. 5 – Qual imagem mais representa uma pessoa aposentada para você?	81

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Modalidades de aposentadoria (RGPS)	53
Tabela 2 – Caracterização dos Programas de Preparação para Aposentadoria	63
Tabela 3 – Panorama histórico do PPA/UFMS	68
Tabela 4 - Sistematização PPA/UFMS	83

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AGECOM	Agência de Comunicação
CPAQ	Câmpus de Aquidauana
DIAS	Diretoria de Assistência à Saúde do Servidor
EaD	Ensino a Distância
FACFAN	Faculdade de Ciências Farmacêuticas, Alimentos e Nutrição
FACH	Faculdade de Ciências Humanas
FAED	Faculdade de Educação
FAALC	Faculdade de Artes, Letras e Comunicação
FACOM	Faculdade de Computação
FADIR	Faculdade de Direito
FAMED	Faculdade de Medicina
FAMEZ	Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia
FAODO	Faculdade de Odontologia
FAENG	Faculdade de Engenharias, Arquitetura e Urbanismo e Geografia
IAPS	Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Servidores
INBIO	Instituto de Biociências
INISA	Instituto Integrado de Saúde
INMA	Instituto de Matemática
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
INQUI	Instituto de Química
INFI	Instituto de Física
ITCC	Instituto de Terapia Cognitivo-Comportamental
LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
MBA	<i>Master in Business Administration</i>
PPA	Programa de Preparação para Aposentadoria
PPGCult	Programa de Pós-Graduação em Estudos Culturais
PROGEP	Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
SECAP	Secretaria de Capacitação e Qualificação
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SEP	Serviço Escola Psicologia
SESALAB	Secretaria de Saúde Laboral
SEQV	Secretaria de Qualidade de Vida no Trabalho
UEMT	Universidade Estadual de Mato Grosso
UFGD	Universidade Federal da Grande Dourados
UFMS	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1. O caminho que me trouxe até aqui	18
2 METODOLOGIA	21
2.1 Lócus de pesquisa	22
2.2 Percurso metodológico da pesquisa.....	24
3 REFERENCIAL TEÓRICO	28
3.1 Evolução histórica de concepções de trabalho, de seus sentidos e significados	29
3.2 Diálogo entre trabalho e os Estudos Culturais: reflexões sobre a vida moderna-líquida..	32
3.3 A vida pós-trabalho: vieses culturais da aposentadoria	39
3.4 O desafio de se aposentar e envelhecer em uma sociedade preconceituosa	43
3.5 Aposentadoria: da legislação à resignificação da vida	51
3.6 Caminhos de preparação para aposentadoria	58
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	66
4.1. A história do Programa de Preparação para Aposentadoria da UFMS	67
4.2 PPA/UFMS: oportunizando o lugar de fala	71
4.3 O PPA na percepção dos participantes	85
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
REFERÊNCIAS	92
ANEXOS	100

“*Eu acordo pra trabalhar/Eu durmo pra trabalhar/Eu corro pra trabalhar*”. Este trecho da música Capitão da Indústria, dos Paralamas do Sucesso, evidencia a realidade experimentada por grande parte da população, já que muitas pessoas ocupam a maior parte do seu tempo e da sua vida se dedicando ao trabalho.

Trabalhar, nos dias atuais, não é uma atividade que tem unicamente a função de sobrevivência. O psicólogo Pêsoa (2011) explica que, além do retorno financeiro do trabalho, que possibilita a aquisição de bens de consumo necessários ao sustento pessoal e familiar e pode proporcionar comodidade, saúde e segurança, o trabalho ainda tem a função de estruturar a interação do sujeito com o meio, por favorecer as interações e aprendizados sociais, por contribuir para o desenvolvimento de senso de disciplina e dever, bem como o de organização do tempo.

Outra função do trabalho apontada por Pêsoa (2011, p. 13) é a de formação de identidade, já que trabalhar oportuniza: “descoberta e desenvolvimento de habilidades e destrezas, atingimento de autonomia e controle sobre a própria vida, reconhecimento, status e prestígio, autoconhecimento, autoconfiança e autoestima, provimento de sentido para a vida e meios para realização pessoal”.

O impacto do trabalho é tanto significativo para a formação da identidade que é comum que as pessoas se identifiquem e se reconheçam, e sejam reconhecidas pelos outros, pela profissão que exercem. O docente, por exemplo, por onde for, se encontrar um aluno ou um colega de trabalho, costumeiramente é chamado de professor. A médica, mesmo fora do consultório ou do hospital, é referida como doutora¹. Quando encontramos uma pessoa com quem já nos relacionamos profissionalmente, a apresentamos aos outros como “o fulano que é contador”, “a cicrana psicóloga”, “aquele que trabalha na empresa X, ou na instituição Y”. Isto mostra que a identidade profissional e a pessoal estão intimamente relacionadas e, por isso, quando o sujeito precisa se desvincular do trabalho e das atividades laborais, pode entrar em conflito existencial.

Contudo, além da questão identitária, existe, na contemporaneidade, conforme aponta Han (2015), uma cultura de valorização da capacidade produtiva e, também, a cultura do consumismo, que fazem com que os seres humanos busquem permanecer em atividade mesmo quando sua capacidade laborativa está em declínio, pois, em uma época em que o potencial

¹ No Brasil, médicos são tratados, tradicionalmente, por “doutor”, ainda que não possuam este título efetivamente, ou seja, que não tenham o curso *strictu sensu* de doutorado.

humano de produtividade econômica é estimado e incentivado, quando este potencial começa a diminuir, diminui-se também o valor dado ao sujeito.

Esta é uma realidade vivida por muitos aposentados, que formam o grupo de pessoas que já não contribuem economicamente com a sociedade, mas ainda pertencem a ela, ou deveriam pertencer. Muitas vezes marginalizados, os aposentados, assim como as pessoas idosas, encontram dificuldade em se relacionar e em serem reconhecidos como pessoas que têm voz e vez. Muita desta dificuldade se deve aos estereótipos negativos que são vinculados a eles. Estereótipos, estes, que foram construídos social e culturalmente.

Encarar e conviver com a imagem negativa de aposentado (a), bem como a perda financeira e os medos e inseguranças de se viver uma nova fase da vida, são os principais fatores que interferem na decisão pela aposentadoria. Além disso, Zanelli e Silva (1996, p.28) enfatizam que “a aposentadoria implica bem mais que um simples término de carreira”, já que a interrupção das atividades praticadas durante anos, a mudança de uma rotina bem estabelecida e repetida por décadas e o rompimento de vínculos representam imposições de mudança no mundo pessoal e social.

Assim sendo, sem uma preparação ou planejamento adequado para se aposentar, algumas pessoas podem enfrentar sentimento de angústia e aflição na fase de transição da vida de profissional ativo para a pós-aposentadoria, e até mesmo depois de aposentados (as). Se estes sentimentos se tornam intensos e recorrentes, podem afetar a saúde mental do indivíduo.

Diante disso, com intuito de desenvolver ações de prevenção e promoção da saúde mental de técnicos e docentes da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) foi implantado o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

O PPA da UFMS começou a ser desenvolvido no ano de 2010 pela equipe psicossocial da Secretaria de Saúde Laboral (Sesalab), setor vinculado à Diretoria de Atenção ao Servidor (DIAS) e pertencente à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP). O Programa já pôde auxiliar muitos profissionais que hoje se encontram aposentados a passar pelo processo da aposentadoria de forma saudável.

Ao participar da equipe organizadora das últimas três edições do PPA da UFMS – anos 2022, 2023 e 2024 - pude perceber como os valores culturais contemporâneos possuem influência sobre os sentimentos de medo e inseguranças, podendo gerar dúvidas quanto a decisão pela aposentadoria em muitas pessoas.

A partir desta percepção, surgiu o interesse em pesquisar sobre a maneira como os aspectos culturais podem influenciar na vivência do processo de se aposentar e da própria fase

da aposentadoria. Para tanto, recorri ao aporte teórico dos Estudos Culturais, que é uma área do conhecimento que traz valiosas contribuições para compreensão da cultura e que dialoga com uma infinidade de temas. Contudo, esbarrei na dificuldade de encontrar material científico a respeito de aposentadoria neste campo teórico e, por isso, a fundamentação teórica na qual a pesquisa foi embasada diz respeito a assuntos que se relacionam com esta temática, como: trabalho, cultura e envelhecimento.

Além destes, como a pesquisa é desenvolvida a partir do relato da minha experiência profissional como participante na organização e execução das atividades do PPA da UFMS nas últimas três edições, foi importante estudar, para embasamento teórico desta investigação, assuntos como: programas de preparação para aposentadoria e aspectos previdenciários em vigor no Brasil.

Deste modo, para apresentação da revisão bibliográfica, a pesquisa foi dividida em subcapítulos. Assim, de forma mais específica, em “Evolução histórica de concepções de trabalho, de seus sentidos e significados” está contemplada a temática Trabalho e se apresenta a evolução histórica da concepção deste termo, bem como os sentidos e significados atribuídos a ele ao longo do tempo até os dias atuais. Em “Diálogo entre trabalho e os Estudos Culturais: reflexões sobre a vida moderna-líquida” é proposto um diálogo entre Trabalho e Estudos Culturais, a partir do qual se busca mostrar como a cultura está intrinsecamente envolvida na relação sujeito x trabalho, especialmente na contemporaneidade, nestes tempos líquidos. Autores como Maria Elisa Cevalco, Edward Thompson, Stuart Hall, Byung Chul-Han, Aníbal Quijano, Zygmunt Bauman são os principais teóricos que contribuem com o diálogo neste subcapítulo.

Em “A vida pós-trabalho: vieses culturais da aposentadoria” e “O desafio de se aposentar e envelhecer em uma sociedade preconceituosa” são enfatizados os vieses culturais envolvidos no processo de aposentadoria, com ênfase no cenário cultural contemporâneo, em que há valorização da produtividade e do poder de compra, repercutindo na maneira como as pessoas aposentadas são vistas e tratadas, bem como as pessoas idosas, já que a maioria dos aposentados (as) são também idosos (as). Alguns teóricos dos Estudos Culturais utilizados nesta discussão são Alfredo Veiga-Neto, Stuart Hall, Douglas Kellner, Patricia Hill Collins, Carla Akotirene, Kimberlé Crenshaw.

Os aspectos sócio-históricos referente à aposentadoria e os principais pontos da legislação previdenciária que está em vigor em 2024, conhecida como Reforma Previdenciária, são apresentados em “Aposentadoria: da legislação à ressignificação da vida”.

E, por fim, aborda-se em “Caminhos de preparação para aposentadoria” os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA), recurso utilizado por algumas empresas e instituições, tanto públicas quanto privadas, que pode tornar a transição da vida de profissional ativo para a vida de pessoa aposentada mais tranquila, satisfatória e gratificante. Um breve resgate histórico sobre o surgimento dos PPAs e alguns modelos e formatos existentes são explicitados no subcapítulo.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foram consultados documentos internos referente ao PPA da UFMS como relatórios, formulários, projetos, a fim de obter informações a respeito da história do Programa na instituição. Além das referências documentais, as trocas interpessoais entre os participantes, as partilhas durante as dinâmicas e participação dos servidores nos encontros das últimas três edições também se constituíram como dados para análise e discussão nesta pesquisa.

A experiência de planejar, organizar e colaborar na execução do PPA da UFMS, juntamente com a equipe psicossocial da Progrep, foi – e é - enriquecedora e instigante, tanto que despertou em mim a atenção para os aspectos culturais que permeiam o processo de aposentadoria e me fez querer buscar compreender e estudar sobre a influência da cultura na vida das pessoas, especialmente no período da vida em que o descanso deveria ser algo desejado, mas, em uma sociedade em que se valoriza o potencial econômico produtivo, a beleza jovem e o poder de consumo, algumas pessoas não querem – e não podem - parar, e nem envelhecer.

Diante dos vieses culturais que atravessam o processo de se aposentar e considerando que poucos registros científicos são encontrados no campo teórico dos Estudos Culturais acerca deste assunto, esta investigação pretende contribuir com a literatura acadêmica da referida área de estudos a respeito do tema “Aposentadoria”, e assim dar visibilidade para esta etapa da vida, que merece ser vivida com entusiasmo e ser honrada por toda a sociedade.

1.1 O caminho que me trouxe até aqui

Ouvi dizer que a vida é uma caixinha de surpresas e eu concordo, pois quando me formei em Psicologia no final de 2011 não imaginava, e tão pouco desejava, participar de um programa de pós-graduação *Stricto Sensu*. Eu não tinha essa ambição na carreira profissional, pois, naquele momento, o que eu desejava como recém-formada era entrar no mercado de trabalho e me desenvolver atuando como psicóloga na área organizacional, que foi a área que despertou o meu interesse durante a graduação.

Depois que me formei, tive a sorte e o privilégio de logo conseguir o primeiro emprego como psicóloga, e ainda na área organizacional. Foi uma experiência que contribuiu muito para meu aprendizado prático e para o desenvolvimento profissional e que reforçou ainda mais o meu interesse por esta área de atuação.

Permaneci no campo da psicologia organizacional até o ano de 2016, quando fui chamada para assumir a vaga de psicóloga no concurso público da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e, na ocasião, fui lotada no Serviço Escola de Psicologia (SEP), que é o local onde se realizam os estágios clínicos dos alunos do curso de Psicologia da UFMS. Assim, para minha alegria e frustração, iniciei minha trajetória profissional como servidora pública, mas comecei a atuar na área clínica, que, na época, não me despertava qualquer interesse.

E então foi que a primeira caixa de surpresas da vida profissional foi aberta. Depois de um período em que estive relutante e me sentindo deslocada no exercício da minha profissão, busquei me qualificar profissionalmente para o atendimento clínico e fiz a especialização em Terapia Cognitivo Comportamental pelo Instituto de Terapia Cognitivo Comportamental (ITCC) de Campo Grande - MS. A partir daí, mais segura e preparada, comecei a me encontrar como a profissional da escuta, do apoio psicológico àqueles que estão em sofrimento emocional, das intervenções psicoterápicas para contribuir com a melhora da qualidade de vida das pessoas adoecidas ou em adoecimento, da facilitadora no processo de autoconhecimento.

Durante a minha experiência no SEP com atendimento clínico, tive contato com as mais diversas demandas, dos mais diferentes públicos, e assim pude perceber uma afinidade com o atendimento de pessoas idosas e de pessoas com idade mais próxima da velhice. Hoje eu percebo que a minha relação com o tema de pesquisa desta dissertação começou neste período. Aliás, foi neste período também que comecei a ver o mestrado como uma possibilidade, pois passei a enxergá-lo como mais uma oportunidade de amadurecimento profissional.

Contudo, no início de 2022, surgiu a oportunidade de atuar dentro da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), na Secretaria de Saúde Laboral (Sesalab), pertencente à Diretoria de Atenção ao Servidor (DIAS), e então eu mudei de setor. Esta mudança me proporcionou, e proporciona, exercer minha profissão na área de Gestão de Pessoas, campo de atuação que sempre gostei, desempenhando atividades que visam a promoção e a prevenção da saúde mental dos servidores da UFMS, como o atendimento clínico breve, a organização do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) juntamente com a equipe psicossocial da PROGEP, entre outras ações.

Assim, em 2022 que eu conheci o PPA e entendi a importância de se ter uma ação voltada para a preparação para a aposentadoria a ser ofertada aos servidores que dedicam boa

parte da sua vida ao trabalho na instituição e que irão iniciar uma nova etapa da vida profissional a partir da aposentadoria.

Nesta altura, a ideia do mestrado já estava mais consolidada e o interesse pelo tema da aposentadoria já era algo presente. Faltava, então, encontrar um Programa de Pós-graduação com o qual me identificasse para desenvolver meus estudos e pesquisa.

Durante os encontros do PPA, percebi a influência que a cultura exerce sobre as decisões e escolhas das pessoas. Observando e acompanhando os participantes do Programa, notei que algumas pessoas adiam a aposentadoria por se apoiarem em uma crença cultural de que os aposentados (as) já não tem serventia, por não produzirem economicamente com a sociedade, ou ainda adiam para não terem que lidar com os estereótipos negativos que culturalmente são atribuídos à pessoa aposentada e à pessoa idosa, como que se adiando a aposentadoria também pudesse postergar a chegada da velhice.

Diante dessa percepção e depois das trocas profissionais com uma querida colega de trabalho, encontrei no curso de mestrado em Estudos Culturais da UFMS, do Câmpus de Aquidauana, a oportunidade de desenvolver a pesquisa sobre o PPA da UFMS. E, então, mais uma caixinha de surpresas foi aberta na minha vida, pois as leituras, discussões em aula e seminários que assisti do mestrado contribuíram grandemente para minha prática profissional, de uma maneira que não imaginava que aconteceria.

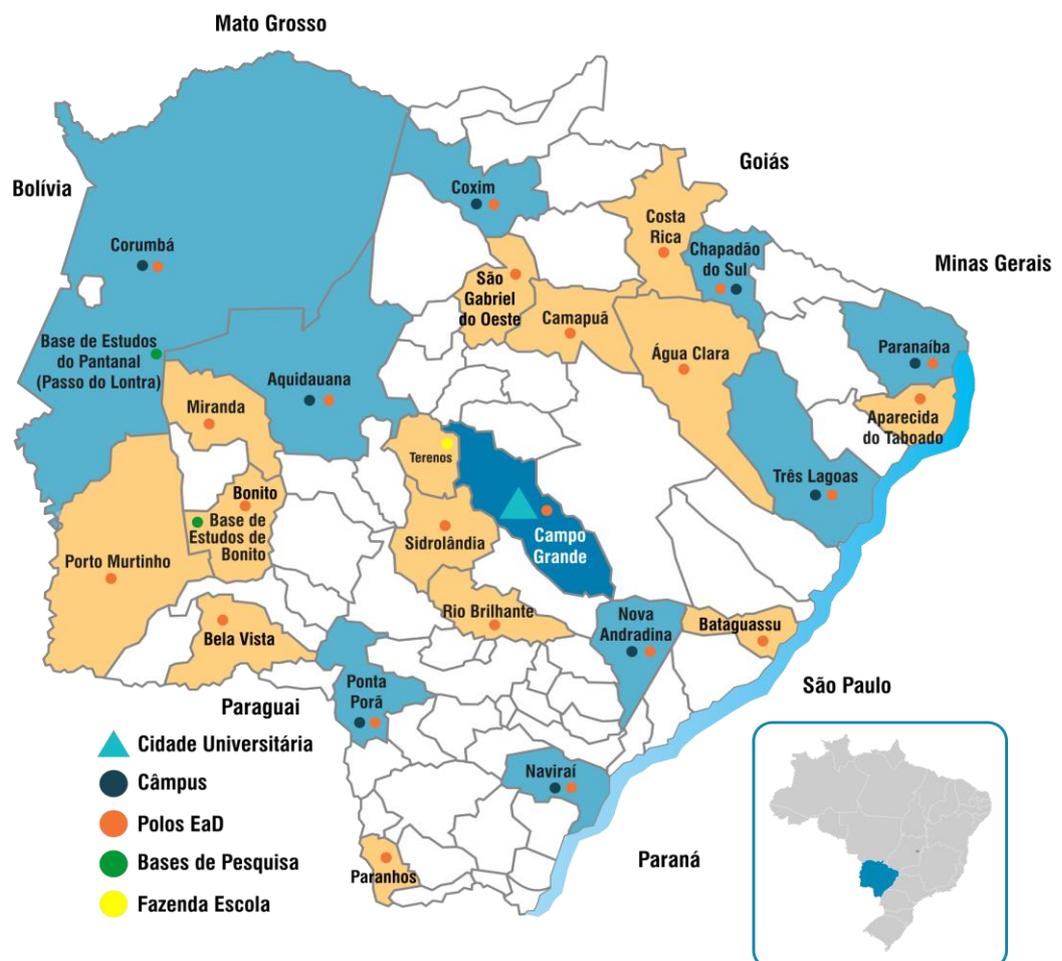
Deste modo, posso afirmar que o caminho que me trouxe até aqui foi de boas surpresas e percorrê-lo tem sido muito enriquecedor e gratificante.

2.1 Lócus de pesquisa

A Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) é uma instituição pública de ensino superior que oferece cursos de graduação e pós-graduação (especialização, MBA, mestrado, doutorado e residências uni e multiprofissional) nas modalidades presencial e online e está presente em todas as regiões do Estado de Mato Grosso do Sul.

A sede administrativa da instituição está localizada na capital Campo Grande, que é também o *campus* que oferta a maior quantidade de cursos da instituição. Este *campus* recebe o nome de Cidade Universitária. Além da sede na capital, a UFMS está presente também em outras 9 cidades do Estado, sendo elas: Aquidauana, Corumbá, Chapadão do Sul, Naviraí, Paranaíba, Três Lagoas, Ponta Porã, Nova Andradina e Coxim. A presença da Universidade nas cidades interioranas possibilita que o ensino seja descentralizado para atender as demandas regionais.

Figura 1 – Mapa da UFMS



Na Cidade Universitária, além das unidades administrativas, funcionam também as unidades acadêmicas da instituição, e são elas: Faculdade de Ciências Farmacêuticas, Alimentos e Nutrição (Facfan), Instituto de Biociências (Inbio), Instituto Integrado de Saúde (Inisa), Faculdade de Ciências Humanas (Fach), Faculdade de Educação (Faed), Faculdade de Artes, Letras e Comunicação (Faalc), Faculdade de Computação (Facom), Faculdade de Direito (Fadir), Faculdade de Medicina (Famed), Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia (Famez), Faculdade de Odontologia (Faodo) e Faculdade de Engenharias, Arquitetura e Urbanismo e Geografia (Faeng); Instituto de Matemática (Inma), Instituto de Química (Inqui) e Instituto de Física (Infi).

No segundo semestre de 2023 a UFMS ofertou: 138 cursos de graduação, sendo 127 presenciais e 11 cursos de Educação à Distância (EaD); 37 cursos *Lato Sensu* - 26 residências médicas, uni e multiprofissionais e 11 especializações e “*Master in Business Administration*” (MBA); 50 Programas de Pós-graduação *Stricto Sensu* e Programas de Pós-graduação em Rede, com 36 cursos de mestrado acadêmico, 11 de mestrado profissional e 21 cursos de doutorado (Números UFMS, 28/07/2024).

Diante da grande quantidade de cursos ofertados, a Universidade possui um número significativo de alunos, contabilizando mais de 37 mil acadêmicos de graduação e de pós-graduação no ano de 2023, ao considerar a Cidade Universitária e os campi do interior (Números UFMS, 28/07/2024).

Outro número expressivo é o de servidores efetivos da instituição que, no segundo semestre de 2023, era representado pelo total de 1.783 técnicos administrativos e 1.565 docentes, sendo 1.487 docentes efetivos, 51 docentes substitutos e 27 docentes visitantes (Números UFMS, 28/07/2024).

No entanto, esta amplitude não foi alcançada do dia para noite. A UFMS completou 44 anos de história em 2023, mas está em atividade enquanto instituição de ensino há 61 anos. Sua origem, portanto, é datada no ano de 1962, quando foram criadas a Faculdade de Farmácia e de Odontologia. Nesta época, a instituição não era federalizada e o Estado de Mato Grosso do Sul ainda estava incorporado ao território vizinho e era denominado Mato Grosso.

No ano de 1967, a rede de ensino superior no estado foi ampliada pelo governo estadual com a criação do Instituto de Ensino Superior de Pedagogia em Corumbá e, em Três Lagoas, com o Instituto de Ciências Humanas e Letras. A partir da integração dos Institutos de Campo Grande, Corumbá e Três Lagoas, criou-se a Universidade Estadual de Mato Grosso (UEMT), pela Lei Estadual nº 2.947, de 16 de setembro de 1969.

O ensino superior estadual continuou em expansão e, em 1970, foram criados e incorporados à UEMT os Centros Pedagógicos de Aquidauana e Dourados. Este último, que com o passar dos anos tornou-se *campus* da UFMS, foi desmembrado da instituição em 2005 para dar origem à Universidade Federal da Grande Dourados - UFGD.

A instituição foi federalizada somente em 1979, após a divisão do Estado em Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. E, a partir da promulgação da Lei Federal nº 6.674, de 05 de julho de 1979, que a instituição passou a se chamar Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS.

No ano de 2001 foram criados os *campus* de Coxim e de Paranaíba, em 2008 foi criado o *campus* de Chapadão do Sul, em 2009 o *campus* de Nova Andradina e em 2010 os *campus* de Naviraí, Ponta Porã e Bonito, porém este último foi desativado em 2018.

No decorrer dos anos, muitos desafios foram superados, muitas conquistas foram alcançadas e a Universidade segue se desenvolvendo com a missão de “desenvolver e socializar o conhecimento, formando profissionais qualificados para a transformação da sociedade e o crescimento sustentável do país”, baseando-se nos valores da ética, do respeito, da transparência, da efetividade, da interdisciplinaridade, do profissionalismo, da sustentabilidade e da independência, para alcançar a visão de “ser uma universidade reconhecida nacional e internacionalmente por sua excelência no ensino, pesquisa, extensão e inovação”.

No ano de 2023 a Universidade recebeu nota máxima no credenciamento institucional no Ministério da Educação, que seria o conceito 5,0. Com esta nota, comprova-se a qualidade do ensino, pesquisa, extensão, inovação e empreendedorismo ofertados pela instituição e se reconhece a infraestrutura moderna e inclusiva da UFMS (UFMS, 21/06/2023).

2.2 Percurso metodológico da pesquisa

Ser pesquisadora é ter a oportunidade de colaborar com a evolução do conhecimento, com a expansão de temas já estudados ou pouco explorados, e com a construção, desconstrução, reconstrução do saber, o que possibilita aos seres humanos o avanço da ciência e da humanidade.

Contudo, mais que contribuir para evolução do conhecimento científico, em nossas pesquisas estamos a todo momento convidando o leitor e os colaboradores que dela participaram à produção de sentidos e à construção de novos significados para as nossas vivências (Spink, 2000).

Do mesmo modo, como em uma via de mão dupla, nossa percepção e conhecimento sobre o mundo acabam por influir em todo o processo de pesquisa, pois, como declara Corazza

(2002) toda prática de investigação se constitui como um ato de criação que se desenvolve a partir da forma de pensar, de sentir, de desejar, de interrogar do pesquisador. Além disso, a qualidade de análise de um trabalho, que para Minayo (2012) são o tom e o tempero da pesquisa, dependem também da arte, da experiência e da capacidade de aprofundamento do investigador.

Isto posto, posso afirmar que todo o caminho percorrido no desenvolvimento desta pesquisa tem relação com a minha maneira de me relacionar com meu trabalho, com as questões socioculturais que me despertam a atenção, com as contribuições de todos professores presentes nesse processo de análise e escrita da pesquisa e com meus objetivos profissionais e acadêmicos.

Assim, a escolha do tema e as questões levantadas para fins de investigação, os objetivos que foram sendo definidos ao longo do processo da pesquisa, a abordagem metodológica, a análise dos resultados e as conclusões apontadas possuem estreita relação com o meu modo de entender o mundo que, por sua vez, encontrou um lugar na base teórica dos Estudos Culturais.

O campo acadêmico dos Estudos Culturais é, portanto, a base teórica na qual se desenvolveu esta pesquisa. Neste campo, a interdisciplinaridade é umas das principais características e, por este motivo, como aponta Paiva (2004), utilizam metodologias plurais de trabalho, permitindo que o pesquisador trilhe o caminho que considerar mais plausível para o seu projeto de investigação.

Neste sentido, o caminho escolhido para desenvolver esta pesquisa foi realizar o relato da minha experiência de participar da equipe organizadora e como colaboradora no Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Relato de experiência, de acordo com Mussi, Flores e Almeida (2021), é:

um tipo de produção de conhecimento, cujo texto trata de uma vivência acadêmica e/ou profissional em um dos pilares da formação universitária (ensino, pesquisa e extensão), cuja característica principal é a descrição da intervenção. Na construção do estudo é relevante conter embasamento científico e reflexão crítica (Mussi, Flores e Almeida, 2021, p.65).

Diante disso, e considerando que este foi a metodologia adotada para o desenvolvimento desta pesquisa, neste trabalho descrevo as edições do PPA dos anos de 2022, 2023 e 2024, abordando a experiência de presenciar as trocas entre os participantes, os depoimentos de servidores aposentados, as partilhas durante as dinâmicas e as exposições dos palestrantes.

A respeito dos participantes do PPA/UFMS, podem participar do Programa todos os servidores da instituição que se interessam pela temática da aposentadoria ou que desejam se

preparar a curto, médio e longo prazo para a chegada desta etapa, independentemente do local de lotação, do cargo que ocupam ou do tempo de carreira que possuem. No entanto, o público-alvo são os servidores e servidoras que estão em vias de se aposentar e, por isso, caso o número de inscritos no curso ultrapasse o número de vagas disponíveis, o critério de exclusão adotado é o tempo para aposentadoria, favorecendo aqueles que estiverem mais próximos de se aposentar.

Nesta pesquisa, foram analisadas as contribuições dos participantes do PPA dos anos de 2022, 2023 e 2024, propiciando a discussão entre os dados subjetivos da investigação, encontrados nos significados dados pelos participantes para aposentadoria, também nos motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes de cada um em relação ao processo de aposentar, e os fundamentos teóricos dos Estudos Culturais. Sendo assim, esta investigação se classifica metodologicamente como qualitativa (Minayo, 2001).

Além da participação dos servidores no PPA, outros instrumentos foram utilizados para compor informações que subsidiaram a discussão dos resultados da pesquisa, tais como: formulário de pesquisa de interesse para preparação do curso PPA/23, materiais disponibilizados pelos palestrantes dos cursos nos anos de 2022 e 2023, relatórios apresentados à Secretaria de Capacitação e Qualificação da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (SECAP/Progep) e formulário de avaliação do PPA 2023.

Contudo, outros arquivos também foram consultados para o desenvolvimento da investigação, sendo eles: Projeto “Preparação para Aposentadoria - PPA: Reflexões sobre a Aposentadoria na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul” (documento nº 3026643 do Processo SEI nº 23104.000200/2022-13) e o Projeto de Evento de Capacitação (documento 2644271 do Processo SEI nº 23104.018115/2021-21).

Nestes documentos encontram-se registros sobre a história da implantação do PPA/UFMS e as primeiras ações do Programa. Portanto, além do relato das últimas edições do PPA/UFMS, nesta pesquisa também é realizado o resgate histórico do Programa, pois para se compreender as ações atuais, onde estamos, o que fazemos e por quê fazemos, faz-se necessário conhecer o caminho que nos trouxe até aqui.

Esta pesquisa, então, se constituiu a partir da apresentação PPA da UFMS, mas o objetivo geral da investigação foi contribuir com a literatura científica no campo dos Estudos Culturais acerca da temática da aposentadoria, para dar visibilidade a este período da vida e aos aspectos culturais presentes no processo de se aposentar, já que estes podem interferir na vivência da aposentadoria de muitas pessoas.

Além disso, por se tratar de uma pesquisa exploratória que, como afirmaram Gerhardt e Silveira (2009), tem por objetivo tornar o assunto estudado mais explícito e familiar, esta investigação pode colaborar para que a temática da aposentadoria seja conhecida de forma mais profunda dentro do campo teórico dos Estudos Culturais.

Para tanto, fez-se necessário pesquisar assuntos que se relacionam com a temática central da investigação, para fundamentá-la cientificamente. No entanto, o conteúdo é abrangente e, por isso, foi preciso estudar algumas questões de forma específica, entendidas por mim como essenciais para o desenvolvimento da pesquisa.

Assim, busquei abordar sobre as diversas concepções de trabalho ao longo da história da humanidade, bem como os diferentes sentidos e significados atribuídos a ele neste percurso histórico. Pretendi, também, provocar a reflexão sobre a relação que as pessoas possuem com suas atividades laborais nesta Era da modernidade líquida, em que as relações são fluídas e voláteis (Bauman, 1999).

Para dar embasamento à discussão sobre cultura e aposentadoria, o intuito foi apontar os vieses culturais que envolvem a vida pós-trabalho e, também, dar luz aos desafios de se aposentar e envelhecer em meio ao preconceito social direcionado a pessoa idosa, conhecido por idadismo, ou etarismo.

Além desses objetivos, considerei importante discorrer sobre os fatores emocionais, sociais, financeiros e legais vinculados à aposentadoria, apresentando a legislação previdenciária vigente na atualidade e buscando esclarecer sobre os principais aspectos envolvidos no processo de aposentar.

E, por fim, como a pesquisa se deu por meio do relato da experiência de participar do Programa de Preparação para Aposentadoria da UFMS, foi necessário apresentar conceito, história, formatos e alguns modelos existentes deste tipo de ação, que tem como principal finalidade auxiliar as pessoas que estão em vias de se aposentar a vivenciarem o processo da aposentadoria de forma consciente e segura.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Evolução histórica de concepções de trabalho, de seus sentidos e significados

A palavra “trabalho” possui diversos conceitos, sinônimos, interpretações, sentidos e significados, o que torna difícil defini-lo de forma única e definitiva. Os autores Salanova, Gracia e Peiró (1996) afirmam que *trabalho* possui uma natureza multifacetada, já que pode fazer referência a uma atividade ou comportamento, bem como a uma situação ou contexto e ainda a um fenômeno com significado psicossocial. Além disso, cada área de estudo tenta explicar e descrever *trabalho* com base nas fundamentações teóricas e empíricas próprias da sua disciplina, ou seja, economistas, sociólogos e psicólogos, entre outros cientistas sociais, definem e estudam o trabalho sob perspectivas e abordagens teóricas diferentes (Salanova, Gracia e Peiró, 1996).

Outra razão que dificulta a delimitação de um conceito único de *trabalho* é o fato de existirem termos similares, como emprego, ocupação ou posto, que são empregados tanto em linguagem coloquial como na literatura das Ciências Sociais para fazer referência ao termo *trabalho*; e, por último, o conteúdo e as representações sociais do trabalho tem sido diferente nas diversas culturas e épocas históricas. Pode-se dizer, portanto, que a concepção de trabalho que temos hoje é resultado das transformações socioeconômicas, políticas e culturais vivenciadas pela humanidade.

Alguns autores referem que os primeiros vestígios da existência do trabalho são encontrados ainda no período Pré-histórico, se entendido como atividade desempenhada para atender as necessidades humanas imediatas. Neste período, então, o sentido do trabalho era garantir a sobrevivência.

De acordo com Cipolla (1977), durante milênios o homem viveu como animal predatório e assegurava sua subsistência a partir de atividades como caça, pesca, colheita de frutos silvestres e até por meio do canibalismo. O autor complementa que, com o passar do tempo, mas ainda dentro de uma estrutura econômica predatória, técnicas e habilidades humanas foram se desenvolvendo, sendo aperfeiçoadas, e culminaram na invenção de ferramentas, armas especiais e elementos de transporte. Krawulski (1991) sintetiza que estas atividades características do nomadismo eram meramente extrativas e tais atitudes já constituíam uma forma de trabalho.

Com a necessidade experimentada em algumas populações nômades de se estabelecer em um local e devido às mudanças climáticas que tornaram o clima mais temperado e úmido, novas ocupações e recursos surgiram. “A agricultura e a domesticação dos animais começam a

se desenvolver no Oriente, com a ocorrência do processo de aragem da terra e das primeiras colheitas de cereais” (Krawulski, 1991, p. 22).

Portanto, conforme apontaram Colossi, Cosentino e Giacomassa (1997), a primeira forma organizada e contínua de trabalho humano se estabeleceu com desenvolvimento da agricultura, pois com o início das atividades agrícolas o homem passou a se fixar em uma região para prover seu sustento. A partir da necessidade do uso de ferramentas próprias para plantação e cultivo, iniciou-se também o trabalho artesanal. Além disso, o excedente gerado no plantio trouxe como consequência outros tipos de ações humanas: a troca (escambo) e o comércio.

Passando do período pré-histórico para a Idade Antiga, pode-se notar uma evolução do trabalho ao destacar três atividades da época: o esforço do trabalho na terra, e neste período, diferente do que acontecia na pré-história, há uma valorização da terra enquanto propriedade, pois ela passa a representar segurança, moralidade e “status”; a fabricação do artesanato, que visava pela qualidade do produto fabricado e não pela produção em quantidade; e a atividade livre dos cidadãos que discutiam os problemas da comunidade (Krawulski, 1991, p. 25).

Além disso, foi na Antiguidade, mais especificamente na civilização greco-romana, conforme apontou Anderson (1991) que se constitui o modo de produção escravo. Este autor explica que a escravidão em si tinha existido de diversas formas no Oriente Próximo, mas sempre numa condição juridicamente impura, porém, nas cidades-estados gregas foi que a escravidão se transformou de sistema auxiliar em um modo sistemático de produção.

No entanto, Arendt (2007) esclarece que a escravidão na Antiguidade não foi instituída para se obter mão-de-obra barata nem para ser utilizada como instrumentos de exploração para fins de lucro, mas porque os antigos consideravam necessário ter escravos por conta da natureza servil das atividades para manutenção da vida. A autora declara que “a degradação do escravo era um rude golpe do destino, um fado pior que a morte, por implicar a transformação do homem em algo semelhante a um animal doméstico” (Arendt, 2007, p. 95).

A escravidão foi substituída pela servidão enquanto forma de trabalho na Idade Média com a constituição do feudalismo como sistema econômico, mas, conforme apontam Ornellas e Monteiro (2006, p. 553), “não ocorreram mudanças significativas em suas condições de trabalho, nem foi amenizada sua situação de miserabilidade”.

Aqui cabe lembrar que, embora a escravidão viesse sendo substituída por outras formas de trabalho desde a Idade Média, no Brasil ela se constituiu como a principal mão-de-obra durante a colonização, ocorrida na Idade Moderna, e perdurou até o ano de 1888, quando a princesa Isabel, filha de Dom Pedro II, assinou a Lei Áurea abolindo a escravidão no país, ao menos legalmente (Cação e Rezende Filho, 2014).

Retomando, segundo Oliveira (1987), o feudalismo se caracteriza como a última etapa no processo histórico em que se formam as sociedades pré-capitalistas. De acordo com Krawulsi (1991), esta etapa tem como características principais:

trabalho compulsório, sob relações de dominação e de servidão que concretizavam primordialmente no campo, onde o produtor direto não era proprietário da terra e trabalhava para o senhor sob formas de dependência social e jurídica, legitimadas pelo poder político. Os servos possuíam uma relação de dependência que os submetia ao seu senhor: em troca da terra para morar e cultivar, de forma a satisfazer as necessidades básicas de subsistência, eram obrigados a realizar uma determinada quantidade de trabalho para o proprietário da terra, não sendo, portanto, livres para dispor de sua força de trabalho. Além da força de trabalho, deviam lealdade e respeito ao senhor da terra, fazendo parte, de certa maneira, dos seus domínios (Krawulski, 1991, p. 34).

Porém, o feudalismo teve seu declínio ainda na Idade Média. Krawulski (1991) aponta que a queda do sistema feudal se deu partir da formação das cidades e da burguesia, momento em que a utilização do dinheiro acontecia de forma progressiva e que o comércio ressurgia, e pela tomada de consciência gradativa dos camponeses em direção à liberdade de trabalho.

Avançando dentro dos períodos históricos, na Idade Moderna, datada entre os séculos XV e XVIII, as principais características que contribuíram para a evolução do trabalho foram as expansões marítimas europeias, que culminou na colonização da América, a prática econômica do mercantilismo, que marca a transição do feudalismo para o capitalismo e o surgimento da indústria na segunda metade do século XVIII a partir da primeira fase da Revolução Industrial. Cultural e politicamente, aconteceram mudanças importantes para a sociedade, como a criação dos Estados Nacionais Modernos, com a centralidade política na figura do rei e o aumento de poder da burguesia, e o surgimento do movimento artístico, cultural e científico conhecido por Renascimento, que defendia o antropocentrismo, racionalismo e o cientificismo.

No final do século XVIII, a partir da Revolução Francesa, inicia-se o período da história denominado Idade Contemporânea, que perdura até hoje. Profundas transformações foram percebidas na Europa e, conseqüentemente, nos países colonizados pelos europeus nesta época. As principais características da Idade Contemporânea são: desvinculação entre Estado e Igreja, aumento do poder político da burguesia, surgimento da democracia, consolidação do capitalismo, luta de classes, avanços tecnológicos e industriais e a globalização.

O modo como o trabalho é entendido e vivido na contemporaneidade, portanto, é resultante de todas as transformações sofridas pela sociedade até aqui. Em decorrência das mudanças econômicas, políticas e sociais, e de forma mais específica a partir da consolidação

do capitalismo, a valorização da produtividade e da intensificação do trabalho tornaram-se pontos centrais na relação que o sujeito contemporâneo estabelece com seu trabalho e, ao final da vida profissional, estas preocupações podem interferir na maneira como ele vai se desvincular do seu ofício.

3.2 Diálogo entre trabalho e os Estudos Culturais: reflexões sobre a vida moderna-líquida

Com base no que já foi apresentado até aqui, verifica-se que o entendimento que se tem de trabalho na atualidade é resultado de um processo de evolução histórica permeada por fatores sociais, políticos, econômicos e culturais. E, durante este processo evolutivo, diferentes correntes teóricas preocuparam-se em entender e explicar como se dá a relação entre sujeito e trabalho, e entre elas estão os Estudos Culturais.

Sobre este campo teórico, Escosteguy (2010, p. 34) explica que os Estudos Culturais, “pela perspectiva teórica, resultam da insatisfação com os limites de algumas disciplinas, propondo, então, a inter/trans ou, ainda para alguns, a antidisciplinaridade”. Turner (1990) também pontua que este é um campo resultante de uma convergência de preocupações e métodos que propiciam o entendimento de fenômenos e relações que não são acessíveis por meio das disciplinas existentes.

Portanto, por ser uma corrente de estudos em que se integram contribuições de diversas abordagens teóricas das humanidades, pode-se dizer que o entendimento da relação sujeito-trabalho na perspectiva dos Estudos Culturais recebe influência de áreas como a História, a Sociologia, a Psicologia, a Filosofia e outras. Interessante pontuar que o surgimento deste campo de estudo, dentro do contexto histórico de sua origem, tem relação direta com o trabalho.

A respeito do surgimento desta corrente teórica - e política -, o escritor e professor universitário Raymond Williams, um dos fundadores dos estudos da cultura e umas das principais referências deste campo de ensino, proferiu a seguinte fala sobre o início dos Estudos Culturais (Cevasco, 2003) durante uma conferência em 1986 na Associação para os Estudos Culturais na *NorthEast London Polytechnic*:

Estamos começando a ver artigos de enciclopédia que datam o aparecimento dos estudos culturais a partir deste ou daquele livro de finais dos anos 1950. Não acreditem em uma só palavra. A mudança de perspectiva no ensino das artes e da literatura e sua relação com a história e a sociedade contemporânea começou na Educação para Adultos, não começou em nenhum outro lugar (Cevasco, 2003, p. 61).

Ao referir que a origem dos estudos culturais está relacionada com a Educação para Adultos, Williams faz alusão ao trabalho realizado pela organização de esquerda denominada *Worker's Educational Association* (WEA) que se ocupava da educação de trabalhadores. Williams lecionava na WEA, assim como Hoggart e Thompson, estudiosos que também contribuíram para o surgimento dos estudos culturais com publicações que marcaram o início deste campo teórico (Cevasco, 2003, p. 62).

Em relação a estas publicações, inclusive mencionadas no discurso de Williams, Costa (2012) aponta que “significaram uma grande virada metodológica na maneira de pensar a dicotomia popular x erudito” e, por isso, para vários pesquisadores, tais publicações representam o surgimento dos Estudos Culturais. Os livros em questão são: *A Formação da Classe Trabalhadora Inglesa* (1963), de Edward P. Thompson; *Cultura e Sociedade, 1780-1950* (1958), de Raymond Williams; e *O uso da alfabetização* (1957), de Richard Hoggart.

Retomando sobre a educação de trabalhadores, de acordo com Cevasco (2003), a organização WEA defendia uma educação pública e igualitária que expressasse os valores de uma cultura em comum, com o objetivo de construir uma nova consciência social e uma nova civilização, em que a classe trabalhadora fosse incluída como um todo. A autora aponta que o trabalho dos professores neste tipo de instituição estava mais relacionado com uma intervenção política do que com uma profissão.

Cevasco (2003) explica também que, para atingir os objetivos de uma educação democrática, os instrutores precisaram mudar a forma de ensinar, pois os alunos tinham interesse por assuntos relacionados as suas vidas e muitas vezes faziam perguntas que não estavam no escopo das disciplinas institucionalizadas. Ou seja, os professores que já tinham como interesse possibilitar o acesso democrático ao ensino para as pessoas das camadas populares, ainda experienciavam a oportunidade de conhecer sobre a classe trabalhadora a partir de suas próprias narrativas. Este movimento é considerado de fundamental importância para o entendimento de uma cultura.

A utilização da expressão “classe trabalhadora” acima apoia-se na ideia de Edward P. Thompson sobre classe. No prefácio do livro *A Formação da Classe Operária Inglesa: a árvore da liberdade*, o autor explica que, no seu entendimento, classe é um fenômeno histórico que unifica diversos acontecimentos diferentes e aparentemente desconectados. E complementa que “a classe acontece quando alguns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou partilhadas), sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus (Thompson, 1987). Diante

desta compreensão, Thompson (1987) destaca que a formação da classe operária ocorreu a partir do processo de fazer-se, no qual ela formou a si mesma e, também, foi formada por ela.

Contudo, a separação da sociedade em classes ocorreu com o surgimento do trabalho assalariado, pois a partir disso, a população dividiu-se em: classe burguesa/burguesia - representada pelos proprietários dos meios de produção e pelos empregadores, e a classe operária/proletariado - constituída por trabalhadores assalariados, que não tendo meios próprios de produção vendem sua força de trabalho para poderem se sustentar.

A divisão da sociedade em classes é uma das características do novo formato de trabalho implementado a partir da consolidação do capitalismo. Thompson (1987, p.27) as descreveu junto com outras, tal como se vê:

a ascensão de uma classe de mestres, sem qualquer autoridade ou obrigações tradicionais; a distância crescente entre os mestres e os outros homens; a transparência da exploração na mesma fonte da sua nova riqueza e poder; a perda do status e, acima de tudo, da independência do trabalhador, reduzido à total dependência dos instrumentos de produção do mestre; a parcialidade da lei; a ruptura da economia familiar tradicional; a disciplina, a monotonia, as horas e as condições de trabalho; a perda do tempo livre e do lazer; a redução do homem ao status de 'instrumento (Thompson, 1987, p. 27).

Embora o capitalismo tenha surgido há muito tempo, este sistema econômico predomina na atualidade e estes apontamentos feitos por Thompson há cerca de 35 anos podem ser percebidos ainda hoje. No entanto, pode-se incluir ainda a valorização da produtividade e do poder de consumo das pessoas, fazendo que as pessoas busquem trabalhar mais para ganhar mais e poder, assim, comprar mais.

O excesso de trabalho e de desempenho, característicos da contemporaneidade, muitas vezes são agudizados pelo próprio trabalhador, inclusive. De acordo com o filósofo e crítico contemporâneo Byung-Chul Han, a autoexploração é mais eficiente do que a exploração vinda do outro. Han (2015) explica que:

O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa auto referencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal (Han, 2015, p. 30).

Conforme apontado pelo autor, o adoecimento pode se tornar o resultado de como nos relacionamos com o trabalho. No entanto, além do imperativo capitalismo que rege muitas de nossas relações, existe um outro fator muito presente na contemporaneidade que também

interfere na maneira como nos relacionamos com nossas atividades laborais, e se trata do fenômeno da globalização.

Segundo o teórico Aníbal Quijano (2002), a globalização trata-se de “uma reconfiguração do sistema de dominação política, associada às mais recentes tendências da exploração ou controle capitalista do trabalho”. Enquanto Quijano traz a questão política na conceituação de globalização, Stuart Hall apresenta um entendimento mais aproximado de uma vertente social:

a ‘globalização’ se refere àqueles processos, atuantes numa escala global, que atravessam fronteiras nacionais, integrando e conectando comunidades e organizações em novas combinações de espaço-tempo, tornando o mundo, em realidade e em experiência, mais interconectado (Hall, 2006, p. 67).

Este autor refere que quanto mais a vida se torna mediada pelo fenômeno da globalização, por meio do qual as distâncias são encurtadas, o acesso ao mercado global é facilitado e a comunicação é interligada mundialmente, mais as identidades são desalojadas de tempos, lugares, histórias e tradições específicos (Hall, 2006, p. 75).

As identidades, as concepções que o sujeito tem de si mesmo, as suas escolhas, os seus desejos e ambições, são influenciados por fatores sociais, políticos, econômicos e culturais dentro do contexto histórico no qual o sujeito está inserido. O fenômeno da globalização, portanto, traz implicações para o modo com o ser humano percebe o mundo e, conseqüentemente, para a forma como ele se relaciona com tudo aquilo que o cerca e que faz parte da sua vida, assim como o trabalho.

Este fenômeno, no entanto, é somente uma das características da sociedade capitalista atual que influencia as relações e o comportamento humano. Deste modo, em se tratando do mundo do trabalho, outras inovações surgiram ao longo do tempo, caracterizando novos modelos produtivos. A este respeito, Holanda et. al. (2014) consolidaram as principais, como se vê:

novas formas de gestão, tanto de produção como de pessoas; transnacionalização do capital; migração laboral orientada pela dinâmica do capital internacional; intensificação nos ritmos e processos de trabalho; incorporação da informática, telecomunicação e microtecnologias; busca pelo máximo de produtividade com o mínimo de tempo e de pessoal (“fábrica enxuta”); redução do trabalho estável e contratual e aumento do informal, temporário/parcial (part-time); terceirização; predominância do autoemprego de subsistência; flexibilização do trabalho; desconcentração do espaço físico e da jornada de trabalho; apropriação de características cognitivas do trabalhador pelo maquinário; exigência alta de qualificação do trabalhador para fazer frente à tecnologia (superespecialização) (Holanda et. al., 2014, p. 48).

Tais características configuram, então, o cenário do trabalho na contemporaneidade. Assim, como consequência das atuais diretrizes do mundo do trabalho, os autores Henrique Nardi e Byung Chul-Han apontaram alguns princípios que direcionam a classe trabalhadora nos dias atuais e que, conseqüentemente, influenciam a relação que o sujeito estabelece com o seu trabalho e profissão. Os preceitos apontados pelos autores são: o individualismo, a competitividade, a responsabilização individual pelos méritos e também fracassos do sujeito, a multifuncionalidade e a busca pela autorrealização (Nardi, 2006; Chul-Han, 2015).

Na obra *Sociedade do Cansaço* escrita por Byung Chul-Han, o autor (2015) discute o fato da sociedade contemporânea estar imersa na cultura do trabalho desmedido para obter êxitos profissionais e na vida pessoal. A classe trabalhadora da atualidade, de acordo com Chul-Han(2015) é guiada por lemas de positividade, como por exemplo no uso e na crença da expressão “*Yes, we can*” (Sim, nós podemos), que remete a ideia de que as pessoas conseguem realizar o que desejarem, desde que se esforcem para alcançar o resultado bem-sucedido. Como consequência, os trabalhadores e trabalhadoras se tornam exploradores de si mesmos, vivendo em constante autocobrança, e tendo ainda que ser multifuncionais, pois precisam conciliar as atividades profissionais com outras funções que exercem nos diversos contextos em que vivem.

A autoexploração e a autocobrança descritas por Chul-Han, são comportamentos que promovem a autorreferencialidade e que favorecem o individualismo. De acordo com Gabriel, Pereira e Gabriel (2022, p. 123), “ na modernidade líquida, exacerba-se o individualismo; a felicidade acaba por reduzir-se à busca desenfreada da realização pessoal, tanto na sociedade quanto no mercado”.

Cabe aqui dizer que o conceito de modernidade líquida referida por Gabriel, Pereira e Gabriel foi desenvolvido por Zigmunt Bauman, sociólogo e filósofo polonês, para definir o período da pós-modernidade, que foi por ele caracterizada como sendo “líquida, fluente, dispersa, espalhada e desregulada” (Bauman, 2008, p.37). E, conforme apontam Gabriel, Pereira e Gabriel (2022), tem como uma de suas grandes consequências o individualismo.

Sobre o individualismo nos ambientes organizacionais, pode-se dizer que os pensamentos e atitudes individualistas contribuem para o aumento da competitividade entre os colegas de trabalho, já que na mentalidade de “cada um por si” cada profissional busca se sobressair ante aos demais e atingir, de forma individual, os melhores resultados, esquecendo-se que existem maneiras de se obter ganhos coletivos.

As relações interpessoais no trabalho, conseqüentemente, tornaram-se frágeis e superficiais. Os autores Heloani e Capitão (2003) referem que, como o indivíduo passa a maior parte do tempo trabalhando, as relações sociais fora de casa deveriam ter um valor afetivo de

extrema importância, mas tais relações são passageiras, imediatas e competitivas nos dias de hoje, o que dificulta que se concretize a amizade e companheirismo no ambiente de trabalho.

A superficialidade e o caráter passageiro das relações interpessoais no âmbito organizacional são alguns dos aspectos que também caracterizam a modernidade líquida. A respeito dos laços sociais que se constituem na vida líquido-moderna, Bauman aponta que :

Uma inédita fluidez, fragilidade e transitoriedade em construção (a famosa ‘flexibilidade’) marcam todas as espécies de vínculos sociais que, uma década atrás, combinaram-se para constituir um arcabouço duradouro e fidedigno dentro do qual se pôde tecer com segurança uma rede de interações humanas. Elas afetam particularmente, e talvez de modo mais seminal, o emprego e as relações profissionais (Bauman, 2004, p. 112-113).

No entanto, não somente as relações humanas são fluidas e transitórias na contemporaneidade, mas também o conhecimento. Os constantes questionamentos feitos pela sociedade líquida geram incertezas que, por sua vez, provocam o sentimento de insegurança nas pessoas. E, para lidar com as angústias geradas pelas incertezas, Gabriel, Pereira e Gabriel (2022, p. 126) incitam que as pessoas aumentam o consumo de coisas, passando a “comprar mais e mais”.

Fazendo uma referência religiosa, tais autores afirmam que comprar é o primeiro mandamento da sociedade capitalista, e completam dizendo que o indivíduo que não tem poder de consumo passa a ser considerado um peso para o mundo e a ser visto como imprestável ou um ser insignificante nesta sociedade dominada pelo consumismo. Como consequência, este indivíduo que não dispõe de condições para consumir se sente inferiorizado (Gabriel, Pereira e Gabriel, 2022).

Desse modo, conforme pontuam França e Jaques (2017), pode-se dizer que o consumismo está muito além de um aspecto meramente econômico. A expressão “*consumo; logo, existo*”, por exemplo, ganhou notoriedade já que a cultura consumista tornou-se a única forma possível de estar no mundo e de se relacionar (França e Jaques, 2017, p. 134, grifo das autoras). Além disso, na sociedade contemporânea em que se busca constantemente à valorização pelo consumo, a própria identidade individual acaba, em alguns aspectos, reduzida à dimensão do poder de compra dos indivíduos (Bauman, 2001).

Assim sendo, para que o sujeito possa existir na sociedade capitalista ele precisa ser um consumidor, ou seja, ele necessita ter condições de comprar, acumular riquezas e adquirir propriedades. Quanto maior o poder aquisitivo, mais pertencente ao mundo ele será. Neste

sentido, o trabalho pode ser entendido como o meio que proporcionará ao sujeito se tornar um agente do consumo e, conseqüentemente, o fará integrante da sociedade capitalista em que vive.

Isto posto, torna-se compreensível que as profissões mais bem remuneradas sejam também as mais desejadas. Contudo, não é somente por oportunizar ganhos financeiros que o trabalho tem sua importância na vida das pessoas. Como já apresentado nos subcapítulos anteriores, as atividades laborais possuem diversas funções na vida do sujeito.

A partir de uma pesquisa realizada por diversos autores (Morin, 1997; Morse e Weiss, 1955; Tausky, 1969; Kaplan e Tausky, 1974; MOW, 1987; Vecchio, 1990), ficou constatado que a motivação para se ter um trabalho nos dias atuais não é exclusivamente suprir necessidades financeiras. Na pesquisa, os participantes tiveram que responder à pergunta: “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?”, e mais de 80% dos entrevistados responderam que continuariam trabalhando. As principais razões para se manter trabalhando apontadas pelos entrevistados desta pesquisa foram: “para se relacionar com outras pessoas, para ter o sentimento de vinculação, para ter algo que fazer, para evitar o tédio e para se ter um objetivo na vida” (Morin, 2001).

O resultado da pesquisa vai ao encontro do que Bauman pontua sobre viver em tempos de modernidade líquida. O autor esclarece que “[...] ser moderno passou a significar ser incapaz de parar e ainda menos de ficar parado” (Bauman, 2001, p. 37).

Contudo, na contramão do que é preconizado na vida moderna encontra-se o processo de aposentadoria, pois, conforme esclarecem Fôlha e Novo (2011):

Etimologicamente, 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 (Fôlha e Novo, 2011, p. 3).

Assim sendo, aposentar-se na contemporaneidade pode ser um grande desafio, pois ao se desligar das atividades laborais o sujeito “para”, ou seja, a pessoa aposentada para de contribuir produtivamente com a sociedade, para de se relacionar com pessoas que fizeram parte de seu cotidiano por muitos anos, para de participar do grupo social denominado classe trabalhadora, e ao parar o sujeito precisa se adaptar à nova etapa da vida profissional: o descanso.

Portanto, considerando que na vida moderna-líquida o indivíduo que é valorizado é aquele que está em atividade, produzindo e contribuindo com conhecimento, mão-de-obra e também economicamente para a sociedade, desvincular-se das atividades profissionais pode

representar a ruptura dos referenciais identitários que possibilitam ao sujeito o autorreconhecimento (Silva, 1999).

Assim, nem sempre a decisão pela aposentadoria é fácil. Diversos fatores influenciam neste processo, tais como: a legislação vigente na atualidade, o vínculo do sujeito com a sua profissão, o significado atribuído pelo sujeito ao ato de trabalhar, o sentimento de pertencimento, o preconceito e a discriminação sociocultural direcionados a pessoa aposentada e aspectos culturais próprios de cada região do mundo.

No próximo capítulo, abordarei a questão dos aspectos culturais relacionados à aposentadoria.

3.3 A vida pós-trabalho: vieses culturais da aposentadoria

Cultura é um tema muito amplo que vem sendo discutido há muito tempo em diversas áreas de estudos, como Antropologia, Ciências Sociais, Literatura, Estudos Culturais, entre outros. Existe, portanto, uma multiplicidade de interpretações deste conceito. Assim, nesta pesquisa serão apresentadas de forma mais abrangente as concepções de cultura que possuem relação com a subjetividade e a identidade dos sujeitos, tendo em vista que o entendimento sobre estes aspectos formativos se faz necessário para melhor compreensão do processo de aposentadoria - temática da pesquisa.

No entanto, considero importante pontuar, mesmo que sucintamente, sobre as principais noções de cultura, mesmo que nem todas enfatizem os aspectos subjetivos e identitários envolvidos em sua concepção. Deste modo, cito Canedo (2008, p. 40), que em sua dissertação de mestrado intitulada “Cultura, democracia e participação social: um estudo da II Conferência Estadual de Cultura da Bahia” apresentou três fundamentais concepções de cultura, que seriam: “1) modos de vida que caracterizam uma coletividade; 2) obras e práticas da arte, da atividade intelectual e do entretenimento; 3) fator de desenvolvimento”.

Na primeira referência, Canedo (2008) esclarece que o conceito de cultura representa a ideia de conjunto de significados e valores de grupos humanos, e salienta que estes são produzidos pelos próprios indivíduos; na segunda, cultura diz respeito às atividades intelectuais e artísticas que são produzidas, distribuídas e consumidas como bens e serviços em conformidade com o sistema da indústria cultural; e a terceira perspectiva tem relação com o uso da cultura como instrumento para o desenvolvimento político e social, como nas seguintes situações:

para estimular atitudes críticas e o desejo de atuar politicamente; no apoio ao desenvolvimento cognitivo de portadores de necessidades especiais ou em

atividades terapêuticas para pessoas com problemas de saúde; como ferramenta do sistema educacional a fim de incitar o interesse dos alunos; no auxílio ao enfrentamento de problemas sociais, como os altos índices de violência, a depredação urbana, a ressocialização de presos, ou de jovens infratores (Canedo, 2008, p. 42).

Além das três concepções apresentadas, Canedo (2008, p. 37) destaca também que a palavra “cultura” tem sido utilizada em diferentes campos semânticos para substituição de termos como “tradição”, “ideologia”, “mentalidade”, “espírito”, como pode ser percebido nas expressões: “cultura agrícola”, “cultura de células”, “cultura política”, “cultura empresarial”.

Cabe também lembrar que, no século XVIII, a ideia de cultura estava associada à educação, tanto que esta última “foi – e ainda é – vista por muitos como o caminho natural para a ‘elevação cultural’ de um povo” (Veiga-Neto, 2003, p. 07). A associação entre cultura e educação pode ser evidenciada também no uso de expressões como “fulano é culto”, “esse grupo tem uma cultura superior àquele outro”, ou “o nosso problema é a falta de cultura”.

Portanto, o entendimento de cultura da modernidade sustentava-se na relação de dominação de um grupo sobre outro. Um dos grupos dominantes, neste caso, foram os intelectuais alemães, que criaram, inclusive, o termo *Kultur* para fazer referência à Cultura. A este respeito, Veiga-Neto (2003) esclarece que:

alguns intelectuais alemães passaram a chamar de *Kultur* a sua própria contribuição para a humanidade, em termos de maneiras de estar no mundo, de produzir e apreciar obras de arte e literatura, de pensar e organizar sistemas religiosos e filosóficos – especialmente todo aquele conjunto de coisas que eles consideravam superiores e que os diferenciava do resto do mundo –, a Cultura passou a ser escrita com letra maiúscula e no singular. Maiúscula porque era vista ocupando um *status* muito elevado; no singular porque era entendida como única. E se era elevada e única, foi logo tomada como modelo a ser atingido pelas outras sociedades (Veiga-Neto, 2003, p. 07).

Deste modo, o conceito de cultura do século XVIII, articulado principalmente por filósofos e historiadores alemães, foi descrito por John B. Thompson (2009, p. 169,170) como sendo a “concepção clássica” de cultura, por ele definida como: “[...] processo de desenvolvimento e enobrecimento das faculdades humanas, um processo facilitado pela assimilação de trabalhos acadêmicos e artísticos e ligado ao caráter progressista da era moderna”.

Retomando Veiga-Neto (2003), no período da modernidade, então, a Cultura estabeleceu-se como sendo única. No entanto, a ideia de monocultura passou a ser questionada e desconstruída nos anos 20 do século passado por estudiosos da antropologia, linguística, filosofia e sociologia, e mais recentemente foi aniquilada pelos Estudos Culturais, que

mostraram que seria melhor falarmos de *culturas* ao invés de falarmos em *Cultura* (Veiga-Neto, 2003).

De acordo com Cevasco (2003), quando *Cultura* - com letra maiúscula - foi substituída por *culturas* - no plural -, o foco deixou de ser a luta por uma cultura comum e iniciaram-se as disputas entre as diferentes identidades nacionais, étnicas, sexuais ou regionais. Deste modo, observa-se que a existência de diversas culturas promove o surgimento de variadas identidades.

Sobre a concepção pós-moderna de cultura, Stuart Hall (1999) esclareceu que as culturas são constituídas de sistemas ou códigos de significados que os seres humanos utilizam para determinar o que significam as coisas e também para codificar, organizar e regular o comportamento de uns em relação aos outros.

Em conformidade com Hall, o teórico latino-americano dos Estudos Culturais Néstor Garcia Canclini (2005) definiu cultura como um “conjunto de processos sociais de produção, circulação e consumo de significação na vida social” (Canclini, 2005, p. 41).

Considerando, então, que cultura pode ser entendida como uma rede de significados que se estabelecem “nos” e “a partir dos” processos sociais que medeiam a vida do ser humano, pode-se dizer que, por sermos constituídos por diversas experiências sociais compostas de sistemas culturais, em cada uma dessas experiências faça-se possível experimentar diferentes identidades.

Neste sentido, Hall (2006) explica que:

[...] à medida que os sistemas de significação e representação cultural se multiplicam, somos confrontados por uma multiplicidade desconcertante e cambiante de identidades possíveis, com cada uma das quais poderíamos nos identificar – ao menos temporariamente (HALL, 2006, p. 13).

Em outras palavras, as várias identidades do sujeito contemporâneo são (trans)formadas continuamente de acordo com o modo como ele é representado ou interpelado pelos sistemas culturais ao seu redor, podendo ser contraditórias ou não-resolvidas (Hennigen e Guareschi, 2002). Assim, pode-se dizer que a identidade encontra-se em permanente construção, já que “permanece sempre incompleta, está sempre ‘em processo’, sempre ‘sendo formada’” (Hall, 2006, p. 38).

Portanto, com base nas discussões e apontamentos de teóricos dos Estudos Culturais, pode-se inferir que somos constituídos por diversas identidades, que vão se construindo no decorrer da vida e que podem coexistir umas com as outras. Relacionando com o tema desta pesquisa, este entendimento é fundamental para subsidiar a programação de ações de preparação da aposentadoria, pois durante o processo de se aposentar muitas pessoas se

questionam sobre quem elas serão depois de aposentadas, já que vivenciaram a identidade profissional por muitos anos. No entanto, é necessário que se perceba que o papel social de trabalhador será substituído por outro, e isto implicará na construção de uma nova identidade, que coexistirá com outras que devem ser também valorizadas.

Sabendo que a formação da identidade do aposentado tem relação direta com os significados e representações culturais da aposentadoria, cabe pontuar que existe um elemento cultural que tem grande influência na maneira como o sujeito vivencia o processo de preparação para aposentadoria, e se trata da questão das reproduções de discursos preconceituosos e estigmatizantes a respeito dos aposentados e aposentadas, e também dos idosos. Tais discursos produzidos por uma sociedade capitalista, que valoriza a atividade, a produtividade e o consumo, muitas vezes são fomentados e propagados pela mídia, utilizada como um meio de disseminação de cultura.

De acordo com Douglas Kellner (2001), a cultura veiculada pela mídia por meio de sons, imagens e espetáculos ajudam a preparar a vida cotidiana, regendo o tempo de lazer, formando opiniões políticas e comportamentos sociais, e fornecendo o material para a construção da identidade das pessoas.

Kellner (2001, p. 9) explica que “ o rádio, a televisão, o cinema e os outros produtos da indústria cultural fornecem os modelos daquilo que significa ser homem ou mulher, bem-sucedido ou fracassado, poderoso ou impotente ”. Deste modo, quando a mídia divulga imagens e discursos que associam sucesso, felicidade, bem-estar, beleza com o grupo social representado pelos mais jovens ou ativos no mercado de trabalho, passa a informação sugestiva de que as pessoas que não fazem parte desse grupo estão distantes de alcançar a satisfação pessoal.

Assim, muitas pessoas buscam, às vezes, se esforçam além de suas possibilidades, para conseguir se adequar aos modelos de sucesso e de bem-estar que são divulgados na mídia, mas quando não conseguem podem experimentar o sentimento de fracasso e frustração. No caso das aposentadas (os) e das (os) idosas (os), torna-se mais difícil atingir o ideal, o que pode gerar sentimento de tristeza e inutilidade.

Quando ocorre a associação de uma imagem, seja ela positiva ou negativa, a um grupo, estabelecem-se os estereótipos. Por conta dos estereótipos negativos vinculados aos aposentados (as), muitas pessoas que se aproximam da aposentadoria sentem dificuldade em tomar sua decisão de aposentar - quando esta escolha é possível. Em decorrência disso, o preconceito e a discriminação direcionados aos aposentados (as) pode ser praticado por membros do próprio grupo social.

No entanto, talvez o maior preconceito em relação à aposentadoria se dê em função da idade da grande maioria dos aposentados (as), ou seja, o sujeito aposentado, muitas vezes é também idoso e, por isso, precisa enfrentar os preconceitos direcionados tanto a sua posição social como também a sua faixa etária.

É interessante pensar que, antes de iniciar o mestrado em Estudos Culturais, eu costumava utilizar a palavra “cultura” no intuito de me referir ou para refletir as diferenças que existem entre as pessoas ou entre grupos quanto ao modo de se vestirem, se entreterem, se alimentarem, se relacionarem e de agirem. Meu entendimento baseava-se na concepção descritiva de cultura. No entanto, poucas foram às vezes que me atentei ao fato de como os aspectos culturais interferem na maneira como o sujeito vivencia sua experiência no mundo, de como a cultura influi na constituição da subjetividade humana, e esta constatação possibilitou que entendesse de modo mais sólido a importância dos programas de preparação para aposentadoria.

3.4 O desafio de se aposentar e envelhecer em uma sociedade preconceituosa

Qual a imagem que vem à mente quando é solicitado para pensar em uma pessoa aposentada? E quando é solicitado a pensar sobre a pessoa idosa?

Comumente, as pessoas associam a imagem da pessoa aposentada à imagem do idoso. Mas não de qualquer idoso. Geralmente o que vem à mente das pessoas é o estereótipo daquele idoso de cabelos brancos, que tem problemas de saúde importantes, que não faz nenhuma atividade e que já não tem a destreza e a agilidade dos jovens.

A pessoa idosa, bem como os aposentados - que nem sempre se encontram na idade adulta tardia- muitas vezes se tornam alvo de discriminação e preconceito dentro de sua realidade social e cultural, e às vezes dentro da sua família também. Aliás, o preconceito em relação à idade pode vir do próprio sujeito que chegou na velhice, que reproduziu ao longo da vida discursos discriminatórios que reforçavam os estereótipos negativos da pessoa idosa, influenciado pelos meios de comunicação, mídia e demais recursos de disseminação de ideias e informação da modernidade.

Deste modo, pode-se dizer que o fator “idade avançada” dentro da sociedade contemporânea se configura como mais um elemento, entre outros diversos, que segregam pessoas, pois aqueles que não são parte do grupo normativo de sujeitos que produzem, contribuem, colaboram para o desenvolvimento econômico e tecnológico da sociedade – no caso dos idosos, por conta das limitações físicas, cognitivas e sensoriais características do

envelhecimento - são colocados à margem e tratados de forma preconceituosa em muitas situações.

O preconceito e a discriminação contra a pessoa idosa recebem o nome de idadeísmo ou etarismo. De acordo com o *Relatório mundial sobre idadeísmo* da Organização Pan-Americana de Saúde publicado em 2022, este conceito se refere aos estereótipos (como pensamos), aos preconceitos (como nos sentimos) e à discriminação (como agimos) dirigidos contra outros ou contra si mesmo com base na idade, podendo ser experimentados desde a infância e reforçado ao longo da vida, sendo mais frequente na velhice.

No entanto, o que seria a velhice? O que significa envelhecer?

Envelhecer diz respeito ao “processo evolutivo, um ato contínuo, isto é, sem interrupção, que acontece a partir do nascimento do indivíduo até o momento de sua morte [...] é o processo constante de transformação” (Costa, 1998, p.26). Assim, a partir do momento em que nascemos, evoluímos e avançamos nas etapas do desenvolvimento humano.

Entretanto, “a divisão do ciclo de vida em períodos é uma construção social: um conceito ou prática que pode parecer natural e óbvio àqueles que o aceitam, mas na realidade é uma invenção de uma determinada cultura ou sociedade” (Papalia e Feldman 2013, p. 38). Para esclarecer esta consideração, as autoras explicam que não existe um padrão fixo para o desenvolvimento humano que seja predominante em todas as culturas, assim como não são rígidas as demarcações de idade que estabelecem cada período da vida (Gonçalves, 2016).

Ainda que não haja rigidez e nem padrões fixos que determinam as etapas no ciclo vital, a delimitação de períodos ou fases do desenvolvimento humano possibilita que os sujeitos sejam identificados, reconhecidos e tratados de acordo com a idade e a etapa da vida em que se encontram. Neste sentido, Silva (2008) refere que a estabilização de categorias por idade favoreceu a formação de identidades etárias e explica que “ser criança, adolescente ou adulto constitui grande parte da identidade dos sujeitos modernos” (Silva, 2008, p. 157).

Ser idoso vai além do aspecto cronológico, fisiológico e psicológico que caracterizam a fase da velhice, pois “identidade é um processo de construção e significado com base em atributo cultural ou ainda um conjunto de atributos culturais inter-relacionados, o(s) qual (ais) prevalece (m) sobre outras fontes de significados” (Castells, 1999, p.22).

Assim, pode-se dizer que a formação identitária da pessoa idosa, além de ser agregada por componentes da identidade construída ao longo da vida do sujeito, é influenciada pelo contexto cultural no qual ela está inserida e esta questão pode ser evidenciada ao comparar a visão sobre envelhecimento das sociedades orientais e ocidentais.

De acordo com Lopes (2012), “nas sociedades orientais, como Japão e China, envelhecer é algo sagrado e tratado com delicadeza, respeito e reverência. Eles valorizam os idosos por sua sabedoria e experiências acumuladas ao longo da vida” (Lopes, 2012, p. 27). Porém, a autora ressalta que nas sociedades ocidentais ocorre o oposto: idosos passam por situação de descaso e exclusão e, não raro, são ignorados e/ou abandonados dentro da própria família.

As diferenças no modo de conceber à velhice, portanto, se deve ao fato de que cada sociedade está inserida dentro de um contexto cultural específico, com crenças e concepções características que embasam o entendimento dos sujeitos acerca de conceitos, situações e relações diversas. Deste modo, a forma como os idosos são tratados está diretamente relacionada com a visão que se têm de velhice dentro de determinada sociedade, ou seja, o tratamento à pessoa idosa depende dos estereótipos que lhe são atribuídos em um contexto sociocultural.

Estereótipos, de modo muito simplista, seriam as imagens ou figuras que nos vem à mente quando pensamos sobre um grupo social (Lippman, 1922). “De modo mais abrangente, são estruturas cognitivas que regem nossas crenças e expectativas sobre os grupos sociais, e dizem respeito a uma tendência que temos de classificar objetos, eventos e pessoas em categorias” (Vieira, 2013, p. 22).

A partir deste esclarecimento, pode-se dizer que existem diversas imagens vinculadas à pessoa idosa. Em um estudo realizado por Champagne e Frennet na Université de Montreal, foram levantados quatorze estereótipos mais frequentes relativos aos idosos, que são: a) Os idosos não são sociáveis e não gostam de se reunir; b) divertem-se e gostam de rir; c) temem o futuro; d) gostam de jogar às cartas e outros jogos; e) gostam de conversar e contar as suas recordações; f) gostam do apoio dos filhos; g) são pessoas doentes que tomam muita medicação; h) fazem raciocínios senis; i) não se preocupam com a sua aparência; j) são muito religiosos e praticantes; k) são muito sensíveis e inseguros; l) não se interessam pela sexualidade; m) são frágeis para fazer exercício físico; n) são na grande maioria pobres (Martins e Rodrigues, 2004).

Vieira (2013) também apontou características negativas e positivas atribuídas à pessoa idosa, sendo elas: negativas - doença, impotência ou desinteresse sexual, feiura, declínio mental, doença mental, inutilidade, isolamento, pobreza e depressão; e positivas: gentileza, sabedoria, confiabilidade, afluência, poder político, liberdade, juventude prolongada e felicidade.

Outros estereótipos podem ser identificados no Estatuto do Idoso, que ainda que seja um documento que trata dos direitos da pessoa idosa, de acordo com a análise de Justo e

Rozendo (2010) retrata os idosos como seres frágeis, impotentes e incapazes de gerir sua própria vida.

Schneider e Irigaray (2008) também referiram sobre a imagem do idoso na contemporaneidade e assinalaram que o *status* reduzido da pessoa idosa se deve ao fato de que, na sociedade contemporânea, dá-se ênfase à juventude, à beleza, à autonomia, à independência e na habilidade de ser produtivo ou reprodutivo e, na velhice, ocorre a perda de tais atributos tão valorizados no meio social.

Segundo Papalia e Feldman (2013):

Esses estereótipos inconscientes sobre envelhecimento, internalizados na juventude e reforçados durante décadas por atitudes da sociedade, podem ter se tornado autoestereótipos, que inconscientemente afetam as expectativas dos idosos em relação ao seu comportamento e que frequentemente atuam como profecias autorrealizáveis (Papalia e Feldman, 2013, p. 572).

Em consonância com as autoras, Martins e Rodrigues (2004) afirmam que a imagem que os idosos tem de si mesmos, bem como das condições e circunstâncias relacionadas à velhice, é reforçada pela valorização dos estereótipos que projetam sobre a velhice uma representação social gerontofóbica.

Considerando que “gerontofobia é uma espécie de fobia, de medo persistente e anormal sem justificativa sobre o envelhecer e tudo que se relaciona com a terceira idade, ocasionando infelicidade, independente da saúde e da posição financeira do sujeito fóbico” (Silva e Mendes, 2019), pode-se dizer que a propagação de estereótipos sobre a velhice interfere no modo como as pessoas encaram o envelhecimento e contribui para a disseminação do preconceito, promovendo, muitas vezes, a discriminação contra a pessoa idosa.

Ao fenômeno social caracterizado pela associação de estereótipos direcionados à pessoa idosa, pelo preconceito e pela discriminação contra este grupo social, dá-se o nome de idadismo.

“O idadismo é um fenômeno social multifacetado que a Organização Mundial da Saúde (OMS) define como estereótipo, preconceito e discriminação dirigida contra outros ou contra si mesmo com base na idade” (OPAS, 2022, p. 03). Palmore (2004) pontua que o idadismo “trata-se do preconceito supremo, da última discriminação, da mais cruel rejeição e do terceiro maior ‘-ismo’, após o racismo e o sexismo (Palmore, 2004 apud Goldani, 2010, p. 413). No entanto, ao contrário do racismo e do sexismo, a discriminação com base na idade é frequentemente normalizada, conforme apontaram Hanashiro e Pereira (2020).

A este respeito, Dórea (2020) complementa que, no Brasil, o idadismo não é reconhecido culturalmente, e nem mesmo tem um termo estabelecido para conceituar o ato de

discriminar o indivíduo ou um grupo de pessoas com base na idade cronológica, já que este ato possui diversas denominações no nosso país, tais como: ageísmo, etarismo, idosismo, velhismo. Aliás, nesta dissertação será utilizado o termo empregado pela Organização Mundial de Saúde, o idadismo.

Ao mencionar a respeito das diferentes designações que conceituam o preconceito etário, julgo interessante apresentar a origem do termo. Assim sendo, recorro ao autor Egídio Dórea (2020) que em seu livro *Idadismo: um mal universal pouco percebido* conta que, em 1969, o geriatra norte-americano Robert Butler presenciou movimentos de moradores que se opunham a transformação de um complexo de apartamentos no bairro de Chevy Chase, em Whashington – EUA, em moradias populares para pessoas idosas de baixa renda, e percebeu que eles utilizavam argumentos contra os idosos semelhantes aos do racismo (*racism*) e do sexismo (*sexism*), e foi então que Butler criou o termo *ageism*, derivado da palavra “age”, idade.

Nota-se, então, que desde a origem do termo, o conceito de idadismo está relacionado com as pessoas mais velhas e, de fato, o preconceito é mais comumente direcionado à pessoa idosa, mas as atitudes discriminatórias e preconceituosas quanto à idade podem ser experimentados por sujeitos de diferentes faixas etárias.

Os jovens, por exemplo, muitas vezes encontram dificuldade para se inserir no mercado de trabalho por conta de estereótipos de inexperiência e imaturidade que são associados a eles. Deste modo, quando o jovem procura o primeiro emprego ou busca ocupar funções de liderança onde já trabalha, muitas vezes é discriminado ou sofre preconceito, se tornando vítimas do idadismo. Outra situação em que se percebe o peso do estereótipo é quando as pessoas buscam por profissionais da área da saúde que aparentam mais experiência – deduzida pela aparência física-, pois a imagem de um médico, dentista, enfermeiro, psicólogo jovem pode gerar insegurança e receio em possíveis pacientes.

De todo modo, a questão do mercado de trabalho é um ponto que torna evidente a existência do preconceito etário, pois atinge os jovens e, também, as pessoas mais velhas. A pessoa mais madura tende a ter mais dificuldade em encontrar emprego, como também, quando inserida em algum ambiente organizacional, tem maior probabilidade de sofrer preconceito por ter um ritmo de produção frequentemente mais lento e por apresentar maior dificuldade com recursos tecnológicos.

Os autores Berlinck e Berlinck (1998) assinalaram que, pelo simples fato de os idosos terem restringidas algumas das habilidades que possuíam na juventude, algumas vezes são encarados como deficientes. Deste modo, os estereótipos associados à pessoa idosa que possui limitações por conta do avanço da idade, como por exemplo “incapazes” e “dependentes”,

muitas vezes são associados também com a pessoa com deficiência. Tais estereótipos fortalecem tanto o idadismo como o capacitismo, preconceito e discriminação direcionados aos portadores de incapacidades.

Assim sendo, pode-se notar que “o idadismo pode interagir com outras formas de vieses, como o sexismo e o capacitismo, e exacerbar desvantagens, o que por sua vez pode multiplicar o impacto que tem sobre a saúde e o bem-estar dos indivíduos (OPAS, 2022, p. 10)

O *Relatório Mundial sobre o Idadismo* publicado em 2022 teve como objetivo ampliar a conscientização contra o preconceito e a discriminação relacionados à idade das pessoas, chamar atenção para a prevenção do idadismo, de promover e proteger a plena efetivação dos direitos humanos e para suscitar a adoção de medidas por parte dos governos, da sociedade civil, do setor privado e dos indivíduos de todas as idades (OPAS, 2022). Dentre as temáticas abordadas no documento, encontra-se a questão da interseccionalidade entre o idadismo e o capacitismo e entre o idadismo e o sexismo, o que demonstra a importância de se pensar o combate ao preconceito considerando suas possíveis intersecções.

Isto posto, faz-se necessário entender, primeiramente, o que significa interseccionalidade e como ela se dá e, para esclarecer essa questão, apresento concepções desenvolvidas pelas autoras Kimberlé Crenshaw, Patricia Hill Collins, Carla Akotirene e Sirma Bilge.

O termo interseccionalidade foi introduzido pela jurista estadunidense Kimberlé Crenshaw que percebeu que os sistemas discriminatórios como o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe, criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras (Crenshaw, 2002). Sobre a criação do termo, Collins (2022) destacou o que teria passado na mente de Crenshaw quando assim o fez:

... o próprio uso que fiz do termo “interseccionalidade” foi apenas uma metáfora [grifo nosso]. Estou surpresa com a forma como ele é superutilizado e subutilizado; às vezes, nem consigo mais reconhecê-lo na literatura. Eu estava simplesmente olhando para a forma como todos esses sistemas de opressão se sobrepõem. Mas, sobretudo, observava como no processo dessa convergência estrutural, a política retórica e a política identitária –baseadas na ideia de que sistemas de subordinação não se sobrepõem – abandonavam questões, causas e pessoas que eram de fato afetadas por sistemas de subordinação sobrepostos. Sempre me interessei tanto pela convergência estrutural quanto pela marginalidade política. Foi assim que cheguei no termo (Collins, 2022, n.p.).

Patricia Hill Collins, influente escritora sobre o feminismo negro, refere que interseccionalidade está intrinsecamente relacionada com a ideia de relacionalidade, pois, para esta autora (2022, n.p.), “o próprio termo *interseccionalidade* invoca a ideia de interconexões, engajamento mútuo e relacionamentos” tendo em vista que “raça, gênero, classe e outros sistemas de poder são constituídos e mantidos por meio de processos relacionais, ganhando significado por meio da natureza dessas relações”.

Uma demonstração da relacionalidade que permeia a intersecção de categorias foi descrito pela assistente social e doutora em Estudos Feministas Carla Akotirene ao referir que:

A interseccionalidade visa dar instrumentalidade teórico-metodológica à inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado produtores de avenidas identitárias em que mulheres negras são repetidas vezes atingidas pelo cruzamento e sobreposição de gênero, raça e classe, modernos aparatos coloniais (Akotirene, 2019, p.14).

Além de Crenshaw, criadora do termo, de Collins e Akotirene, diversos outras autora e autores passaram a utilizar a ideia da interseccionalidade em suas áreas de pesquisa e de trabalho e, como consequência, o termo passou a ser super e subutilizado, conforme pontuou Crenshaw (Collins, 2022). Por este motivo, sintetizarei, nas palavras de Bilge (2009) o que seria interseccionalidade:

A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (Bilge apud Hirata, 2014, p. 62-63).

A partir da conceituação apresentada por Bilge, nota-se que os sistemas de opressão atuam a partir de categorias sociais, que englobam o que alguns autores chamam de marcadores sociais da diferença. A idade ou grupo etário (crianças, adolescentes, jovens, adultos, idosos), elemento central deste estudo, é considerada um marcador social da diferença na categoria “geração” por diversos autores.

Um dos autores que desenvolveu pesquisas sobre os marcadores sociais da diferença é antropólogo Márcio Zamboni (2014) e ele identificou, além dos marcadores geracionais, alguns outros que podem ser identificados a partir das seguintes categorias: raça/etnia - negros,

brancos, indígenas etc; gênero - homens cisgênero e transgênero, mulheres cisgênero e transgênero, não binário etc; sexualidade - heterossexuais, homossexuais, bissexuais, intersexuais, pansexuais etc; classe social - ricos, pobres, classe média, proletariado, profissionais liberais, moradores de rua etc.

De acordo com Zamboni (2014, p. 13), os “marcadores sociais da diferença são sistemas de classificação que organizam a experiência ao identificar certos indivíduos com determinadas categorias sociais”. O autor refere que cada uma dessas categorias de classificação possui uma história, se associa com uma posição social e atribui certas características comuns aos sujeitos que estão nela agrupado (Zamboni, 2014).

Starling e Schwarcz (2005-2006) concordam com Zamboni ao referir que as categorias classificatórias como raça, idade, gênero, sexo e classe social são definidas como marcadores sociais da diferença, regulados em convenções e normas, que devem ser compreendidas como construções locais, históricas e culturais.

Entendendo que os sistemas de classificação social são construídos histórico, local e culturalmente e que o marcador “geração” se enquadra como categoria classificatória, pode-se dizer que o preconceito em relação à idade, o idadismo, é uma das consequências da categorização social de indivíduos, tornando aparente às diferenças sociais relacionadas à questão etária.

No *Relatório mundial sobre o idadismo*, inclusive, é informado que o idadismo “surge quando a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas de maneiras que levam a perdas, desvantagens e injustiças, causando desgaste no relacionamento entre as gerações” (OPAS, 2022, p. 3). Do mesmo modo acontece quando o gênero, a raça ou a condição de deficiente do sujeito são utilizados para categorizá-lo em grupos normativos ou não-normativos, tornando as relações sociais desiguais e promovendo o preconceito e à discriminação a partir das diferenças.

As diferenças se sobressaem quando ocorre uma intersecção entre os diversos tipos de preconceitos, de modo que “um número crescente de estudos tem explorado as interações e os cruzamentos entre os diferentes ‘-ismos’” (OPAS, 2022).

As formas de preconceito e discriminação que mais se interseccionam com o idadismo são o capacitismo e o sexismo. Quanto ao capacitismo, este é entendido como preconceito relacionado com “a tirania dos corpos capazes, hábeis e perfeitos em detrimento dos corpos deficientes, aleijados, deformados, desviantes, enfim, de todos os corpos considerados abjetos dentro da corponormatividade” (Mello, 2019, p. 136). Portanto, a pessoa idosa que vive o declínio fisiológico característico do envelhecimento e que passa a ter limitações e dificuldade de executar diversas atividades, pode ser alvo do capacitismo.

Em relação a intersecção entre idade e gênero, conforme descrito no *Relatório mundial sobre o idadismo*:

A pesquisa sobre o impacto combinado do sexismo e do idadismo na velhice chegou à conclusão de que são as mulheres mais idosas - comparadas com homens mais idosos, mais jovens e as mulheres mais jovens – que carregam o maior fardo relativo às múltiplas formas de discriminação (OPAS, 2022, p. 11).

A este fato, associa-se a questão da valorização da aparência física na sociedade contemporânea, na qual “homens com cabelos brancos e rugas são vistos como distintos, sábios e experientes, enquanto, em muitas culturas, nas mulheres, o cabelo grisalho e as rugas são considerados repulsivos” (OPAS, 2022, p. 11).

Deste modo, pode-se dizer que a intersecção entre preconceitos pode aumentar a probabilidade da discriminação e, assim, contribuir com a segregação social das pessoas que não se enquadram nos padrões sociais normativos, como os idosos e os aposentados.

3.5 Aposentadoria: da legislação à resignificação da vida

Os idosos, bem como os aposentados, ainda que não integrem os grupos normativos da sociedade, têm formado um grupo populacional cada vez mais numeroso. A Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, abril de 2023) prevê que, até 2030, haverá na região das Américas mais pessoas com 60 anos do que com menos de 15 anos, evidenciando assim o aumento do envelhecimento populacional.

Este dado deve repercutir no número de pessoas aposentadas, já que a aposentadoria se trata de um benefício previdenciário destinado às mulheres com idade a partir de 62 anos e homens com 65 anos ou mais, ou seja, aos indivíduos que já se encontram no período do ciclo vital denominado Velhice. Contudo, não somente a idade é fator para a conquista da aposentadoria, pois outros requisitos são exigidos para obtenção deste benefício. E, além disso, a incapacidade permanente para o trabalho também pode ser critério para pessoa se aposentar, independente de idade.

Assim, tem-se que a aposentadoria é um dos benefícios da previdência social, bem como o auxílio por incapacidade temporária, o auxílio-acidente, o salário-maternidade, o auxílio-reclusão (Gov.br, março/2024).

Sobre a previdência social, esta constitui-se como um dos direitos sociais assegurado aos (as) cidadãos (ãs) brasileiros e, conforme consta no art. 2º da Constituição Federal de 1988, pode ser entendida como “um seguro que garante a renda do trabalhador e de sua família, em

casos de doença, acidente, gravidez, reclusão, morte ou idade avançada, por exemplo” (Cartilha Programa bem-estar financeiro, 2021, p. 4).

Dentre os benefícios previdenciários, a aposentadoria tem sua importância destacada por ter sido um dos primeiros destinados aos trabalhadores. Aliás, antes mesmo de se tornar um direito ou de ser instituída a partir de uma lei, já se praticava o pagamento de aposentadoria. Conforme apontaram Fontoura, Doll e Oliveira (2015), nos países industrializados do final do século XIX a aposentadoria era oferecida aos trabalhadores idosos que enfrentavam a situação da mendicância por não terem mais condições de trabalhar. Neste período, dado o contexto, a aposentadoria era vista como uma espécie de esmola do Estado.

Isto posto, pode-se dizer que houve uma significativa evolução social da humanidade, pois a aposentadoria saiu do caráter de esmola para se constituir como um direito dos cidadãos (ãs), podendo ser evidenciado no art. 3º da Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98, que estabelece que:

É assegurada a concessão de aposentadoria e pensão, a qualquer tempo, aos servidores públicos e aos segurados do regime geral de previdência social, bem como aos seus dependentes, que, até a data da publicação desta Emenda, tenham cumprido os requisitos para a obtenção destes benefícios, com base nos critérios da legislação então vigente (EC nº20, 1998).

Conforme definido em lei, para se ter direito ao recebimento da aposentadoria, faz-se necessário o cumprimento dos requisitos estabelecidos pela legislação vigente, pois, devido a questões políticas e econômicas, os critérios legais para se obter os benefícios da previdência se modificam ao longo do tempo.

Assim sendo, a Emenda Constitucional (EC) mais recente, que determina as regras de aposentadoria que estão em vigor na atualidade, é a EC nº 103, de 12/11/2019, que ficou conhecida como a Reforma da Previdência Social.

As novas regras instituídas nesta emenda provocaram alterações nas modalidades de aposentadoria tanto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) quanto do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). Assim, quando o (a) cidadão (ã) vai se aposentar, precisa que sua situação seja avaliada de forma individualizada, pois além das mudanças nas regras, para cada modalidade de aposentadoria existem requisitos e especificidades próprios, como pode ser observado na tabela abaixo, em que se apresentam as modalidades de aposentadoria do RGPS:

Tabela 1 – Modalidades de aposentadoria do Regime Geral de Previdência Social (RGPS)

Modalidade de aposentadoria	Quem tem direito	Regra atual
Aposentadoria por idade urbana	Trabalhadores urbanos que já	Regras de transição:

Modalidade de aposentadoria	Quem tem direito	Regra atual
	<p>eram filiados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) até a data de entrada em vigor da EC nº 103, de 2019, mas que não haviam cumprido todos os requisitos para ter direito à aposentadoria por idade.</p> <p>OBS: Aos trabalhadores urbanos que ingressaram no RGPS a partir de 14/11/2019, será aplicada as regras estabelecidas para a Aposentadoria Programada</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempo mínimo de contribuição: 15 anos; ● Idade mínima para homem: 60 anos; ● Idade mínima para mulher: 55 anos; ● Carência de 180 meses de contribuições.
Aposentadoria por idade rural	Trabalhadores rurais que comprovem o exercício da atividade por meio da autodeclaração (segurado especial) ou pela apresentação de documentos próprios da categoria (empregado rural, trabalhador avulso rural e contribuinte individual rural).	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempo mínimo trabalhado em atividade rural de 180 meses; ● Idade mínima para homem: 60 anos; ● Idade mínima para mulher: 55 anos.
Aposentadoria por idade de pessoa com deficiência	Pessoa com deficiência - É considerada pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, impossibilita sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, de acordo com a Lei Complementar nº 142, de 2013.	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempo mínimo de contribuição exclusivamente na condição de pessoa com deficiência: 15 anos; ● Idade mínima para homem: 60 anos; ● Idade mínima para mulher: 55 anos. ● Carência de 180 meses de contribuições.
Aposentadoria tempo de contribuição da pessoa com deficiência	Cidadão que comprovar o tempo de contribuição necessário conforme o seu grau de deficiência - leve, moderado ou grave.	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Grau de deficiência leve:</u> tempo mínimo de contribuição: 33 anos para o homem e 28 anos para a mulher; ● <u>Grau de deficiência moderada:</u> tempo mínimo de contribuição: 29 anos para o homem e 24 anos para a mulher; ● <u>Grau de deficiência grave:</u> tempo mínimo de contribuição: 25 anos para o homem e 20 anos para a mulher; ● Carência de 180 meses de contribuições.
Aposentadoria tempo de	Professor ou professora que	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Direito adquirido:</u>

Modalidade de aposentadoria	Quem tem direito	Regra atual
contribuição do professor	<p>cumpra todos requisitos necessários antes da EC nº 103, de 2019 (<u>direito adquirido</u>);</p> <p>Professor ou professora que já era filiado ao (RGPS) até a data de entrada em vigor da EC nº 103, de 2019, mas que não havia cumprido todos os requisitos para ter direito a aposentadoria por idade (<u>regras de transição</u>).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tempo de contribuição de 25 anos, se mulher, ou 30 anos, se homem, exercidos exclusivamente em funções de magistério em estabelecimentos de Educação Básica (educação infantil, ensino fundamental e médio) para a mulher: 25 anos; - Carência mínima de 180 meses de efetiva atividade. ● <u>Regras de transição:</u> - Regra com exigência de pontuação mínima (§3º do artigo 15 da EC 103, de 2019); - Regra com exigência de idade mínima (§2º do artigo 16 da EC 103/2019) - Regra com exigência de pedágio de 100% + idade mínima (§1º do artigo 20 da EC 103/2019)
Aposentadoria por incapacidade permanente	<p>Segurado permanentemente incapaz de exercer qualquer atividade laborativa e que também não possa ser reabilitado em outra profissão, de acordo com o parecer da Perícia Médica Federal realizada no INSS.</p>	<p>OBS: O benefício é pago enquanto persistir a incapacidade e o segurado pode ser reavaliado pelo INSS a cada dois anos.</p>
Aposentadoria especial	<p>Pessoa que trabalha exposta a agentes prejudiciais à saúde, como calor ou ruído, de forma permanente, não ocasional nem intermitente, em níveis de exposição acima dos limites estabelecidos em legislação própria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempo de contribuição com efetiva exposição de 25 anos e idade mínima de 60 anos; ● Tempo de contribuição com efetiva exposição de 20 anos e com idade mínima de 58 anos; ● Tempo de contribuição com efetiva exposição de 15 anos e idade mínima de 55 anos.
Aposentadoria programada	<p>Trabalhadores que ingressaram no RGPS a partir de 13/11/2019, vigência da EC nº 103, de 2019.</p> <p>OBS: A aposentadoria programada foi introduzida pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019 para substituir a aposentadoria por tempo de contribuição e aposentadoria por idade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempo mínimo de contribuição para a mulher: 15 anos; ● Idade mínima para a mulher: 62 anos; ● Tempo mínimo de contribuição para o homem: 20 anos; ● Idade mínima para o homem: 65 anos; ● Carência de 180 meses de contribuição.

Modalidade de aposentadoria	Quem tem direito	Regra atual
Aposentadoria programada do professor	<p>Professora ou professor que comprove, exclusivamente, tempo de efetivo exercício em função de magistério na educação infantil, no ensino fundamental ou no ensino médio, e que ingressou no RGPS a partir de 14/11/2019.</p> <p>OBS: Inclui-se, além do exercício da docência, as funções de direção de unidade escolar e de coordenação e assessoramento pedagógicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempo mínimo de contribuição tanto para o homem quanto para a mulher: 25 anos; ● Idade mínima para a mulher: 57 anos; ● Idade mínima para o homem: 60 anos; ● Carência de 180 meses de contribuição.

Fonte: Informações do Ministério da Previdência Social retiradas do site: <https://www.gov.br/inss/pt-br/direitos-e-deveres/aposentadoria>

Estas regras se aplicam, então, aos segurados obrigatórios da previdência social que recebem pelo INSS e que se enquadram nas categorias de empregado, trabalhador avulso, empregado doméstico, contribuinte individual, segurado especial, ou ainda aos segurados facultativos, que se filiam à previdência por opção (Cartilha Programa bem-estar financeiro, 2021).

Quanto aos servidores públicos, que têm os benefícios previdenciários administrados pelo próprio ente federativo com o qual possuem vínculo, estes devem cumprir os requisitos estabelecidos pela Reforma da Previdência que se aplicam ao RPPS. Contudo, do mesmo modo como ocorre para o RGPS, existem regras específicas para cada modalidade de aposentadoria do serviço público - voluntária, compulsória, por incapacidade e especial (UFMS, Regras de Aposentadoria - EC103/19), o que reforça a ideia de que cada caso precisa ser avaliado de forma individualizada, devido às suas particularidades.

Os critérios e requisitos para aposentadoria dos servidores públicos estabelecidos pela EC 103/19 podem ser consultados no Anexo I - documento elaborado pela Secretaria de Aposentadoria e Pensão da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (SEAP/PROGEP/UFMS) no qual constam as regras para aposentadoria de acordo com a legislação vigente da atualidade.

Até aqui, a aposentadoria foi abordada na perspectiva legal do termo e, nesta vertente, pode ser conceituada, segundo Cunha (2005), como sendo:

Benefício previdenciário de caráter personalíssimo, configurado pela conquista à inatividade remunerada através do recebimento de uma determinada importância mensal continuada e indefinidamente, decorrente de cumprimento de requisitos implementos de condições estabelecidas em lei à sua concessão (Cunha, 2005, p. 782).

No entanto, a concepção de aposentadoria vai além de questões jurídicas, ou seja, aposentar-se não se trata simplesmente de fazer jus a um benefício da previdência social, mas significa um novo período da vida que demanda ajustes na rotina, adaptação ao convívio familiar em tempo integral, reorganização financeira e dedicação para manter os vínculos interpessoais construídos no trabalho.

Antunes, Soares e Silva (2015) apontam, que além das modificações de hábitos provenientes da nova fase da vida do trabalhador e da perda financeira que ocorre com a aposentadoria, existem decorrências subjetivas que também estão associadas com o desligamento do sujeito de seu trabalho, como: a dificuldade em lidar com o tempo livre disponível e vislumbrar novas perspectivas e oportunidades, a diminuição da autoestima e as perdas de status e de referências.

Deste modo, pode-se dizer que “a saída do mundo do trabalho é uma marca relevante na vida das pessoas, com fortes implicações não só para sua organização temporal da vida mas também para sua autoimagem e suas relações sociais” (Fontoura, Doll e Oliveira, 2015, p. 61).

Parece haver um consenso entre diversos autores de que a vivência da aposentadoria provoca profundas transformações na vida do sujeito, tanto no contexto profissional, como no familiar e no social (Antunes, Soares e Silva, 2015). Segundo Bressan et. al. (2012), é consenso também que o processo de se aposentar representa a maior transição na vida das pessoas adultas.

Neste sentido, considerando que a aposentadoria se refere a um processo de transição, pode-se dizer que ela não se dá de forma imediata e repentina. A este respeito, Andrade e Torres (2020, p. 2) apontam que “trata-se de um processo longo que antecede em muitos anos a concretização do rompimento dos vínculos empregatícios, fato que a caracteriza muito mais como um processo longitudinal, do que como um evento discreto da vida do trabalhador”.

Segundo os mesmos autores (2020), dentro deste processo, é possível identificar dois diferentes momentos: a fase remota - período no qual o indivíduo reconhece a aposentadoria como um evento distante e, geralmente, o enxerga de forma positiva; e a fase aproximada - quando o sujeito já consegue identificar uma possível data para sua aposentadoria e, então, começa a entrar em contato com a expectativa de desligamento do trabalho e das situações sociais que o envolvem.

Com a aproximação da aposentadoria, ou mesmo quando esta fase da vida se inicia, diversos sentimentos são experimentados, tanto positivos quanto negativos. De acordo com Santos (1990), o afastamento do trabalho ocasionado pela aposentadoria gera sentimentos ambíguos, pois ao mesmo tempo que o sujeito experimenta o sentimento de liberdade, resultante da busca pelo prazer em atividades de lazer e da concretização de planos que não

foram possíveis de realizar pela obrigação/compromisso de trabalhar, ele se depara com o sentimento de crise, por conta da recusa em aceitar a condição de aposentado, especialmente devido à imagem estigmatizada vinculada à inatividade que tal condição confere.

A colocação de Santos evidencia como o preconceito e os estereótipos podem interferir na vida e nas decisões dos sujeitos, de modo a dificultar a aceitação de mudanças e, conseqüentemente, a adaptação da nova fase.

Ainda sobre sentimento de crise em relação à aposentadoria, Leandro-França (2016, p. 37) referem que ele pode ter relação com: “o medo do futuro, insegurança na tomada de decisão quanto a se aposentar, perda da identidade, do prestígio, do convívio social no trabalho”.

Zanelli (2012) refere também que, para alguns, a aposentadoria desperta sentimentos de autodesvalorização, de vazio e solidão, de insegurança devido à redução de rendimento, enquanto que para outros representa o tempo para novas conquistas e para o desenvolvimento pessoal.

A própria etimologia da palavra *aposentadoria* apresenta ambigüidade, já que se associa a duas ideias distintas: a de retirar-se aos aposentos ou recolhimento ao espaço de não trabalho e a de jubramento. A primeira muitas vezes se relaciona ao status de inatividade, abandono e finitude, enquanto que a segunda apresenta uma concepção de otimismo, recompensa e contentamento (Costa e Soares, 2009).

Além de todos esses sentimentos apontados, ainda existem algumas crenças que aparecem de maneira velada, como a de que a aposentadoria representa velhice e morte (Zanelli, Silva e Soares, 2010), pois muitas pessoas fazem a associação entre esta etapa da vida e a última fase do ciclo vital.

Nota-se, portanto, que existe uma diversidade de significados e de sentimentos associados à aposentadoria. Contudo, cabe pontuar que as representações negativas vinculadas à aposentadoria podem gerar sintomas de depressão e de ansiedade, bem como podem propiciar o surgimento de doenças psicossomáticas comprometedoras da saúde do indivíduo (Andrade e Torres, 2020).

Deste modo, embora a aposentadoria seja uma fase da vida profissional muito aguardada por grande parte dos trabalhadores e trabalhadoras, para uma parcela da população esta pode ser uma fase temida e até mesmo indesejada.

A forma como cada indivíduo vai vivenciar o processo de se aposentar, então, é única e diferenciada (Zanelli, Silva e Soares, 2010). Além do mais, a aposentadoria pode ocorrer de maneira construtiva ou restritiva dependendo da capacidade pessoal de enfrentamento de cada

um e também das condições que o ambiente proporciona para o amadurecimento do indivíduo (Zanelli, 2012).

Neste sentido, a construção de espaços de reflexão a respeito do processo de se aposentar, que promovam relações de ajuda, podem contribuir para elaboração de experiências e de conhecimento adquiridos ao longo do tempo sobre trabalho e a realidade multideterminada da aposentadoria (Antunes, Soares e Silva, 2015).

Os programas de preparação ou de orientação para aposentadoria são exemplos destes espaços que podem auxiliar as pessoas que estão passando ou que ainda irão passar pelo processo de se aposentar a lidarem com os medos, inseguranças e dúvidas quanto a esta etapa da vida.

3.6 Caminhos de preparação para aposentadoria

As pessoas passam boa parte da vida se preparando para o trabalho, tanto por meio dos estudos - cursos de qualificação profissional, técnicos profissionalizantes, de graduação e pós-graduação - como pelas experiências práticas e estágios. No entanto, quando o sujeito precisa se desvincular das atividades profissionais, são poucos os que se preparam buscando conhecimento e orientações para passar por este momento. Como sinalizaram Cardoso, Berni e Oliveira (2015, p. 137), “da mesma forma que o indivíduo é preparado para ingressar no mercado de trabalho, é importante que haja uma preparação para o momento em que irá se desligar da instituição”.

De acordo com Kujawa et. al. (2012) a preparação para a aposentadoria permite uma passagem mais tênue da vida de trabalhador (a) para a vida de aposentado (a), pois quando a aposentadoria chega sem planejamento prévio, podem surgir dificuldades de adaptação às novas circunstâncias, como por exemplo com a ocupação do tempo que antes era dedicado às atividades laborais.

No mesmo entendimento, Cardoso, Berni e Oliveira (2015) apontam que o foco da preparação para aposentadoria é o planejamento. França (2012) também destaca a importância de planejar ao referir que a pessoa aposentada poderá enfrentar com objetividade as frustrações que possam surgir ao longo do caminho caso ela tenha dado continuidade ou tenha revisado o seu planejamento de vida antes de se aposentar. A autora (2012) assinala ainda que:

É fundamental que o planejamento englobe a visão multidimensional, devendo ser estimulada a distribuição equilibrada do tempo entre a afetividade, vida familiar, lazer, participação sócio comunitária e uma

atividade laborativa com tempo reduzido, remunerada ou voluntária (França, 2012, p. 15).

Assim, um planejamento que envolva assuntos referentes à estruturação da vida após a aposentadoria pode tornar a nova fase mais agradável e também pode contribuir para a prevenção de problemas físicos e emocionais (Papalia e Olds, 2000). Ou seja, o ajustamento do indivíduo à aposentadoria pode ser favorecido pelo planejamento realizado previamente (Murta e Leandro-França, 2014).

Para França (2002, p. 15-16), no entanto, “apesar de a preparação para a aposentadoria precisar ser assumida como responsabilidade individual, os setores da sociedade devem atuar como agentes facilitadores, fornecendo estímulo e apoio ao trabalhador em função do planejamento de seu futuro”.

Os autores Cardoso, Berni e Oliveira (2015) destacam que já existem legislações públicas que mostram a relevância de se preparar para o momento da aposentadoria, tais como:

a Política Nacional do Idoso, através da Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, a qual propõe ‘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). [...] no Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, onde prevê a preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com ‘antecedência mínima de 1 ano, por meio de estímulos a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania’ (Brasil, 2003) (Cardoso, Berni e Oliveira, 2015, p. 134).

Em decorrência disso, algumas empresas e instituições, tanto públicas quanto privadas, têm buscado investir em propostas que visam preparar seus trabalhadores para o momento da aposentadoria. Porém, o número de organizações que promovem projetos com esta finalidade ainda é baixo, embora muitos reconheçam a importância deste tipo de ação (Pinto, Coelho-Junior e Carreiro, 2019).

Esta afirmação pode ser evidenciada a partir dos resultados de um estudo realizado por França (2008) em que ficou constatado que em um grupo de 320 organizações brasileiras apenas 18% adotavam algum programa de preparação para aposentadoria, ainda que 75% dos seus principais executivos tenham admitido que esses programas eram importantes para os trabalhadores.

As práticas dentro de empresas e instituições que tem por objetivo auxiliar o indivíduo no processo de aposentadoria podem ter diferentes nomenclaturas, como “orientação”, “educação”, “intervenção” e “educação” para a aposentadoria, sendo que o termo mais utilizado é “preparação para aposentadoria” (Costa, 2019). Ao conjunto dessas práticas, de ações e de atividades organizadas para atender aos trabalhadores que estão em fase pré-aposentadoria é

dado nome, mais comumente referido, de Programa de Preparação para Aposentadoria - PPA (Pazzim e Marin, 2016).

A implementação do Programa de Preparação para Aposentadoria em ambientes organizacionais pode trazer benefícios tanto para os trabalhadores que participam das ações como para a própria instituição que oferece. De acordo com Muniz (1997), empresas e instituições que possuem o PPA entenderam que :

além de auxiliarem no cumprimento de suas responsabilidades sociais, tais programas são excelentes ferramentas gerenciais. Ao assumirem essa responsabilidade, fazem um duplo investimento. O primeiro, sobre os empregados que estão se aposentando, que sentem-se valorizados e mantêm um bom desempenho. O segundo, sobre os demais empregados, que observam o cuidado e o respeito que a organização tem pelas pessoas, constatação esta que vem a fortalecer as relações de trabalho (Muniz, 1997, p. 198).

A respeito da origem dos programas de orientação para aposentadoria, pode-se dizer que é bastante recente, já que ocorreu pela primeira vez na década de 1950, nos Estados Unidos (Salgado, 1980). No Brasil, a primeira instituição a desenvolver este tipo de ação foi o SESC de São Paulo, no ano de 1980, abordando, principalmente, questões relativas ao envelhecimento e aos recursos e serviços sociais disponíveis aos aposentados (Magnani, 1993).

Segundo Costa (2019), os programas de preparação para aposentadoria no Brasil tinham, inicialmente, um caráter informativo. Entretanto, na atualidade, de acordo com os autores Silva, Caraballo, Jucá e Machado (2015) objetiva-se:

discutir os aspectos biológicos, sociais, financeiros, culturais, psicológicos, políticos e econômicos que se manifestam no período anterior da aposentadoria; reduzir ansiedades e dificuldades associadas a essa fase; servir de facilitador na elaboração de novos projetos de vida (como por exemplo, um pós-carreira); promover o aprendizado de informações e ajustes às novas circunstâncias como um processo continuado (Silva et. al., 2015, p. 108)

Para que tais objetivos sejam alcançados é necessário, portanto, que os PPAs sejam previamente planejados e organizados. Os elementos centrais para o planejamento dos programas, de acordo com Seidl, Leandro-França e Murta (2014), são os critérios de seleção dos participantes, pois eles estão associados às necessidades locais e institucionais, aos objetivos e pressupostos que guiam o programa e à disponibilidade de recursos humanos e financeiros.

Para explicar essa questão, as autoras (2014) exemplificam dizendo que, se um programa tem por objetivo atingir pessoas em diferentes momentos da carreira para intervir preventivamente, provavelmente terá como participantes os colaboradores mais distantes da

aposentadoria e mais jovens. Do mesmo modo que, a depender da quantidade de pessoas da equipe que organiza e executa o programa, das competências técnicas e da disponibilidade de tempo que possuem, as ações do programa podem ser mais ou menos abrangentes.

Portanto, diversos são os fatores que influenciam na organização de um programa de preparação para aposentadoria. Em decorrência disso, cada instituição e cada empresa opta por desenvolver o PPA no formato que melhor atende às suas necessidades e particularidades, e isto implica no fato de que os programas podem diferir entre si quanto ao número de encontros, aos objetivos, aos temas que são abordados, bem como em relação à duração das intervenções e às técnicas e perspectivas teóricas utilizadas (Muniz, 1997).

De acordo com Seidl, Leandro-França e Murta (2014), existem três formatos a partir dos quais podem ser estruturados os PPAS, e seriam eles: a intervenção continuada, que consiste em programas com sessões distribuídas ao longo de um período maior de tempo, com periodicidade semanal, quinzenal ou mensal, abrangendo de oito a vinte encontros; a intervenção breve, caracterizada como uma ação terapêutica preventiva de curta duração, podendo durar de um a três encontros e ser aplicada individualmente ou em grupo (Miller e Rolnick, 2001 apud Seidl, Leandro-França e Murta, 2014); e a intervenção intensiva -que seria a ação que ocorre em regime de imersão, de modo concentrado, ou seja, pode acontecer, por exemplo, em 4 dias consecutivos de 8 horas, totalizando 32 horas de programa, podendo ter a quantidade de dias e de horas variando de acordo com a disponibilidade da equipe de organização e dos participantes do programa.

No entanto, além da divergência entre os formatos, os programas podem variar também de acordo com o modelo em que será baseado. Segundo Muniz (1997), o mais utilizado é o modelo norte-americano, que se realiza por meio de cursos nos quais são abordadas as principais questões geradoras de angústias que acometem as pessoas que estão prestes a se aposentar.

Outro modelo é o espanhol, que se caracteriza por ser oferecido aos trabalhadores cinco anos antes da aposentadoria e tem como objetivo orientar os participantes quanto ao que ocorrerá no futuro durante todo o processo. O autor (1997) relata também que, no Brasil, os PPAs geralmente visam informar sobre as questões do envelhecimento, de serviços da comunidade que os indivíduos podem participar quando aposentados e de recursos socioculturais existentes.

No entanto, independente do modelo e do formato em que ocorrem os programas, as temáticas estudadas costumam ser semelhantes. Diante disso, Seidl, Leandro-França e Murta (2014), dividiram em três categorias os temas mais comumente debatidos, que seriam: saúde e

autonomia; ocupação e vida pós-carreira; apoio social. Cada categoria, por sua vez, contempla assuntos que são abordados com maior frequência em programas, e foram sintetizados pelas autoras tal como pode ser visto na Figura 2 abaixo:

Figura 2 - Temas mais abordados em Programas de Educação para Aposentadoria



Fonte: Seidl, Leandro-França e Murta (2014)

Diante da multiplicidade de temáticas e na busca por uma compreensão biopsicossocial do momento da aposentadoria, os programas costumam se desenvolver por meio de um trabalho interdisciplinar, a partir da contribuição de profissionais de diferentes áreas do conhecimento, tais como psicólogos, assistentes sociais, educadores físicos, nutricionistas, dentre outros (Pazzim e Marin, 2016).

A este respeito, França et. al. (2019) apontam que os profissionais que contribuem com o desenvolvimento dos PPAs podem ser colaboradores da própria organização em que o programa ocorre como podem também ser externos a ela. Os autores referem também que estes profissionais podem se utilizar de palestras, workshops e seminários para conduzir as reflexões e discussões dos temas pertinentes à aposentadoria que são abordados no PPA.

Uma pesquisa realizada pelas autoras Tanise Amália Pazzim e Angela Marin, que culminou no artigo denominado “Programas de Preparação para Aposentadoria: Revisão sistemática da literatura nacional” teve por objetivo fazer um levantamento bibliográfico de publicações referente a PPAs desenvolvidos no Brasil entre os anos de 2005 e 2015 com vistas à caracterização e avaliação de Programas de Preparação para Aposentadoria. A partir desta revisão, foi possível identificar, entre diversos dados, as metodologias e modelos mais utilizados de PPA no cenário brasileiro entre 2005 e 2015.

A seguir, na Tabela 2, tem-se um recorte da tabela “Caracterização dos Programas de Preparação para Aposentadoria” elaborada por Pazzim e Marin (2016) em que constam

informações a respeito de PPAs desenvolvidos em instituições públicas de ensino superior do Brasil:

Tabela 2 – Caracterização dos Programas de Preparação para Aposentadoria

<p>Murta et al. (2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Instituição: Universidade Federal de Brasília. * Coordenação: PPA elaborado e coordenado por Psicólogos. * Histórico: início de 2010. * Público-alvo: todos os trabalhadores da universidade * Sensibilização e divulgação: realizada pelo site institucional e entrega de convites nos centros de custos e enviados por e-mail para os servidores efetivos, contratados e terceirizados. Um e-mail específico foi destinado às chefias e gerências dos centros de custos, com a solicitação da liberação dos servidores interessados em participar do programa. * Objetivos: promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores da Universidade, mobilizando-os para o enfrentamento das vulnerabilidades decorrentes da transição para a aposentadoria. * Estrutura: oito módulos informativos e vivenciais em um formato psicoeducativo com duração de três horas semanais, totalizando 24 horas de programa. Em geral, os 90 minutos iniciais da sessão eram dedicados aos módulos vivenciais, enquanto os 90 minutos finais eram utilizados para os módulos informativos. * Temas: preditores de envelhecimento bem sucedido; processo de mudança e resiliência; critérios para a aposentadoria e legislação; família e rede social; saúde física; autonomia financeira; novos talentos e pós-carreira; e projeto de vida. * Metodologia: os módulos informativos, ministrados por instrutores externos (médico geriatra, educador físico, servidor da universidade especialista em legislação em aposentadoria e economista) foram executados em forma de palestras. Os módulos vivenciais, conduzidos por psicólogos da equipe foram realizados por meio de atividades interativas para promoção de auto-observação, sensibilização, tomada de decisão e enfrentamento, além de prevenção à recaída. * Equipe: psicólogo, médico geriatra, educador físico, economista e servidor da universidade especialista em legislação em aposentadoria.
<p>Santos (2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Instituição: Universidades do Nordeste do Brasil — Pública e Estadual. * Coordenação e histórico: não foi explicitado. * Público-alvo: trabalhadores que estejam há pelo menos dois anos do processo de aposentadoria. * Sensibilização e divulgação: convite individualizado (carta, telefonema ou visita) aos trabalhadores conforme perfil estabelecido. * Objetivos: oferecer aos pré-aposentados subsídios necessários para um desligamento profissional consciente e orientá-los quanto ao tempo livre, possibilitando a estruturação de um novo projeto de vida. * Estrutura: o curso era ministrado em sistema modular com carga horária total de 60 horas distribuídas em 20 encontros de 3 horas que podiam ser realizados uma, duas ou até três vezes por semana. * Temas: envelhecer com qualidade, saúde biopsicossocial, aspectos jurídicos e previdenciários, aspectos econômicos e financeiros, lazer e atividades físicas. * Metodologia: técnicas de relaxamento, sensibilização, reflexão, dramatização; utilização de discussões focalizadas; elaboração de cartazes, murais e outros instrumentos pelos participantes; realização de práticas vivenciadas tais como caminhadas e outras. * Equipe: enfermeira, médica, professor de educação física, advogada e administradora de empresa, dentre outros.
	<ul style="list-style-type: none"> * Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina. * Coordenação: PPA elaborado e coordenado por psicólogos. * Histórico: início em 2006. * Público-alvo: pessoas em fase de aposentadoria ou recém-aposentadas de uma Universidade Pública. Também é aberto à comunidade. * Sensibilização e divulgação: contato por meio de telefonemas e agendamento de uma entrevista inicial com o objetivo de conhecer os interessados, o seu perfil e

Soares et al. (2007)	<p>apresentar o programa. O artigo relata que foram utilizados diversos canais de comunicação na divulgação, mas não fica evidenciado quais.</p> <p>* Objetivo do PPA: prevenir os diversos problemas que o não planejamento da aposentadoria pode acarretar.</p> <p>* Estrutura: nove encontros grupais, com duração média de duas horas, semanais, com carga horária total de 18 horas. Os encontros integravam a questão informativa e vivencial.</p> <p>* Temas do programa: mudanças na vida e escolhas passadas, presentes e futuras; trajetória profissional; mundo do trabalho e a previdência; família e o aposentado; relacionamento social; organização de pequenos negócios e finanças pessoais; saúde, esporte e lazer na aposentadoria; busca de si mesmo; ócio; projeto futuro.</p> <p>* Metodologia: aulas expositivas com discussões informativas e palestras sobre as temáticas. Utilização de dinâmicas de grupos [crachás de apresentação, técnica do novelo de lã (Soares, 2002, p.169), técnica de relaxamento, técnica gosto e faço, técnica âncoras de carreira (Schein, 1995), técnica viagem ao passado, presente e futuro (Lucchiari, 1992, p. 47) e técnica linha da vida].</p> <p>* Equipe: dois estudantes de psicologia além da participação de diversos profissionais de outras áreas do conhecimento, tais como especialista nos temas esportes e lazer; aspectos jurídicos; empreendedorismo; e saúde.</p>
-------------------------	--

Fonte: Pazzim e Marin (2016).

O recorte se deu por conter informações que se relacionam mais diretamente com o tema de pesquisa desta dissertação - O Programa de Preparação para Aposentadoria de uma instituição pública de ensino superior do Brasil -, mas a tabela completa encontra-se em anexo.

Contudo, além das instituições apresentadas na Figura 2, no âmbito do ensino superior público, outras universidades também desenvolvem programas de preparação para aposentadoria, tais como: Unicamp - elaborou a cartilha “Programa de Preparação para Aposentadoria - Unicamp” e realiza anualmente o PPA; Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) - desenvolve o Programa de Educação para Aposentadoria (PEA) que se destina a todos os servidores da instituição, independentemente do tempo para se aposentarem; Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) - também proporciona ações abertas a trabalhadores em qualquer fase da carreira; Universidade Federal de Alagoas (UFAL) - elaborou a cartilha “Novos rumos” a partir dos temas abordados na edição 2023 do PPA; Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) - realiza o PPA anualmente e também produziu uma cartilha (“Preparação para Aposentadoria”) como material de apoio ao PPA.

A literatura sobre os Programas de Preparação para Aposentadoria no cenário brasileiro ainda é escassa (França et. al., 2014), mas é necessário levar em consideração que muitas instituições e empresas que desenvolvem ações e práticas que visam auxiliar os seus trabalhadores a se preparem para a aposentadoria de forma saudável não têm material de cunho científico produzido a respeito de seus projetos. Isto pode ser constatado a partir da busca em plataformas de pesquisa por cartilhas sobre a preparação para aposentadoria e ao visitar sites de organizações que possuem maiores números de colaboradores.

De todo modo, cabe pontuar o relevante papel das universidades públicas para a continuidade de ações que possibilitam ao indivíduo ressignificar a própria vida, sob a perspectiva do trabalho (França et. al., 2014).

4.1 A história do Programa de Preparação para Aposentadoria da UFMS

A aposentadoria é uma etapa da vida profissional permeada por diversos sentimentos. O momento do desligamento da atividade laboral pode ser experimentado, por exemplo, com alegria e com sentimento de realização como também pode ser acompanhado de medo, dúvidas e angústias (Zanelli, Silva e Soares, 2010).

Estes sentimentos podem advir de questões culturais, de valores sociais, pessoais e familiares e da preocupação com a situação financeira pós-aposentadoria. Por estes motivos também, muitas pessoas optam por continuar trabalhando mesmo quando já atendem aos requisitos legais para se aposentar.

Diante destas questões que atravessam esta etapa da vida profissional, a equipe do Serviço Social da Secretaria de Saúde Laboral (Sesalab) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) começou a desenvolver, em meados dos anos 2000, atividades pontuais voltadas para a temática da aposentadoria, trabalhando com os servidores interessados neste tema alguns assuntos como planejamento financeiro e cuidados para ter qualidade de vida pós-aposentadoria. A equipe também convidava servidores já aposentados para compartilharem suas experiências positivas e negativas vivenciadas no processo de transição da vida de profissional ativo para a vida de profissional aposentado.

Contudo, com o passar dos anos, percebeu-se um número expressivo de servidores em atividade que possuíam condições legais de se aposentar. A equipe decidiu, então, propor a implantação de um projeto de preparação para aposentadoria como forma de intervenção coletiva de promoção da saúde mental que pudesse auxiliar os servidores da instituição no enfrentamento dos desafios encontrados na vivência do processo de aposentadoria.

Assim, em 2010, o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) da UFMS foi implantado por profissionais da equipe Psicossocial da Progep, as psicólogas Márcia Regina Teixeira Minari e Alba Maria dos Reis e a assistente social Marcia Paula de Souza, e ficou instituído como ação contínua e permanente de promoção da saúde mental destinada aos servidores da instituição. Para contextualização, a Sesalab é uma Secretaria que está vinculada à Diretoria de Atenção à Saúde (DIAS) e pertence à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da UFMS.

Uma vez implantado, o Programa passou a ocorrer anualmente. No entanto, uma ressalva deve ser feita ao ano de 2012, ao período de 2014 a 2017 e ao ano de 2020, pois nestes períodos as atividades do PPA estiveram suspensas.

A metodologia adotada na execução do PPA sofreu - e sofre - alterações, adaptações e ampliações conforme necessidade do momento em que as atividades são planejadas,

organizadas e executadas. No entanto, busca-se manter a sistemática de oferecer atividades coletivas anualmente, abertas à participação de todos os servidores da UFMS que têm interesse na temática da aposentadoria, mas com prioridade de vagas para aqueles que possuem direito a receber abono de permanência.

O abono de permanência se trata de um benefício financeiro concedido ao servidor ativo que, após ter cumprido todos os requisitos para aposentadoria voluntária, opta por permanecer em atividade. Este benefício tem valor equivalente à contribuição previdenciária e pode ser recebido até que o servidor cumpra os requisitos para aposentadoria compulsória (Gomide, 2014).

Nas edições já realizadas do PPA estabeleceram-se parcerias entre a Sesalab e algumas unidades da UFMS, como a Secretaria de Capacitação e Qualificação (SECAP/Progep), Secretaria de Aposentadoria e Pensão (SEAP/Progep), entre outras. Diversos profissionais contribuíram para o desenvolvimento das atividades do Programa, tais como fisioterapeutas, nutricionistas, economistas, educador físico, médicos e psicólogo.

Importante pontuar que estas parcerias se estabelecem de maneira informal entre equipe organizadora e colaboradores do programa, e que a composição da equipe de organização não se dá por meio de nomeação, já que o PPA é uma ação atribuída ao Serviço Psicossocial da Sesalab/Dias/Progep e, por isso, envolve todas as profissionais deste Serviço.

Assim, fazendo um panorama histórico do PPA da UFMS desde a sua implantação até o ano de 2021, tem-se as seguintes características que estão apresentadas na Tabela 3:

Tabela 3 - Panorama histórico do PPA/UFMS

ANO	METODOLOGIA
2010	<ul style="list-style-type: none"> -Formato: 1 encontro presencial de 4horas/aula; -Número de participantes: 16 servidores da UFMS, 2 do IBGE e 1 da SICREDI; -Conteúdos trabalhados: autoconhecimento, sentido do trabalho, nova configuração do tempo livre, vínculos familiares, papéis sociais e projetos pós-aposentadoria; -Coordenado e executado por psicólogas e assistentes sociais da Progep/UFMS; -Convidados: servidor aposentado para contribuir com depoimento pessoal; discente de Psicologia.
2011	<ul style="list-style-type: none"> -Formato: 1 encontro presencial de 4horas/aula; -Nº de participantes: 10 servidores da UFMS e 3 servidores do IBGE; -Conteúdos trabalhados: Preparação para Aposentadoria, reflexões sobre mudanças (escolhas), cuidados com saúde emocional e planejamento financeiro; -Coordenado e executado: equipe psicossocial

	<p>SEQV/Progep;</p> <p>- Convidados: psicóloga do Câmpus de Três Lagoas, psicóloga do Câmpus do Pantanal (Corumbá), 1 discente, e 2 servidoras aposentadas para contribuir com depoimento pessoal.</p>
2013 - 1º semestre	<p>-Formato: 3 encontros presenciais;</p> <p>-Nº de participantes: 23 servidores;</p> <p>-Conteúdos trabalhados: Reflexão sobre planejamento e projeto de vida para aposentadoria; Prevenção e promoção de Saúde Mental e Aposentadoria; Aspectos Gerais do Envelhecimento: alterações funcionais do corpo; e envelhecimento ativo e saudável; Saúde Mental e Aposentadoria: doenças mentais, fatores agravantes e atenuantes, fatores essenciais para obtenção e manutenção da saúde mental; Caminhos e possibilidade: planejamento pessoal e financeiro</p> <p>-Coordenado e executado: equipe psicossocial da Progep da época;</p> <p>- Convidados: 2 fisioterapeutas docentes da UFMS; psiquiatra; servidor aposentado e servidora reintegrada para contribuir com depoimento pessoal.</p>
2013 - 2º semestre	<p>-Formato: 6 encontros presenciais;</p> <p>-Nº de participantes: 14 servidores;</p> <p>-Conteúdos trabalhados: Preparação para as mudanças; promoção da saúde mental; promoção da saúde física; Aspectos Gerais do Envelhecimento: alterações funcionais do corpo; e envelhecimento ativo e saudável; Saúde Mental e Aposentadoria: doenças mentais, fatores agravantes e atenuantes, fatores essenciais para obtenção e manutenção da saúde mental; Caminhos e possibilidade: planejamento pessoal e financeiro.</p> <p>-Coordenado e executado: equipe psicossocial da Progep da época;</p> <p>- Convidados: fisioterapeuta docentes da UFMS; psiquiatra; servidora consultora do SEBRAE; servidor aposentado para contribuir com depoimento pessoal.</p>
2018	<p>-Formato: 5 encontros presenciais;</p> <p>-Nº de participantes: 9 servidores;</p> <p>-Conteúdos trabalhados: Reflexões sobre mudanças (escolhas); Processo de Envelhecimento Ativo e Saudável; Procedimentos Administrativos (Normas e Legislação); Cuidados com a saúde Física e Mental; Planejamento financeiro.</p> <p>-Coordenado e executado: equipe psicossocial da Progep da época;</p> <p>- Convidados: psicólogas da Progep; fisioterapeuta docente da UFMS; psiquiatra; servidora da SEAP/UFMS; Médica; servidora aposentado para contribuir com depoimento pessoal.</p>
2019	<p>-Formato: 4 encontros presenciais;</p> <p>-Nº de participantes: 19 servidores;</p> <p>-Conteúdos trabalhados: Reflexões sobre o processo de aposentadoria; Reflexões sobre mudanças</p>

	(escolhas) nesta nova etapa da vida; Processo de Envelhecimento Ativo e Saudável; Procedimentos Administrativos (Normas e Legislação) sobre aposentadoria; Cuidados preventivos com a saúde Física e Mental; Planejamento financeiro. -Coordenado e executado: equipe psicossocial da SEQV/Progep da época; - Convidados: fisioterapeuta docente da UFMS; médico; servidora da SEAP/UFMS; servidora aposentada para contribuir com depoimento pessoal.
2021	-Formato: 5 encontros na modalidade à distância; -Nº de participantes: 21 servidores; -Conteúdos trabalhados: Processo de aposentadoria: aspectos individuais e organizacionais; Reflexões sobre mudanças (escolhas), aspectos sociais, familiares e financeiros; Critérios para Aposentadoria (legislação e normas); Processo de Envelhecimento Saudável; Promoção e Prevenção da Saúde Mental e Qualidade de Vida. -Coordenado e executado: equipe psicossocial da SEQV/Progep da época; - Convidados: fisioterapeuta docente da UFMS; servidor da SEAP/UFMS; servidora aposentada para contribuir com depoimento pessoal.

Fonte: PPA/UFMS

Contudo, ainda que cada edição tenha tido suas particularidades, buscou-se em cada uma delas, por meio das atividades propostas e dos temas debatidos, alcançar os objetivos do PPA da UFMS, que são: proporcionar aos servidores participantes do Programa momentos de reflexão sobre a fase da aposentadoria, com suas possibilidades e mudanças; auxiliar na elaboração e/ou na construção de projetos de vida pós-trabalho; subsidiar no planejamento financeiro para esta nova fase da vida; provocar reflexões acerca do processo de envelhecimento ativo e saudável e também sobre cuidados com a saúde física e mental.

Estes objetivos estão alinhados com aquilo que discorrem Adams e Rau (2011, apud Murta et. al., 2014, p. 2) ao mencionarem que a finalidade dos PPAs deve ser de “auxiliar os participantes a encontrar respostas para as perguntas: ‘O que eu vou fazer? Como vou sustentar isso? Com quem vou compartilhar isso? Onde vou viver?’”.

Contudo, e complementando, Zanelli e Silva (1996) pontuaram que, programas que visem preparar os sujeitos para a reconstrução de suas identidades face à ruptura com o mundo do trabalho e que objetivam facilitar o processo de transição à aposentadoria, despertar novos interesses na pessoa, incentivar a descoberta de potencialidades e prevenir conflitos emergentes, buscando provocar uma mudança atitudinal no participante, são considerados importantes.

Neste sentido, diante da importância de ações como as desenvolvidas em programas de preparação para aposentadoria, foi que as psicólogas Márcia Regina Teixeira Minari e Laura Helena Sant Anna da Silva e as assistentes sociais Edina Francisco Cardoso, Waneide Ferreira Santos Assis e Francieli Piva Borsato, elaboraram o Projeto “Preparação para Aposentadoria - PPA: Reflexões sobre a Aposentadoria na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul” e apresentaram à Sesalab, à DIAS e à Progep, com a finalidade de registrar oficialmente o PPA como ação contínua e permanente do Serviço Psicossocial da Sesalab/DIAS/Progep.

Neste Projeto constam informações acerca das edições realizadas desde a implantação do Programa até o ano de 2019, bem como a metodologia e o objetivo do PPA da UFMS. Este documento encontra-se cadastrado no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) pelo documento nº 3026643 do Processo nº 23104.000200/2022-13.

As informações a respeito do PPA do ano de 2021 não estão no projeto supracitado, mas podem ser consultadas no SEI, pelo documento nº 2775829 do Processo nº 23104.018115/2021-21.

Contudo, a história do PPA da UFMS continua sendo escrita no tempo e, nesta pesquisa, serão descritos com mais detalhes as atividades desenvolvidas nos últimos três anos - 2022, 2023 e 2024 -, pois foram as edições das quais participei da coordenação e da execução da ação e por isso pode ser contada com mais riqueza de detalhes.

4.2 PPA/UFMS: oportunizando o lugar de fala

No ano de 2022, o PPA da UFMS foi realizado no formato de curso, na modalidade presencial, em parceria com a Secretaria de Capacitação e Qualificação da Progep, a qual ficou responsável pela divulgação do evento no site da Universidade, por receber as inscrições dos interessados e também por expedir certificado de conclusão aos participantes que obtiveram 75% de presença nos encontros.

O curso foi divulgado também pela equipe organizadora do evento por e-mail para os servidores que, na época, recebiam abono de permanência, ou seja, que estavam em atividade mesmo tendo condições legais para se aposentar.

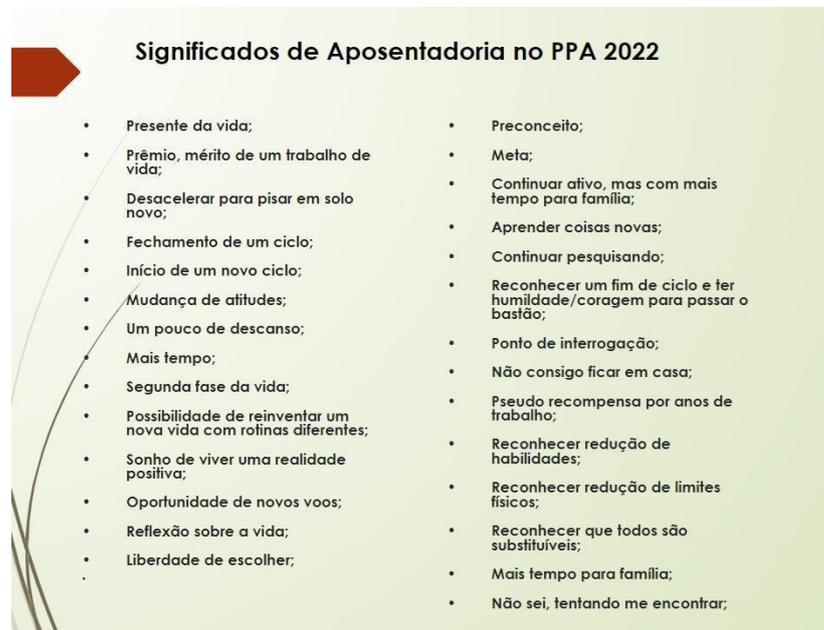
O curso aconteceu no mês de outubro e foi dividido em 4 encontros, ocorrendo duas vezes semanais por duas semanas, com horários alternados entre matutino e vespertino (terças de manhã e quintas à tarde). A carga horária foi de 4 horas/aula por encontro, contabilizando 16 horas/aula de atividades teóricas, práticas e dinâmicas de grupo. Foram destinadas mais 4 horas para consumo do material indicado durante o curso, como livros, artigos e filmes. Deste modo, a carga horária total do curso foi de 20 horas/aula.

Durante os encontros, houve apresentação teórica de temas previamente definidos pela coordenação do Programa e, também, foram realizadas dinâmicas e vivências, as quais foram conduzidas por profissionais da Psicologia que integram o quadro de servidores da Progep na instituição.

No primeiro encontro, o conteúdo abordado provocou reflexões a respeito dos aspectos emocionais, organizacionais, sociais e culturais envolvidos no processo de aposentadoria, tomando como referência a colocação de França e Soares (2009) de que a aposentadoria, invariavelmente, é influenciada pelo tipo de vínculo e pelo grau de satisfação que o indivíduo tem com o seu trabalho, bem como pelas condições e possibilidades que ele tem de realizar outras atividades fora do âmbito institucional e, também, pela forma como encara as mudanças e o futuro.

Esta temática foi trabalhada inicialmente por meio de uma dinâmica de grupo, na qual os participantes tinham que escrever qual era o significado da aposentadoria para cada um naquele momento. As respostas dos participantes foram compiladas e apresentadas tal como se vê na Figura 3:

Figura 3 - Respostas dos participantes na dinâmica “Significados da aposentadoria”



Fonte: PPA/UFMS.

Depois de escreverem, os participantes puderam compartilhar suas reflexões, seus sentimentos e ideias, criando um espaço de troca onde se revelou a influência de valores capitalistas comumente percebidos no comportamento da sociedade do desempenho (Han, 2015). Falas como: “desacelerar para pisar em solo novo”, “mais tempo”, “tentando me

encontrar” remetem a ideia trazida por Byung Chul-Han (2015) em seu livro “Sociedade do Cansaço” de que as pessoas vivem agitadas, debruçadas sobre o trabalho, preocupadas com seu desempenho e com a produtividade.

Depois da dinâmica, aconteceu a palestra “Processo de aposentadoria: aspectos individuais e organizacionais” na qual foram apresentados fundamentos teóricos sobre aposentadoria embasados em concepções de autores da Psicologia, na qual se explicou sobre fatores de risco e de proteção para aposentadoria saudável, foram pontuados aspectos emocionais, sociais e culturais envolvidos no processo de se aposentar e ponderou-se acerca do papel do trabalho na vida das pessoas.

Ainda no primeiro encontro, ocorreu a palestra “Reflexões sobre mudanças e escolhas: começo de uma nova etapa”, cuja proposta foi debater sobre projetos de vida pós-aposentadoria. Na palestra foi abordado sobre a importância do engajamento em atividades que possam gerar satisfação e prazer, como iniciar um curso do interesse sem o intuito de profissionalização, aprender outro idioma ou tocar instrumentos, realizar trabalho voluntário, se dedicar mais à religiosidade, à família e aos amigos, praticar atividade física, entre tantas outras possibilidades, pois o envolvimento com novas ocupações pode facilitar a adaptação à aposentadoria.

A este respeito, Santos (1990) declara que a programação de novas atividades que não tenham relação com o trabalho pode ajudar o sujeito a lidar com a aposentadoria com sentimento de liberdade. Além disso, diante do cenário atual que aponta para longevidade ativa, novos projetos de vida podem contribuir para proporcionar qualidade de vida na sequência dos anos depois da aposentadoria (Herdy, 2020).

Na sequência da palestra, para alinhar a teoria com a vivência, convidamos uma servidora aposentada para compartilhar sua experiência de aposentadoria com os participantes do curso. Com a leveza de quem conseguiu se adaptar de forma satisfatória à vida de aposentada, a servidora aposentada reforçou a ideia de que muito pode ser feito depois que a aposentadoria chega.

No segundo encontro do PPA/22, ocorreu a palestra intitulada “Critérios para aposentadoria (legislação e normas)” na qual foram apresentados os principais critérios legais para obtenção da aposentadoria, e foi salientado que cada caso tem suas particularidades e, por isso, cada situação deve ser analisada individualmente.

No mesmo encontro, também aconteceu a palestra “Saúde financeira: planejamento econômico para aposentadoria”. Na explanação, o palestrante explicou princípios básicos da educação financeira e abordou de forma elucidativa os conceitos de orçamento, crédito,

poupança e investimento, de modo que os participantes do PPA puderam aplicar em suas realidades o conhecimento compartilhado.

O aspecto financeiro é um dos que mais influenciam na tomada de decisão pela aposentadoria. Um estudo realizado por Cintra, Ribeiro e Andrade (2010) apontou que muitos trabalhadores aposentados precisam voltar à atividade para complementar a renda, o que ressalta a relevância do fator econômico para a escolha de se aposentar. Por isso, este é um tema muito importante de ser trabalhado com as pessoas que planejam se aposentar.

Outra questão muito importante que deve ser levada em consideração na preparação para aposentadoria diz respeito a manutenção da saúde física e mental, pois uma vida com saúde reflete em maior qualidade de vida para o indivíduo. Diante disso, no terceiro encontro, profissionais da área da saúde estiveram presentes para contribuir e orientar os participantes sobre os cuidados necessários com a saúde física e mental na terceira idade, fase da vida na qual se encontram a maioria das pessoas aposentadas.

Em um primeiro momento do encontro, na palestra “Qual é o papel do cérebro no envelhecimento ativo e saudável?” abordou-se a importância de manter o cérebro em atividade, mesmo depois da desvinculação do trabalho, como forma de prevenir o adoecimento físico e mental da pessoa idosa.

Após, foi suscitada a importância de se ter atenção com a alimentação durante o processo de envelhecimento. Na palestra intitulada “Hábitos alimentares para uma vida saudável” pontuou-se sobre mudanças fisiológicas que ocorrem ao longo dos anos, enfatizando as principais percebidas na pessoa idosa. A palestrante destacou o impacto que a aposentadoria pode ter na alimentação, já que esta fase provoca mudança de rotina e também pode gerar sentimentos ansiosos e depressivos, e também apresentou dicas importantes de como manter uma alimentação saudável para se ter qualidade de vida na etapa pós-aposentadoria.

A mudança no padrão alimentar pós-aposentadoria foi pesquisada por Alvarenga, et al. (2009), que identificaram em seus estudos o fato de que a aposentadoria repercute subjetivamente e emocionalmente na vida do sujeito, o que pode interferir em seu padrão alimentar. Os autores (2009) referem que, quando a pessoa aposentada tinha o hábito de se alimentar no trabalho, por conta da mudança deste contexto, pode passar a experimentar a solidão social, e este sentimento pode ocasionar perda de interesse na alimentação. Além disso, a qualidade da alimentação pode sofrer alteração devido a diminuição da renda em decorrência da aposentadoria (Alvarenga, et al., 2009).

No último encontro, na palestra intitulada “Aposentei e agora: direito dos idosos”, foram pontuados os direitos da pessoa idosa previstos no Estatuto da Pessoa Idosa e foi compartilhado

com os participantes alguns lugares em Campo Grande - MS que oferecem atividades físicas e culturais voltadas para o público da terceira idade, como, por exemplo, a própria UFMS que, por meio do Programa Universidade Aberta à Pessoa Idosa (UnAPI), disponibiliza diversas ações para este público. Nesta palestra, salientou-se que o engajamento em atividades extras não precisa ocorrer após a aposentadoria, dada a importância de se iniciar a transição enquanto a pessoa ainda está trabalhando, como um processo gradual.

Para finalizar o encontro e o curso, foi realizada uma dinâmica de encerramento na qual os participantes puderam compartilhar sentimentos e pensamentos que estavam experimentando depois de terem participado das atividades oferecidas na capacitação. Na mesma ocasião, os participantes também avaliaram o curso como um todo.

O PPA/22 foi encerrado com um *coffee break* e com uma apresentação cultural.

Participaram desta edição 12 servidores, entre técnicos e docentes.

Em relação ao PPA de 2023, o curso sofreu algumas modificações em vista dos eventos oferecidos nos anos anteriores. Devido à baixa adesão na edição antecedente, a equipe de organização do Programa elaborou um formulário com o objetivo de identificar interesses dos servidores em relação ao PPA, para auxiliar no planejamento do curso de 2023 e, assim, tentar ampliar o número de participantes. O formulário foi encaminhado pela Agência de Comunicação (AGECOM) para os servidores ativos que recebiam abono de permanência naquele ano.

Com base nas respostas dos servidores no formulário “Pesquisa de interesse em relação do curso de Preparação para Aposentadoria (PPA)”, o PPA/23 ocorreu na modalidade online, via Google Meet, nas terças e quintas no período vespertino durante duas semanas. Os assuntos contemplados no curso foram aqueles mais citados pelos entrevistados na pesquisa de interesse. Contudo, foram os mesmos apresentados no ano anterior - planejamento financeiro, projeto de vida pós-aposentadoria, critérios legais para aposentadoria e saúde mental na aposentadoria e velhice-, com exceção do tema “alimentação saudável para a pessoa idosa”.

O curso, também nesta edição, foi realizado em parceria com a Secretaria de Capacitação e Qualificação da Progep. A divulgação do evento, como no ano anterior, foi feita no site da UFMS e por e-mail para os servidores que recebiam abono de permanência e para as unidades e diretorias da instituição via Progep.

No referido ano, o curso aconteceu no mês de junho e, por ter ocorrido na modalidade online, possibilitou a participação de servidores dos Câmpus do interior, o que aumentou significativamente o número de participantes. Nesta edição, portanto, participaram da capacitação 30 servidores.

Em relação ao desenvolvimento dos encontros, a metodologia seguiu a mesma do ano anterior, com palestras, dinâmicas, trocas de experiência entre os participantes e depoimentos de servidores aposentados.

No primeiro encontro, foi realizada a dinâmica de grupo sobre os significados da aposentadoria - tal como a aplicada no ano de 2022 – como uma introdução ao assunto central da palestra intitulada “Saúde mental e aposentadoria: fatores de risco e proteção”, que seriam os fatores que interferem na aposentadoria e na saúde mental da pessoa que está próxima de se aposentar.

Embora a dinâmica tenha sido a mesma que a aplicada no ano anterior, como o curso aconteceu no formato online e tinha um número maior de pessoas, a vivência da dinâmica foi diferente, com a participação do grupo somente via chat, refletindo em menos envolvimento emocional se comparado com a experiência da edição anterior.

Ainda assim, a participação do grupo foi significativa. Durante a dinâmica, foram anotadas as expressões e definições referidas pelos participantes e, utilizando a ferramenta “nuvem de palavras”, foi possível evidenciar as palavras que apareceram com maior frequência na fala dos participantes, como se vê na Figura 4:

Figura 4 - Nuvem de palavras sobre significado de aposentadoria



Fonte: PPA/UFMS

Analisando os termos mais referidos, pode-se dizer que a maioria teve um olhar positivo em relação a nova fase, pois as palavras que aparecem destacadas foram as que mais se repetiram na fala dos participantes. No entanto, também surgiram colocações de cunho negativo

acerca da aposentadoria, apontando para alguns estereótipos associados a imagem dos (as) aposentados (as) e das pessoas idosas, como: “sem utilidade”, “velho”, “inativo”.

Tais representações muitas vezes são propagadas pela mídia. Guareschi e Medeiros (2008) pontuam que a mídia pode ser entendida como “uma produção cultural, sendo uma prática discursiva que produz sistemas de significação, produz efeitos específicos nas pessoas, constrói um tipo especial de verdade e diferentes configurações de poder” (Guareschi e Medeiros, 2008, p.91)

Deste modo, considerando que na atualidade as imagens que imperam nas publicidades, nos *reality shows* e nas produções midiáticas de modo geral são os corpos sarados e de aparência juvenil, envelhecer se tornou algo contra o qual se busca lutar, pois rugas, flacidez, marcas senis e outros sinais de senescência devem ser eliminados (Castro, 2016).

Portanto, pode-se entender que a mídia colabora para a criação e propagação de estereótipos negativos associados às pessoas idosas e às pessoas aposentadas, tais como os que foram apresentados pelos participantes durante a palestra. Contudo, é importante destacar que os participantes apontaram as características que eles mesmos vinculam a estes grupos da sociedade, deixando evidente aquilo que Foucault aponta em seus escritos, de que o poder é algo simultaneamente produtivo e repressivo, algo que circula e se exerce em rede, situando os sujeitos tanto na posição de exercê-lo como de sofrer com sua ação, pois os indivíduos não são alvos inertes do poder (Foucault, 1996 apud Medeiros e Guareschi, 2008).

Assim, levando em conta que estereótipos influenciam na maneira como os sujeitos pensam sobre - no caso - a fase da aposentadoria, pode-se dizer que foi importante abordar no PPA sobre esta questão. Tal assunto foi contemplado na palestra “Projeto de vida pós-aposentadoria” - segunda palestra do primeiro encontro - na qual foi pontuado que, na atualidade, as pessoas vivem mais, se comparado com gerações anteriores, e com mais saúde, devido aos avanços na área da medicina e da educação.

Esta mudança de perfil pôde ser notada no próprio curso, pois os participantes, que em sua maioria já estavam próximos de se aposentar, aparentavam vitalidade, ânimo, disposição e energia. Deste modo, diante deste cenário em que se percebe a quebra de estereótipos como o de que aposentados e idosos são velhos, inúteis e incapazes, torna-se necessário refletir a respeito da vida depois da aposentadoria.

Neste sentido, durante a palestra, os participantes foram provocados a pensar sobre seus interesses pouco explorados durante a vida devido à falta de tempo para se dedicar a eles, foram instigados a resgatar na memória os sonhos que foram interrompidos por conta de

compromissos profissionais e foram encorajados a executar os planos que nunca saíram do campo das ideias.

Como incentivo e estímulo aos participantes para construírem um projeto de vida a ser realizado depois da aposentadoria, e para complementar a parte teórica da palestra, no final do encontro foram compartilhados depoimentos de pessoas já aposentadas que salientaram a importância de se engajar em atividades que não possuem necessariamente relação com o trabalho, para uma adaptação tranquila da aposentadoria.

Estas pessoas que participaram com seus depoimentos são exemplos práticos da Teoria da Atividade. Segundo Fontoura, Doll, Oliveira (2015, p. 57), “a teoria da atividade procura explicar como os indivíduos se ajustam às mudanças relacionadas à idade e sugere, como forma principal e de maior sucesso, a atividade”.

Os projetos de vida pós-aposentadoria, porém, não devem levar em conta somente atividades de hobby ou lazer, mas também devem contemplar os cuidados com a saúde, com a religiosidade, com as relações familiares, de amizade e do meio social, com o estilo de vida e com a organização financeira.

A propósito, a situação financeira é uma das principais preocupações de quem vai se aposentar e, por isso, este é um tema que esteve presente em todas as edições do PPA até o momento. No ano de 2023, a palestra “Saúde financeira: planejamento econômico para a aposentadoria” ocorreu no segundo encontro.

No terceiro encontro, foi realizada uma explanação acerca do processo de envelhecimento natural e patológico, sobre a importância da autonomia e da independência para a funcionalidade do indivíduo e o impacto disso na qualidade de vida das pessoas durante a velhice, na palestra “Envelhecimento ativo e saudável”. A palestrante também apresentou o Projeto Institucional de Extensão Universidade Aberta à Pessoa Idosa (UnAPI/UFMS) do qual participa ativamente como colaboradora.

O último encontro do curso foi destinado às legislações que tratam da aposentadoria e, para atingir este objetivo, foram apresentadas as regras e normas gerais vigentes na atualidade. Complementando as questões legais, foram apresentados também os direitos da pessoa idosa conforme estabelecido pelo Estatuto da Pessoa Idosa.

Para finalizar o evento, foi realizada uma dinâmica de encerramento na qual os participantes puderam compartilhar sentimentos e expectativas quanto à aposentadoria depois de terem participado dos encontros. Além disso, foi enviado aos participantes o formulário “Avaliação do Curso Preparação para Aposentadoria - PPA - 2023” para que pudessem avaliar

o curso, apontar sugestões e dar contribuições para auxiliar no planejamento do PPA do próximo ano.

Nesta edição, dois pontos chamaram atenção da equipe organizadora: a participação de servidores que não estão próximos da fase de aposentadoria e o aumento significativo no número de participantes em relação ao ano anterior.

Foi percebido, também, que o curso no formato online tem pontos favoráveis e pontos desfavoráveis, pois ao mesmo tempo em que possibilitou a participação de mais pessoas, como a dos servidores da UFMS que trabalham nos Câmpus do interior, impactou no desenvolvimento das dinâmicas, que quando são realizadas presencialmente mobilizam os participantes de forma mais profunda. No entanto, ainda assim, houve participação satisfatória dos participantes.

Portanto, seguindo com o intuito de oportunizar acesso ao PPA para todos os servidores da UFMS, a edição de 2024 também ocorreu na modalidade online, via Google Meet. Porém, o número de inscritos foi baixo em relação à edição anterior, contabilizando 13 servidores, e o número de participantes foi ainda menor, 9 pessoas.

A avaliação feita pela organização a respeito desse dado foi de que, diferentemente do ano anterior, não houve divulgação via e-mail por parte do gabinete da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, o que pode ter diminuído o alcance da notícia sobre o curso, pois grande parte dos servidores da UFMS utilizam o correio eletrônico como principal fonte de comunicação e informação.

A divulgação do PPA/24, então, ocorreu no site da UFMS, pelos contatos pessoais e pelo envio de mensagem no aplicativo *SouGov* aos servidores que recebiam, até o final do prazo de inscrição do PPA/24, o abono de permanência.

Quanto à metodologia utilizada nesta edição, esta seguiu-se a mesma que as duas anteriores, com palestras, dinâmicas e a participação de um servidor aposentado dando depoimento a respeito do seu processo de aposentadoria.

O servidor aposentado que compartilhou sua experiência com o grupo do PPA/24 participou do PPA no ano de 2022 e, em depoimento, declarou ter realizado a transição para a vida de aposentado de forma tranquila e confortável, devido ao preparo prévio, pois refletiu sobre a sua vida pós-aposentadoria, fez um planejamento de atividades para o tempo livre e se organizou economicamente para a nova etapa, já que há perdas financeiras para a maioria das pessoas na aposentadoria. O servidor aposentado complementou que ter participado do PPA contribuiu para o amadurecimento da sua decisão pela aposentadoria.

O intuito da equipe em trazer o depoimento de um servidor do sexo masculino foi mostrar que, embora os homens, de maneira geral, demonstrem ter maior dificuldade de adaptação à aposentadoria, é possível vivenciar esta nova etapa com segurança e de forma saudável, ainda que possa haver resistência.

Em uma perspectiva de análise histórico-cultural a este respeito, pode-se dizer que, boa parte dos homens, de forma mais específica aqueles que tem hoje idade para se aposentar, foi orientado e educado por seus familiares e pela sociedade a se dedicarem de forma mais intensa as atividades profissionais e a envolveram-se menos com atividades domésticas, de cuidados com a saúde e com a construção de hobbies. Estes sujeitos, ao se verem na situação de não ter mais rotina de trabalho e compromissos profissionais, podem enfrentar maiores desafios de adaptação à vida de aposentados.

Para apoiar esta análise, recorro a suposição de Zanelli (2012) de que o trabalho é um elemento central da identidade masculina, enquanto que, “para a mulher, embora a crescente inserção feminina no mundo formal de trabalho, as atividades de cuidado da família e do lar ainda representam parcela relevante” (Zanelli, 2012, p. 335). Devido a esta questão, as mulheres, no geral, podem encontrar pontos referenciais de identidade que estão além do circuito formal de trabalho (Zanelli, 2012).

Já as mulheres que costumam apresentar maiores dificuldades em aceitar a aposentadoria, conforme observado nas últimas três edições do PPA, possuem preocupações com a diminuição da renda depois da aposentadoria, já que contribuem com a renda familiar, e também pelo envolvimento emocional com seu trabalho. Neste último aspecto, deve-se levar em consideração que muitas mulheres batalharam intensamente para estudar, cuidar da casa e dos filhos, e ainda encontrar seu espaço no mundo do trabalho, especialmente aquelas que possuem idade para se aposentar na atualidade. Portanto, o trabalho, para estas mulheres, pode representar conquistas e autoafirmação e desvincular-se dele envolve, então, diversos fatores emocionais.

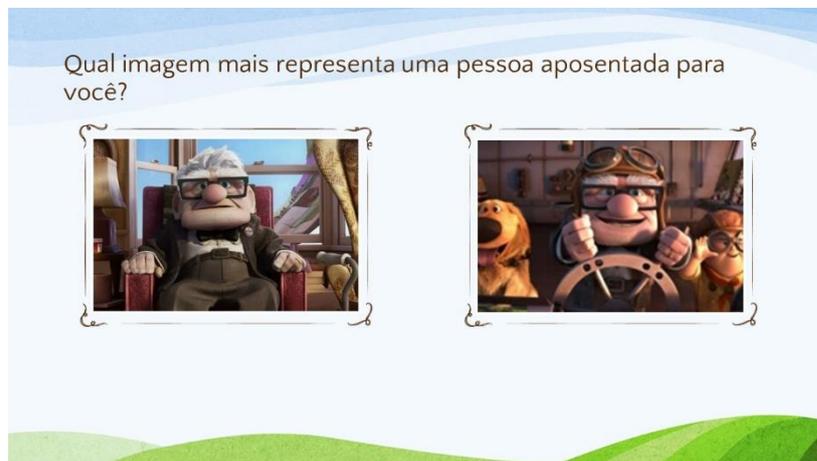
Enfrentei dificuldade em encontrar referências teóricas que abordassem a questão da diferença de como homens e mulheres veem e lidam com a aposentadoria. A maior parte do material encontrado sobre a diferença de gênero em relação a este tema diz respeito aos debates e argumentações acerca do direito da mulher de aposentar mais cedo, por conta da idade estabelecida na legislação previdenciária. Assim, pode-se dizer que, provavelmente, isto se deve ao fato de que, “com frequência os pesquisadores ignoram as desigualdades de gênero na vida laboral e na aposentadoria ou simplesmente optam por tomar apenas a trajetória masculina como referência” (Loretto e Vickerstaff, 2015, apud Chaves e Aquino, 2021, p. 160).

Voltando a descrição do PPA/24, o primeiro encontro desta edição, sob o título “Saúde mental e aposentadoria: projeto de vida pós-aposentadoria”, foi dividido em dois momentos: dinâmica acerca dos significados da aposentadoria para os participantes, seguida por uma palestra a respeito das diversas variáveis que influenciam na saúde mental daqueles que estão em processo de se aposentar; e uma segunda palestra respeito das possibilidades de ações, atividades, cursos, hobbies, trabalhos e cuidados que podem ser colocados em prática pós-aposentadoria.

Em cada edição do PPA, é possível notar que existe um perfil que caracteriza o grupo de participantes. Em 2024, os servidores e servidoras compartilharam projetos e desejos a serem realizados depois que se aposentarem, demonstrando além de energia, disposição e ânimo para viver a vida, também o planejamento de atividades para serem praticadas com mais liberdade depois da aposentadoria.

Esta característica ficou evidenciada na fala dos participantes quando no encontro era abordada a temática dos projetos de vida pós-aposentadoria. Na ocasião, foram apresentadas duas imagens acompanhada da pergunta: “Qual imagem mais representa uma pessoa aposentada para você?”. A imagem em questão está representada na Figura 6:

Figura 5 – Qual imagem mais representa uma pessoa aposentada para você?



Fonte: PPA/UFMS

Em unanimidade, todos disseram se identificar com a segunda figura, na qual aparece uma pessoa idosa, com uma criança e um cachorro, aparentemente se divertindo, brincando ou viajando. Um dos participantes, inclusive, enfatizou que não deseja ser o idoso sentado em frente à televisão, sozinho, com semblante sério e com uma bengala ao lado.

Esta identificação com um perfil de aposentado mais ativo, que também foi observado no PPA/23, ajuda a desconstruir gradualmente o estereótipo do idoso com pouca vitalidade e energia, com saúde frágil e solitário. Esta mudança de perfil, que auxilia na reformulação dos estereótipos associados à pessoa idosa, interfere na maneira como os sujeitos irão construir sua identidade de aposentado.

A identidade de aposentado é uma dentre as diversas que uma pessoa pode possuir. Segundo Woodward (2012), por possuímos vários papéis sociais, como pai, mãe, filha, profissional, estudante, etc, somos constituídos por diversas identidades. Neste sentido, durante o processo de transição para aposentadoria, torna-se importante que o sujeito reconheça seus diferentes papéis na sociedade e se aproprie deles e de outros que possam também constituir sua identidade. Algumas pessoas só conseguem se reconhecer a partir do papel profissional, o que dificulta o desligamento do trabalho quando chega o momento de aposentar.

Atualmente, por conta do aumento da expectativa de vida, os indivíduos têm a possibilidade de viver 20 a 30 anos depois de aposentados, o que pode representar um terço da vida (Soares e Costa, 2011). Portanto, muitas identidades ainda podem ser formadas depois da aposentadoria, até mesmo a de trabalhador novamente, já que alguns aposentados voltam a trabalhar depois de já terem se desvinculado de seus ofícios, inclusive alguns participantes apontaram a intenção de continuar trabalhando depois de aposentados, mas em outras áreas.

A este respeito, Fontoura, Doll e Oliveira (2015, p.61) referem que:

a aposentadoria pode funcionar como um momento de diferenciação e de adoção de novos papéis sociais. Não seria apenas um momento de adaptação, mas de desenvolvimento, pois tem chegado para as pessoas ainda saudáveis e, portanto, em condições de continuar trabalhando e buscar outras atividades profissionais (Fontoura, Doll e Oliveira, 2015, p. 61)

Contudo, França e Soares (2009) sinalizam que, caso o indivíduo aposentado volte a exercer alguma atividade laboral, é importante que desempenhe em horário reduzido, para que possa ter tempo para outras atividades.

Com vistas ao perfil de aposentados (as) ativos, no segundo encontro do PPA/24, ocorreram as palestras “Envelhecimento ativo e saudável” e “Alimentação saudável: mitos e verdades”, nas quais foram debatidas questões a respeito dos cuidados fundamentais para a manutenção da saúde física, pois muitas mudanças fisiológicas ocorrem durante o processo de envelhecimento e, para se ter melhor qualidade de vida pós-aposentadoria, é importante e necessário cuidar da saúde de forma integral, com consultas regulares a médicos, a prática de atividade física e alimentação adequada a faixa etária.

No último dia de curso, o assunto discutido foi - e costuma ser sempre - o mais aguardado pelos participantes: finanças pós-aposentadoria. Em uma palestra muito instrutiva, e intitulada “Planejamento financeiro para aposentadoria”, foram apresentados os principais fatores que comprometem a renda dos servidores quando estes se aposentam, além de que foram esclarecidos os motivos pelos quais o salário cai depois da aposentadoria, já que não se trata simplesmente de uma questão do tipo de previdência, mas também dos benefícios agregados ao salário que são perdidos quando os servidores param de trabalhar. Além disso, também foi pontuada a importância da organização e do planejamento financeiro por meio de planilhas ou anotações sistematizadas para que a aposentadoria seja vivida de uma forma economicamente mais tranquila.

O curso foi encerrado com uma dinâmica de grupo, na qual os participantes deram feedback sobre os encontros e motivaram a continuidade do Programa, pontuando que os encontros agregaram conhecimento e contribuíram para maior clareza e segurança acerca da importância da preparação para aposentadoria.

Conforme descrito, portanto, o PPA/24 foi dividido em 3 encontros (segunda, quarta e sexta-feira) e foi realizado no período matutino, no mês de novembro de 2024.

O PPA da UFMS, nas últimas três edições mais especificamente, seguiu a mesma proposta metodológica e, de maneira geral, abordou os mesmos temas, pois os assuntos apresentados buscaram atender aos interesses do público-alvo do Programa.

Para melhor visualização, as informações gerais a respeito do PPA/UFMS dos anos de 2022, 2023 e 2024 encontram-se sistematizadas na tabela abaixo:

Tabela 4 – Sistematização PPA/UFMS

PPA/UFMS	2022	2023	2024
Formato	Presencial, em Campo Grande	Online, via Google Meet	Online, via Google Meet
Divisão dos encontros	4 encontros: terças-feiras de manhã e quintas-feiras à tarde	4 encontros: terças e quintas-feiras à tarde	3 encontros: segunda, quarta e sexta-feira de manhã
Palestras	<ul style="list-style-type: none"> - Processo de aposentadoria: aspectos individuais e organizacionais; - Reflexões sobre mudanças e escolhas: começo de uma nova etapa; - Critérios para Aposentadoria (legislação e normas); - Saúde financeira: planejamento econômico para aposentadoria; 	<ul style="list-style-type: none"> -Saúde mental e aposentadoria: fatores de risco e proteção; - Projeto de vida pós-aposentadoria; - Envelhecimento ativo e saudável; - Saúde financeira: planejamento econômico para aposentadoria; - Critérios para Aposentadoria; - Direito da pessoa idosa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Saúde mental e aposentadoria: projeto de vida pós-aposentadoria; - Envelhecimento ativo e saudável; - Alimentação saudável: mitos e verdades; - Planejamento financeiro para aposentadoria.

	- Qual é o papel do cérebro no envelhecimento ativo e saudável?; - Hábitos alimentares para uma vida saudável; - Aposentei e agora: direito dos idosos.		
Número de participantes	12 servidores	30 servidores	9 servidores

Fonte: PPA/UFMS

Em uma análise quanto ao perfil profissiográfico dos participantes, tem-se os dados de que no ano de 2022 participaram 5 docentes, sendo 2 homens e 3 mulheres, e 7 técnicos administrativos, destes 3 homens e 4 mulheres, totalizando os 12 participantes. Como em 2022 o curso ocorreu na modalidade presencial, todos os servidores que participaram da ação eram de Campo Grande.

Já em 2023 o PPA aconteceu de forma remota e, por assim poder alcançar as unidades da UFMS do interior do Estado, contou com a participação de 6 servidores do Câmpus de Chapadão do Sul, 3 de Três Lagoas, 2 de Ponta Porã, 2 de Aquidauana, 1 de Coxim, 1 Naviraí, 1 de Corumbá, 1 de Paranaíba e 12 de Campo Grande, contabilizando os 30 servidores participantes. Em relação ao cargo, 13 destes servidores eram docentes, 3 homens e 10 mulheres, e 17 eram técnicos administrativos, sendo 10 homens e 7 mulheres.

Por fim, em 2024, os 9 participantes eram de Campo Grande, Chapadão do Sul e Aquidauana. O maior número de servidores era de Campo Grande, representando 6 participantes, enquanto 2 pessoas eram de Chapadão do Sul e 1 pessoa era do Câmpus de Aquidauana. Destes, 6 eram docentes, representados por 2 homens e 4 mulheres, e 3 eram técnicos administrativos, sendo 1 homem e 2 mulheres.

Deste modo, contabilizando todos os servidores e servidoras participantes das edições do PPA/UFMS nos anos de 2022, 2023 e 2024, tem-se que 21 participantes eram do sexo masculino e 30 do sexo feminino e, em relação ao cargo, 24 eram docentes e 27 eram técnicos administrativos.

Os números evidenciam uma sutil diferença quanto ao cargo dos participantes, o que pode sugerir que tanto professores como os demais profissionais que trabalham na UFMS possuem dúvidas, receios e/ou inseguranças em relação à aposentadoria.

Em relação ao gênero dos participantes, tem-se que mais da metade eram mulheres, representando 58% do total de participantes. Uma hipótese para o número de servidoras ser maior que o de servidores é de que as mulheres possuem mais facilidade em buscar ajuda e

orientação, uma vez que, a cultura patriarcal e machista incute a ideia de que os homens possuem virilidade e força e, por isso, não precisam procurar ajuda para questões físicas e mentais, ou de ordem emocional, se distanciando de atitudes que representam o autocuidado (Gutmann et al., 2022).

4.3 O PPA na percepção dos participantes

O Programa de Preparação para Aposentadoria da UFMS busca, por meio de suas atividades, capacitar os servidores participantes das ações a compreenderem melhor a fase da aposentadoria, apontando mudanças e possibilidades, estimulando os cuidados com a saúde física e mental, conscientizando sobre o processo de envelhecimento ativo e saudável e orientando quanto aos procedimentos legais e administrativos da aposentadoria. Além disso, tem os propósitos de auxiliar os participantes na elaboração e/ou complementação de projetos a serem executados pós-aposentadoria e no planejamento financeiro para esta etapa da vida.

Diante disso, é muito importante conhecer a opinião e as ponderações dos participantes para verificar se os objetivos do Programa foram alcançados. Neste sentido, as dinâmicas de encerramento das três edições e as respostas abertas dos participantes nos formulários de avaliação enviados ao final dos cursos de 2023 e 2024 – em 2022 não houve aplicação de formulário - nos possibilitaram conhecer o ponto de vista dos participantes a respeito do PPA da UFMS.

Deste modo, a avaliação obtida no final do PPA/22 nos permitiu concluir que nossos objetivos foram alcançados nesta edição, pois durante a dinâmica de encerramento os participantes teceram elogios ao conteúdo programático, à metodologia utilizada e apontaram a importância dos momentos de troca de experiências entre eles, pois assim puderam compartilhar suas angústias, medos e inseguranças com pessoas que estão passando pela mesma fase, o que possibilitou certo conforto, conforme pontuaram.

No PPA/23, após o curso, foi enviado aos participantes o formulário “Avaliação do Curso Preparação para Aposentadoria –PPA/2023”, para que a equipe pudesse ter um registro formal da avaliação das pessoas que participaram desta edição, especialmente pelo fato de que o curso aconteceu no formato online e nem todos deram devolutiva na dinâmica de encerramento.

Em resposta ao formulário, considerando que o grupo tinha 30 participantes, poucas pessoas deram opinião e/ou fizeram sugestões, conforme pode ser percebido:

“formato híbrido, beneficiando os que querem o presencial” (servidor 1);

“O curso superou minhas expectativas, não sei o q sugerir pra melhorar” (servidor 2);
“Como optar e qual o melhor critério para solicitar aposentadoria” (servidor 3);
“Minha opinião é que vocês são muito competentes.” (servidor 4);
“A legislação explicada sem pressa e de forma claro conforme a necessidade dos matriculados na turma.” (servidor 5);
“Curso excelente, gostaria de ter feito antes.” (servidor 6);
“Um bom curso que me propiciou atingi os objetivos almejados” (servidor 7);
“Carga horaria maior, incluindo mais semanas de curso” (servidor 8);
“Agradeço muitíssimo pela oportunidade de participar desse curso!”(servidor 9).

Na edição de 2024, seguiu-se a mesma proposta de avaliação. Os participantes receberam ao final do curso o formulário “Avaliação do Curso Preparação para Aposentadoria -PPA - 2024” e a maioria contribuiu com feedbacks e apontando algumas sugestões de melhoria para as próximas edições, como se pode observar:

“Foi tudo ótimo” (servidor 10);
“Sei que mudanças são necessárias, porém sou uma pessoa que prefere o contato humano, portanto prefiro curso presencial” (servidor 11);
“Fazer o curso para os docentes que ainda não vão a se aposentar porque muitos dos módulos são de interesse de todos os trabalhadores da UFMS” (servidor 12);
“Análise da realidade financeira do País atualmente e para os próximos anos” (servidor 13);
“Manter a proposta realizada” (servidor 14).

Diante das devolutivas dos participantes, pode-se notar que os participantes consideraram importante as trocas interpessoais proporcionadas durante o curso, e neste sentido a modalidade de curso presencial favorece para que isto ocorra. Os participantes também buscam elucidar questões referente às regras e critérios legais para aposentadoria e orientações para organização da vida financeira na aposentadoria.

Contudo, além da ação do PPA, que é grupal, muitos servidores com questões pessoais a serem trabalhadas em relação à aposentadoria buscaram atendimento psicológico na instituição. Assim ocorreu com dois servidores que acompanhei depois de terem participado do curso PPA, um na edição de 2022 e outro na edição de 2023.

O servidor que participou do PPA/22, durante o atendimento, sugeriu que o curso fosse oferecido no momento de chegada dos servidores na instituição ou no meio da carreira, pois, conforme ele explicou, quanto antes iniciar a preparação para aposentadoria, ou pelo menos for

instigado pensar nesta etapa, mais fácil será a transição da vida de profissional ativo para a vida de aposentado.

A fala do servidor está em consonância com o que Fernandes (2013, p.21) declara: “planejar os próximos passos é fundamental, mas não apenas nos momentos que antecedam a aposentadoria, mas sim longitudinalmente, ou seja, o planejamento deve ser considerado ao longo de toda a vida profissional do indivíduo”. Conforme reitera França (2002), se assim for feito, a transição será mais tranquila e consciente.

Já o servidor que participou do PPA/23, queixava-se de não ter o que fazer depois da aposentadoria, e, como bem pontuou Fernandes (2013, p. 20), “confrontar-se com o tempo, que antes era ocupado pelas horas de trabalho, pode ser fator gerador de angústia”. Contudo, sabendo a importância de se ter atividades para serem desempenhadas pós-trabalho, é que o tema projeto de vida é abordado no PPA da UFMS.

Durante o acompanhamento psicológico individual oferecido ao servidor, foram trabalhadas questões voltadas para o amadurecimento da decisão pela aposentadoria e também para o autoconhecimento, a fim de auxiliar na construção de um planejamento de atividades a serem desenvolvidas durante a aposentadoria.

As avaliações apresentadas nesta pesquisa mostram que as temáticas trabalhadas nos cursos estão alinhadas com as expectativas dos participantes e dos servidores que buscam apoio emocional e suporte psicológico para enfrentar os desafios dessa transição. Ainda assim, as contribuições dos participantes, feedbacks e devolutivas são discutidas em reunião da equipe organizadora para que possamos buscar aprimorar sempre mais o PPA da UFMS.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É interessante como o tempo passa rápido e as nossas percepções sobre as coisas mudam conforme avançamos as etapas da vida. Que pessoa que, em algum momento da sua carreira profissional, já não usou a frase: “não vejo a hora de me aposentar!”? No entanto, quando a aposentadoria bate à porta e o indivíduo se dá conta de que a hora tão aguardada chegou, uma mistura de sentimentos é experimentada e a forma de enxergar as coisas é repensada.

Repensar oportuniza a ressignificação de conceitos e de crenças antigas, o que pode auxiliar o indivíduo a se adaptar às mudanças impostas pelo tempo e pela vida. Assim, em se tratando de aposentadoria, ações que propiciam espaço para reflexão, planejamento e construção de novos projetos a serem executados na etapa pós-trabalho podem contribuir para que o encerramento do ciclo profissional ocorra de forma tranquila, bem como pode auxiliar que a nova fase, a aposentadoria, seja vivida com maior qualidade de vida.

Estas ações, que podem ser oferecidas por empresas, órgãos e instituições públicas ou privadas, geralmente fazem parte de Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA). Na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) esta ação é desenvolvida desde 2010 pelo Serviço Psicossocial da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, do qual eu faço parte no cargo de psicóloga.

A experiência de participar da equipe organizadora e como colaboradora do PPA/UFMS foi enriquecedora, pois me proporcionou conhecer sobre as angústias, as dúvidas, os medos e as expectativas daquelas pessoas que estão próximas da aposentadoria. Como ainda tem muito tempo até o momento de me aposentar, esta fase representava para mim somente liberdade e descanso, e com a oportunidade de ouvir os servidores e servidoras participantes do programa pude entender que a transição da aposentadoria pode ser acompanhada também de sentimentos que geram insegurança.

Contudo, não somente pela experiência de ouvir, mas também de estudar e pesquisar a respeito de cultura foi que meu entendimento acerca da aposentadoria foi ampliado e ganhou um novo significado. Como mestranda do curso de Estudos Culturais, pude compreender que a cultura está presente em tudo - todos os lugares, relações, espaços, tempos - e que ela interfere em diversas decisões e escolhas que precisamos tomar ao longo da vida.

No entanto, ao buscar pesquisas e estudos a respeito da temática da aposentadoria dentro da perspectiva dos Estudos Culturais, notei que este ainda é um assunto pouco explorado neste campo teórico. Por este motivo, o objetivo deste estudo foi contribuir com a literatura acadêmica dos Estudos Culturais sobre o tema da aposentadoria, por meio do relato da minha experiência de participar do PPA/UFMS nas últimas três edições (2022, 2023 e 2024).

Para tanto, foi primordial abordar sobre as diversas concepções de trabalho ao longo da história da humanidade, bem como os diferentes sentidos e significados atribuídos a ele neste percurso histórico, para compreender que a relação que o sujeito possui hoje com o seu ofício é resultado das mudanças econômicas, políticas, sociais e culturais ocorridas durante o processo evolutivo da humanidade.

Assim, pode-se dizer que, no contexto atual, de um mundo globalizado e capitalista em que há valorização da produtividade econômica e do poder de consumo das pessoas, o trabalho ocupa um lugar central, pois é a partir dele que o sujeito consegue participar economicamente da sociedade e, ao mesmo tempo, sobreviver. Como consequência da valorização excessiva da produtividade, produzir passou a se constituir quase que como um estilo de vida, já que as pessoas se preocupam em estar em atividade, produzindo, até mesmo nos momentos de descanso.

Além disso, devemos considerar que neste período de modernidade líquida, onde tudo é passageiro, transitório, fluido, a relação entre indivíduo e trabalho tende a ser frágil, diferentemente das relações de gerações anteriores em que se valorizava a solidez, a constância e a durabilidade.

Diante disso, quando chega o momento do rompimento do vínculo empregatício de uma pessoa que buscou segurança e estabilidade no trabalho ao longo de toda a vida, que passou muitos anos exercendo a mesma atividade profissional, por vezes até em uma única empresa ou instituição, pode acontecer uma desestabilização emocional em decorrência da sensação de estar perdido ou de não saber o que fazer sem a rotina repetida por décadas.

Questões como essas são interessantes aos Estudos da Cultura, pois mostra que a relação que o sujeito estabelece com seu trabalho é influenciada pelos valores culturais que permeiam a sociedade na qual o sujeito está inserido. E, neste estudo, por meio de um diálogo entre trabalho e os Estudos Culturais, incitei reflexões acerca desta relação que as pessoas possuem com suas atividades laborais nos dias atuais, com a intenção de melhor compreender os percalços da transição da vida de profissional ativo para a aposentadoria.

Tão importante quanto compreender o trabalho dentro do contexto cultural em que vivemos foi conhecer os vieses culturais relacionados com a aposentadoria. Neste estudo, dentre os diversos fatores envolvidos no processo de se aposentar, abordei à questão do preconceito social direcionado à pessoa idosa. Envelhecer e se aposentar em uma sociedade preconceituosa é um grande desafio.

As ações e atividades de preparação para aposentadoria podem capacitar o indivíduo a lidar com o idadismo e os paradigmas existentes na sociedade e principalmente do próprio

sujeito. Contudo, o perfil de pessoa idosa e da pessoa aposentada mudou. Hoje em dia, os aposentados e aposentadas possuem vitalidade, energia e saúde. Os idosos e idosas são ativos, produtivos e dispostos. Por isso, precisamos mudar também. Precisamos mudar a nossa forma de enxergar, de tratar e de referir sobre a pessoa idosa e/ou aposentada. Precisamos mudar nossas concepções de idade e de aposentadoria. E precisamos ter o entendimento de que a vida não termina com a aposentadoria, pelo contrário, ela começa de novo, em um novo ciclo.

- AKOTIRENE, C. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- ALVARENGA, L. N., et al.. Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, n. 4, p. 796–802, dez. 2009.
- ANDERSON, P. **Passagens da antiguidade ao feudalismo**. 3 ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- ANDRADE, L.; TORRES, C. Aposentadoria e Atribuição de Significado: Um Estudo com Trabalhadores Ativos no Brasil. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 2020, v.36, e 3652. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e3652>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/HzBSdSD9xKyC7bSQg6QScKk/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 01/06/2024.
- ANTUNES, M. H.; SOARES, D. H. P.; SILVA, N. Orientação para aposentadoria nas organizações: histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível associação com a gestão do conhecimento. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 5, n. 1, p. 43-63, jan./jun. 2015.
- ARENDT, H. **A condição humana**. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.
- BAUMAN, Zygmunt. **Sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.
- BAUMAN, Z. **Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2004.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.
- BERLINCK, A. B. Z.; BERLINCK, J. A. M. Terceira idade e tecnologia. **Comunicação & Educação**. São Paulo, v. 4, n. 11, p. 48-52, jan./abr. 1998.
- BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB**. 9394/1996. 1996.
- BRASIL. Serviços e órgãos do Brasil. Site do Governo Federal. **Solicitar aposentadoria por idade urbana**. 19/06/2023. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-aposentadoria-por-idade-trabalhador-urbano>. Acessado em 29/06/2023, às 22:50.
- BRESSAN, M. A. L. C.; MAFRA, S. C. T.; FRANÇA, L. H. de F. P.; MELO, M. S. de S.; LORETO, M. das D. S. de. Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, [S. l.], v. 23, n. 1, p. 226–250, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/oikos/article/view/3648>. Acesso em: 1 jun. 2024.
- CANCLINI, N. G. **Diferentes, desiguais e desconectados**. RJ: UFRJ, 2005.
- CANEDO, D. P. **Cultura, democracia e participação social: um estudo da II Conferência Estadual de Cultura da Bahia**. Dissertação apresentada ao Programa Multidisciplinar de Pós-Graduação em Cultura e Sociedade, da Faculdade de Comunicação, da Universidade Federal da Bahia. 191 páginas. Salvador, 2008.
- CARDOSO, P. R.; BERNI, L. B.; OLIVEIRA, F. S. de. Sujeito pré-aposentado e as contribuições do psicólogo na preparação dessa etapa. **Disciplinarum Scientia | Ciências Humanas**, Santa Maria (RS, Brasil), v. 16, n. 1, p. 133–144, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumCH/article/view/1845>. Acesso em: 2 jun. 2024.
- CASTELLS, M. **O poder da identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CASTRO, G. G. S.. O idadismo como viés cultural: refletindo sobre a produção de sentidos para a velhice em nossos dias. **Galáxia** (São Paulo), n. 31, p. 79–91, jan. 2016.

- CEVASCO, M. E. **Dez lições sobre estudos culturais**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2003.
- CHAVES, M. E. de C.; LEÃO, E. M. L. Desigualdades de gênero e trabalho após a aposentadoria. **Laborare**, São Paulo, Brasil, v. 4, n. 6, p. 152–171, 2021. DOI: 10.33637/2595-847x.2021-70. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/70>. Acesso em: 14 mar. 2025.
- CIPOLLA, C. M. **História econômica da população mundial**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.
- CORAZZA, S. M.; Labirintos da pesquisa, diante dos ferrolhos. In.: Costa, M. V.; **Caminhos investigativos: novos olhares na pesquisa em educação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.
- COLLINS, P. H. **Bem mais que ideias: a interseccionalidade como teoria social crítica**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2022.
- COLOSSI, N.; COSENTINO, A.; GIACOMASSA, L. D. Do trabalho ao emprego: uma releitura da evolução do conceito de trabalho e a ruptura do atual modelo. **Revista Teoria e Evidência Econômica**, Passo Fundo – RS, v. 5, n. 09, 1997, p. 53-66. DOI: 10.5335/rtee.v5i09.4769. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rtee/article/view/4769/3202>. Acesso em: 24 jun. 23
- COSTA, C. C. **Programa de preparação para aposentadoria: Um estudo de viabilidade no Instituto Federal, de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO**. 2019. 92 f. Dissertação de Mestrado em Assessoria em Administração - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto Politécnico, Porto: 2019.
- COSTA, E. M. S. **Gerontodrama: a velhice em cena: estudos clínicos e psicodramáticos sobre o envelhecimento e a terceira idade**. São Paulo: Agora, 1998.
- COSTA, J.H. Os estudos culturais em debate: um convite às obras de Richard Hoggart, Raymond Williams & E. P. Thompson. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, vol. 34, núm. 2, julho-dezembro, 2012, pp. 159-168.
- COSTA, A. B.; SOARES, D. H. P. Orientação psicológica para a aposentadoria. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 97-108, Florianópolis: dezembro, 2009. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200009&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em: 12 mar. 2025.
- CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p 175, 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2002000100011/0>. Acesso em: 19 nov. 2023.
- CUNHA, S.S.; **Dicionário compacto do direito**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- ESCOSTEGUY, A.C.D; **Cartografias dos estudos culturais - Uma versão latino-americana**. Ed on-line. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.
- FERNANDES, L. C.; **Programa de preparação para aposentadoria dos servidores da Universidade Federal de Minas Gerais**. Trabalho apresentado ao curso de especialização em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2013.
- FRANÇA, G. K. C. de S.; JAQUES, S. M. “Assim caminha a humanidade, ao passo consumista e com vontade”: a conformação com o modo de vida consumista e a constituição de sujeitos ávidos a consumir. **Cadernos Zygmunt Bauman**, v. 7, n. 13, 27 Ago 2017. Acesso em: 16 abr 2024.

FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia Ciência e Profissão**, 2009, 29(4), 738-751.

FRANÇA, L. H. **Repensando a aposentadoria com qualidade** - um manual para facilitadores em programas de educação para aposentadoria em comunidades. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro/CRDE UnATI UERJ, 2002, p. 01-61. Disponível em: http://www.observatorionacionaldoidoso.fiocruz.br/biblioteca/_livros/4.pdf . Acesso em: 03 jun. 2024.

FRANÇA, L. H. de F. P.; LEITE, S. V.; SIMÕES, F. P.; GARCIA, T.; ATALIBA, P. Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições públicas brasileiras. **Revista Kairós-Gerontologia**, 22(1), 59-80. ISSN 2176-901X. São Paulo (SP), Brasil: FACHS/NEPE/PEPGG/PUC-SP, 2019.

FRANÇA, L. H. **O desafio da aposentadoria**. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

FÔLHA, F. A.S.; NOVO, L. F. **Aposentadoria**: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. In: XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul; I Congresso Internacional IGLU. Florianópolis: dezembro/ 2011.

FONTOURA, D. dos S.; DOLL, J.; OLIVEIRA, S. N. de. O desafio de aposentar-se no mundo contemporâneo. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 40, n. 1, p. 53-79, jan/mar, 2015.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre, RS: Editora UFRGS, 2009.

GOLDANI, A. M. Desafios do “preconceito etário” no Brasil. **Educação e Sociedade: Revista de Ciências da Educação**. Campinas, v. 31, n. 111, p. 411-434, abri-jun 2010. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302010000200007>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/PBGcfLysHXVXtcfbrhJjdbF/> Acesso em 16 nov. 23.

GONÇALVES, J. P. Ciclo vital: início, desenvolvimento e fim da vida humana possíveis – contribuições para educadores. **Revista Contexto & Educação**. Editora Unijuí, Ano 31, nº 98, p. 79-110. Jan/Abr 2016.

GUTMANN, V.L.R.; SANTOS, D.; SILVA, C.D.; VALLEJOS, C.C.C.; ACOSTA, D.F., MOTA, M.S. Motivos que levam mulheres e homens a buscar as unidades básicas de saúde. **Journal of Nursing and Health**, 2022;12(2):e2212220880. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/20880>

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 11 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HANASHIRO, D. M. M.; PEREIRA, M. F. M. W. M. O etarismo no local de trabalho: evidência de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. **RGO - Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 13, n. 2, p. 188-206, maio/ago. 2020. DOI: <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i2>.

HELOANI, José R.; CAPITÃO, Cláudio G. Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v.17, n.2, p.102-108, 2003.

HENNIGEN, I.; GUARESCHI, N. M. de F.. (2002). A paternidade na contemporaneidade: um estudo de mídia sob a perspectiva dos Estudos Culturais. **Psicologia & Sociedade**, 14(1), 44–68. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822002000100004>

HIRATA, H. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, p. 61–73, jan. 2014.

HOLANDA, A.R.M.D.; LEITE, L.O.; OLIVEIRA, M.A. de; ARRAIS, R.H; AQUINO, C.A.B. de. O trabalho na contemporaneidade: análise das implicações subjetivas em um agente autônomo da bolsa de valores. **Revista LABOR**, nº 11, v.1, p. 45-61, 2014. ISSN: 19835000.

GABRIEL, A. C.; PEREIRA, A. L.; GABRIEL, F. A. A Sociologia de Zygmunt Bauman: Modernidade líquida e consumismo no contexto da contemporaneidade. **Revista Humanidades em Perspectivas**, Curitiba, v. 4, n. 8, p. 122-138, 2022.

JUSTO, J. S.; ROZENDO, A. S. A velhice no Estatuto do Idoso. **Estudos e pesquisas em Psicologia**. Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 471-489, ago. 2010. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812010000200012&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 13 nov. 2023.

KELLNER, D. **A cultura da mídia – estudos culturais: identidade e política entre o moderno e o pós-moderno**. Bauru: EDUSC, 2001 [1995].

KRAWULSKI, E. **Evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelo trabalhador de hoje**. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. 139 páginas, Florianópolis, 1991.

LEANDRO-FRANÇA, C. Efeito de Programas de Preparação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do título de Doutora. Brasília, Junho de 2016.

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G. Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. **Psicologia Argumento**, [S. l.], v. 32, n. 76, 2017. DOI: 10.7213/psicol.argum.32.076.DS03. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/19845>. Acesso em: 3 jun. 2024.

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S.; IGLESIAS, F. (2014). Planejamento da aposentadoria: Uma escala de mudança de comportamento. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 15, 75-84.

LIPPMAN, W. **Public Opinion**. New York: Harcourt Brace, 1922.

LOPES, M. E. P. de S. A velhice no século XXI: a vida feliz e ainda ativa na melhor idade. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**. Maringá, v. 34, n. 1, p. 27-30, Jan.-June, 2012.

MAGNANI, L. A. C. **Programas de Preparo para a Aposentadoria (PPA): sua importância e necessidade na sociedade brasileira contemporânea**. Curitiba: Faculdade de Direito de Curitiba, 1993.

MARTINS, R.M.L.; RODRIGUES, M.L.M. Estereótipos sobre idosos: uma representação social gerontofóbica. **Millenium**. Revista do ISPV, 29, 249-254, 2004.

MELLO, A. G. Politizar a deficiência, aleijar o queer: algumas notas sobre a produção da hashtag #ÉCapacitismoQuando no Facebook. In: **Desigualdades, gêneros e comunicação**. São Paulo: Intercom, 2019.

MEDEIROS, P; F. de; GUARESCHI, N. M. de F. A mídia como ferramenta de pesquisa: produção de saberes no cotidiano sobre a saúde das filhas deste solo. **Psicologia & Sociedade**; 20, Edição especial, 87-95. Porto Alegre: 2008.

MINAYO, M. C. de S.. (2012). Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, 17(3), 621–626. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300007>

- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, Jul./Set. 2001.
- MUNIZ, J. A. PPA: Programa de preparação para o amanhã. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 2, n. 1, p. 198–204, jan. 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/5LGGzjgXBCdmvmJSpMLVyKR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 04 jun. 2024.
- MURTA, S. G., ABREU, S., FRANÇA, C. L., PEDRALHO, M., SEIDL, J., LIRA, N. de P. M., CARVALHEDO, R. K. M., CONCEIÇÃO, A. C. da ., GUNTHER, I. de A. Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do programa viva mais!. **Psicologia: Reflexão E Crítica**, 27(1), 01–09, mar 2014 . Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722014000100001>. Acessado em: 12 mar 2025.
- MUSSI, R. F. de F.; FLORES, F. F.; ALMEIDA, C. B. de. Pressupostos para a elaboração de relato de experiência como conhecimento científico. **Práxis Educacional**. Vitória da Conquista , v. 17, n. 48, p. 60-77, out. 2021 . Disponível em <http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2178-26792021000500060&lng=pt&nrm=iso>. acessado em 08 mar. 2025.. <https://doi.org/10.22481/praxisedu.v17i48.9010>.
- NARDI, H. C. **Ética, trabalho e subjetividade**: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.
- OLIVEIRA, C. R. de. **História do trabalho**. São Paulo: Ática, 1987.
- PAPALIA, D. E.; FELDMAN, R. D. **Desenvolvimento humano**. 12 ed. AMGH: Porto Alegre, 2013.
- PAPALIA, D. E.; OLDS, S. W. **Desenvolvimento físico e cognitivo na terceira idade**. 7. ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.
- PAZZIM, T. A.; MARIN, A. Programas de Preparação para Aposentadoria: Revisão sistemática da literatura nacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional, Florianópolis, vol. 17, núm. 1, pp. 91-101, 2016**, Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/2030/203049524010/html/> . Acesso em 06 jun. 2024.
- PÊSSOA, R. C. **Maturidade de carreira e desempenho acadêmico em estudantes do ensino fundamental**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia. 90 p. Salvador, 2011.
- PINTO, B. O. S.; COELHO-JÚNIOR, J.B.L & CARRETEIRO, T. C. O. C. (2019). Aposentadoria no brasil: uma reflexão sobre os horizontes da população produtiva. **Brazilian Journal of Production Engineering**, 5(2): 20-30. Disponível em: <http://periodicos.ufes.br/BJPE/index>. Acesso em: 04 jun. 2024.
- QUIJANO, A. Colonialidade, poder, globalização e democracia. **Revista Novos Rumos**, [S. l.], n. 37, 2002. DOI: 10.36311/0102-5864.17.v0n37.2192. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/novosrumos/article/view/2192>. Acesso em: 24 jun. 2023.
- SALANOVA, M.; GRACIA, F. J.; PEIRÓ, J. M. Significado del trabajo y valores laborales. In: PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. (Eds.), **Tratado de psicología del trabajo**. Vol. 2. Aspectos psicosociales del trabajo, pp. 35-63. Madrid: Síntesis, 1996.
- SALGADO, M. A. **Velhice uma questão social**. São Paulo:Sesc-Cetti, 1980.
- SANTOS, M. de F. de S. **Identidade e aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

- SCHENIDER, R. H., IRIGARAY, T. Q. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estudos de Psicologia**. Campinas: 25 (4), 585-593, out.-dez. 2008. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2008000400013>
- SEIDL, J.; LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G. Formatos de programas de educação para aposentadoria. In: MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. (Eds.). **Programas de educação para aposentadoria** (pp. 84-113). Novo Hamburgo, RS: Sinopsys, 2014.
- SILVA, M. G. S. Idosos aposentados: representações do cotidiano. **Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento**, 1, 91-104, 1999.
- 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. 2008. <https://doi.org/10.1590/S0104-59702008000100009>
- SILVA, D. A. da; MENDES, D. F. Da gerontologia ao envelhecimento consciente e saudável. **Psicologia e Saúde em debate**, [S. l.], v. 5, n. Suppl.2, p. 66-66, 2019. Disponível em: <https://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/592>. Acesso em: 15 nov. 2023.
- SILVA, A.K. L. da; CARABALLO, G. P.; JUCÁ, R. M. do N.; MACHADO, L. S. da S. X. Concepções e expectativas da aposentadoria em trabalhadores da educação pública do Rio Grande do Norte. **Aletheia**, Canoas, n. 47-48, p. 106-121, dez. 2015. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942015000200009&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 06 jun. 2024.
- SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B. **Aposent-Ação**: aposentadoria para ação. São Paulo: Vetor, 2011.
- SPINK, M. J.; MENEGON, V.; A pesquisa como prática discursiva: superando os horrores metodológicos. **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2000.
- STARLING, H.; SCHWARCZ, L. M. Lendo canções e arriscando um refrão. **Revista USP**, São Paulo, n. 68, p. 210-233, dez./fev. 2005-2006.
- THOMPSON, J. B. **Ideologia e cultura moderna**. Teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa. Petrópolis: Vozes, 2009.
- THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**: a árvore da liberdade. v. 1. ed. 4. São Paulo: Paz e terra. 1987.
- THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**: a maldição de Adão. v. 2. ed. 2. São Paulo: Paz e terra. 1987.
- TURNER, G. **British Cultural Studies – An Introduction**. Boston: Unwin Hyman, 1990.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL – UFMS. **Histórico**. Disponível em: <https://www.ufms.br/universidade/historico/>. Acesso em: 10/06/2024.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL – UFMS. **Números UFMS**. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Disponível em: <https://numeros.ufms.br/>, Acesso em: 21/06/2024
- VEIGA-NETO, A. Cultura, culturas e educação. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, n. 23, p. 5-14, maio/ago. 2003.

VIEIRA, R. DE S. E S. **Estereótipos e preconceitos contra os idosos**. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Sergipe, Sergipe, 2013. Acesso em 13 nov. 2023.

WIKIPÉDIA. **Universidade Federal de Mato Grosso do Sul**. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Universidade_Federal_de_Mato_Grosso_do_Sul. Acesso em: 15/04/2024.

WOODWARD, K. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: SILVA, Tomaz Tadeu da (Org.). **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. 12. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012. p. 7-72.

ZAMBONI, M. Marcadores Sociais da Diferença. **Sociologia: grandes temas do conhecimento (Especial Desigualdades)**. São Paulo, v. 1, p. 13-18, 2014.

ZANELLI, J. C. Processos Psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 329-340, dez. 2012. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300007&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 14 mar. 2025.

ZANELLI, J. C.; SILVA N. **Programa de preparação para aposentadoria**. [S.l.]: Insular, 1996.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, J. C. Processos Psicossociais, Bem-Estar e Estresse na Aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 12(3), set-dez 2012, pp. 329-340. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a07.pdf>. Acesso em: 01/06/2024.

Sites consultados:

<https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/voce-conhece-os-beneficios-previdenciarios-confira-alguns-deles-e-quem-tem-direito>

cartilha Programa bem-estar financeiro, 2021. <https://www.gov.br/investidor/pt-br/educacional/programa-bem-estar-financieiro/programa-bem-estar-financieiro-arquivos/apostila-07.pdf>

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 20, DE 15 DE DEZEMBRO DE 1998- disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20%C3%89%20assegurada%20a,destes%20benef%C3%ADcios%20com%20base%20nos

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Informações da tabela disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/direitos-e-deveres/aposentadoria>

Visão geral do números da UFMS disponível em: <https://numeros.ufms.br/>. Acesso em 07/08/2024.

UFMS é nota máxima pelo MEC. Disponível em: <https://www.ufms.br/ufms-e-nota-maxima-pelo-mec/>. Acessado em 07/08/2024.

Figura 1 - Mapa da UFMS. Disponível em: <https://www.ufms.br/universidade/localizacao/>. Acessado em 07/08/2024.

ANEXO A

PESQUISA DE INTERESSE SOBRE O CURSO DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA (PPA/UFMS)

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, por meio do Serviço de Psicologia e Serviço Social da Diretoria de Atenção ao Servidor, juntamente com parceiros de outras unidades da UFMS, implantou desde 2010 o curso de Preparação para Aposentadoria (PPA).

O curso pretende oferecer suporte para auxiliar os servidores para manter a qualidade de vida após o período de contribuição à Universidade.

O objetivo deste formulário é identificar os interesses dos servidores a respeito do PPA e, conseqüentemente, auxiliar no planejamento do próximo curso, que tem previsão de ser realizado em junho deste ano.

LEMBRETES IMPORTANTES:

O cadastramento deste formulário é **EXCLUSIVO** a servidores Docentes e Técnicos-Administrativos da UFMS.

Este formulário **NÃO** se refere a inscrição para o curso de Preparação para Aposentadoria, mas ao seu interesse em participar no PPA. A sua inscrição deverá ser realizada em período a ser divulgado posteriormente.

A pesquisa será efetivada **SOMENTE** se o participante clicar no ícone "ENVIAR" ao final do formulário.

1.Nome:

2.Telefone (celular):

3.E-mail:

4.Onde você trabalha?

() Cidade Universitária - Campo Grande

() Câmpus de Aquidauana

() Câmpus de Chapadão do Sul

() Câmpus de Coxim

() Câmpus de Naviraí

() Câmpus de Nova Andradina

() Câmpus do Pantanal/Corumbá

() Câmpus de Paranaíba

() Câmpus de Ponta Porã

() Câmpus de Três Lagoas

5. Lotação/Câmpus:

6. Recebe abono permanência da UFMS?

() Sim () Não

7. Como me sinto em relação à aposentadoria?

() Estou tranquilo e decidido quanto a isso;

() Não me sinto preparado (a) emocionalmente para me aposentar;

() Estou com dificuldades na organização financeira e isto tem impactado na minha decisão;

() Necessito de reflexão e auxílio sobre este novo estágio da vida para me auxiliar na tomada de decisão;

() Outro:

8. Você tem interesse em participar este ano (2023) do curso de Preparação para Aposentadoria (PPA)?

- Sim Pular para a pergunta 9
 Não

Sobre o curso de Preparação para Aposentadoria - PPA

9. Se o curso PPA este ano for realizada de forma remota, você tem interesse em participar?

- Sim Não

10. O curso PPA possui a carga horária de 20 horas. Você prefere que o curso se realize:

- Terça e quinta, período integral (na mesma semana)
 Terças e quintas, somente no período da tarde

11. Quais assuntos você gostaria que fossem abordados durante o curso?

- Saúde física e o processo de envelhecimento
 Saúde mental na aposentadoria e pessoa idosa
 Alimentação saudável para a pessoa idosa
 Finanças pessoais
 Critérios para aposentadoria e legislação
 Projeto de vida pós-aposentadoria
 Outro:

Formulários Google

ANEXO B

Publicações sobre PPA

Almeida e Leite (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Instituição: Comando da Aeronáutica (COMAER). • Coordenação: Comando-Geral do Pessoal (COMGEP) • Histórico: criado em 2003. • Público-alvo: militares e servidores civis que se encontram há pelo menos dois anos da reserva/aposentadoria. • Sensibilização, divulgação, objetivos, estrutura, temas, metodologia e equipe: não ficam evidenciados.
Bitencourt et al. (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Instituição: Empresa de economia mista do Estado do Rio Grande do Sul. • Coordenação: Serviço Social da empresa em parceria com a Fundação que administra os planos de previdência dos funcionários. • Histórico: criado em 1984. • Público-alvo: todos os funcionários independentemente de cargo e/ou ocupação na empresa com previsão de aposentadoria nos próximos dois anos. Esses profissionais podem levar consigo um acompanhante da família. • Sensibilização e divulgação: através de comunicados na intranet da empresa. Caso o número de inscritos fosse maior que o número de vagas, o critério para seleção dos funcionários era o tempo que faltasse para a aposentadoria do funcionário. • Objetivos: não fica evidenciado. • Estrutura: é referido que “os participantes têm acesso aos mais variados conteúdos, distribuídos em uma semana intensa de programação”. • Temas: aspectos médicos do envelhecimento, finanças pessoais, nutrição e qualidade de vida, trabalho voluntário, atividade física e aspectos familiares da aposentadoria. Além disso, havia uma programação recreativa e cultural e uma visita à sede da Fundação. • Metodologia: caracterizava-se como um curso de capacitação e os conteúdos eram distribuídos em uma semana com intensa programação de palestras e atividades. • Equipe: serviço social, medicina, educador físico, nutrição, economia e administração.
Marangoni e Mangabeira (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Instituição: Governo do Distrito Federal. • Coordenação: Subsecretaria de Saúde, Segurança e Previdência dos Servidores do Governo do Distrito Federal. • Histórico: início em 2011. • Público-alvo: servidores com antecedência de até três anos da aposentadoria. • Sensibilização e divulgação: Sensibilização com os gestores quanto à importância do programa, mas o artigo não evidencia de que maneira. • Objetivos: Favorecer uma transição saudável para a aposentadoria e contribuir para uma política de valorização do servidor público. • Estrutura: não fica evidenciado. • Temas: A definição dos temas era realizada pela equipe de coordenação e pela análise do questionário aplicado no primeiro dia do programa. • Metodologia: A abordagem predominante na formatação das atividades era a grupal e palestras. • Equipe: A equipe técnica da instituição, além da participação de outros profissionais, internos e externos, na condição de convidados, de acordo com a necessidade de cada grupo.
Murta et al. (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Instituição: Universidade Federal de Brasília. • Coordenação: PPA elaborado e coordenado por Psicólogos. • Histórico: início de 2010. • Público-alvo: todos os trabalhadores da universidade • Sensibilização e divulgação: realizada pelo site institucional e entrega de convites nos centros de custos e enviados por e-mail para os servidores efetivos, contratados e terceirizados. Um e-mail específico foi destinado às chefias e gerências dos centros de custos, com a solicitação da liberação dos servidores interessados em participar do programa. • Objetivos: promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores da Universidade, mobilizando-os para o enfrentamento das vulnerabilidades decorrentes da transição para a aposentadoria. • Estrutura: oito módulos informativos e vivenciais em um formato psicoeducativo com duração de três horas semanais, totalizando 24 horas de programa. Em geral, os 90 minutos iniciais da sessão eram dedicados aos módulos vivenciais, enquanto os 90 minutos finais eram utilizados para os módulos informativos. • Temas: preditores de envelhecimento bem sucedido; processo de mudança e resiliência; critérios para a aposentadoria e legislação; família e rede social; saúde física; autonomia financeira; novos talentos e pós-carreira; e projeto de vida. • Metodologia: os módulos informativos, ministrados por instrutores externos (médico geriatra, educador físico, servidor da universidade especialista em legislação em aposentadoria e economista) foram executados em forma de palestras. Os módulos vivenciais, conduzidos por psicólogos da equipe foram realizados por meio de atividades interativas para promoção de auto-observação, sensibilização, tomada de decisão e enfrentamento, além de prevenção à recaída. • Equipe: psicólogo, médico geriatra, educador físico, economista e servidor da universidade especialista em legislação em aposentadoria.

Santos (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Instituição: Universidades do Nordeste do Brasil – Pública e Estadual. • Coordenação e histórico: não foi explicitado. • Público-alvo: trabalhadores que estejam há pelo menos dois anos do processo de aposentadoria. • Sensibilização e divulgação: convite individualizado (carta, telefonema ou visita) aos trabalhadores conforme perfil estabelecido. • Objetivos: oferecer aos pré-aposentados subsídios necessários para um desligamento profissional consciente e orientá-los quanto ao tempo livre, possibilitando a estruturação de um novo projeto de vida. • Estrutura: o curso era ministrado em sistema modular com carga horária total de 60 horas distribuídas em 20 encontros de 3 horas que podiam ser realizados uma, duas ou até três vezes por semana. • Temas: envelhecer com qualidade, saúde biopsicossocial, aspectos jurídicos e previdenciários, aspectos econômicos e financeiros, lazer e atividades físicas. • Metodologia: técnicas de relaxamento, sensibilização, reflexão, dramatização; utilização de discussões focalizadas; elaboração de cartazes, murais e outros instrumentos pelos participantes; realização de práticas vivenciadas tais como caminhadas e outras. • Equipe: enfermeira, médica, professor de educação física, advogada e administradora de empresa, dentre outros.
Soares et al. (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina. • Coordenação: PPA elaborado e coordenado por psicólogos. • Histórico: início em 2006. • Público-alvo: pessoas em fase de aposentadoria ou recém-aposentadas de uma Universidade Pública. Também é aberto à comunidade. • Sensibilização e divulgação: contato por meio de telefonemas e agendamento de uma entrevista inicial com o objetivo de conhecer os interessados, o seu perfil e apresentar o programa. O artigo relata que foram utilizados diversos canais de comunicação na divulgação, mas não fica evidenciado quais. • Objetivo do PPA: prevenir os diversos problemas que o não planejamento da aposentadoria pode acarretar. • Estrutura: nove encontros grupais, com duração média de duas horas, semanais, com carga horária total de 18 horas. Os encontros integravam a questão informativa e vivencial. • Temas do programa: mudanças na vida e escolhas passadas, presentes e futuras; trajetória profissional; mundo do trabalho e a previdência; família e o aposentado; relacionamento social; organização de pequenos negócios e finanças pessoais; saúde, esporte e lazer na aposentadoria; busca de si mesmo; ócio; projeto futuro. • Metodologia: aulas expositivas com discussões informativas e palestras sobre as temáticas. Utilização de dinâmicas de grupos [crachás de apresentação, técnica do novelo de lâ (Soares, 2002, p.169), técnica de relaxamento, técnica gosto e faço, técnica âncoras de carreira (Schein, 1995), técnica viagem ao passado, presente e futuro (Lucchiari, 1992, p. 47) e técnica linha da vida]. • Equipe: dois estudantes de psicologia além da participação de diversos profissionais de outras áreas do conhecimento, tais como especialista nos temas esportes e lazer; aspectos jurídicos; empreendedorismo; e saúde.
Soares et al. (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Instituição: Sindicato de Policiais Federais. • Coordenação: PPA elaborado e coordenado por Psicólogos. • Histórico: início em junho de 2009. • Público-alvo: aposentados e servidores pré-aposentados. • Sensibilização e divulgação: palestra de duas horas com o objetivo de sensibilizar os participantes para o tema da preparação para aposentadoria e expor o programa. • Objetivos do PPA: prevenir possíveis problemas causados com o advento da aposentadoria, minimizar ansiedades e dúvidas comuns nesta etapa de vida, preservar o sentimento de realização e de autoestima por tudo o que os participantes conquistaram no passado e, principalmente, desenvolver projetos de vida futuros, que permitam a satisfação pessoal. • Estrutura: 30 horas (três encontros quinzenais de oito horas cada, totalizando 24 horas de trabalho com o grupo, e seis horas de planejamento e avaliação do trabalho com os principais responsáveis). • Temas do Programa: autoconhecimento; mudanças e escolhas; dinâmica familiar e social; saúde na aposentadoria; administração do tempo livre; administração financeira e projeto de vida. • Metodologia: aulas expositivas e utilização de dinâmicas de grupos • Equipe: não é explicitado os profissionais que compõem a equipe do programa, além dos psicólogos.