



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA - CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE – CCBS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DA SAÚDE – PPGPS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

PAULA RAMOS OLIVEIRA ANDRADE

O TRABALHO E SEUS SENTIDOS:
UM OLHAR NA PERSPECTIVA DO APOSENTANDO

CAMPINA GRANDE

2017

PAULA RAMOS OLIVEIRA ANDRADE

**O TRABALHO E SEUS SENTIDOS:
UM OLHAR NA PERSPECTIVA DO APOSENTANDO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de mestra em Psicologia da Saúde.

Área de concentração: Trabalho, Saúde e Subjetividade.

Orientador: Prof. Dr. Francinaldo do Monte Pinto

CAMPINA GRANDE

2017

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A553t Andrade, Paula Ramos Oliveira.
O trabalho e seus sentidos [manuscrito] : um olhar na perspectiva do aposentando / Paula Ramos Oliveira Andrade. - 2017.
100 p.

Digitado.
Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, 2018.
"Orientação : Prof. Dr. Francinaldo do Monte Pinto, Departamento de Psicologia - CCBS."

1. Sentidos do trabalho. 2. Aposentadoria. 3. Envelhecimento. 4. Psicodinâmica do trabalho.

21. ed. CDD 158.7

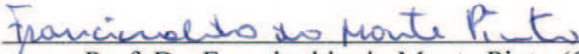
PAULA RAMOS OLIVEIRA ANDRADE


**O TRABALHO E SEUS SENTIDOS:
UM OLHAR NA PERSPECTIVA DO APOSENTANDO**

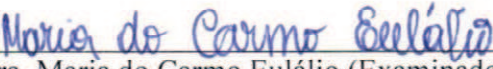
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de mestra em Psicologia da Saúde.

Campina Grande, 25 de agosto de 2017.

BANCA EXAMINADORA


Prof. Dr. Francinaldo do Monte Pinto (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Profa. Dra. Maria Teresa Pires Costa (Examinadora Externa)
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)


Prof. Dra. Maria do Carmo Eulálio (Examinadora Interna)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico este trabalho ao meu pai Ramos (in memoriam) e a minha mãe Bela, pelo amor, dedicação e inspiração.

AGRADECIMENTOS

À Deus,

À minha família, Lenon (esposo), Edna Paula e Isabella (minhas filhas),

Ao meu orientador, o Prof. Dr. Francinaldo do Monte Pinto,

E aos participantes desta pesquisa.

*Lutemos por um mundo novo (...) um mundo bom que
a todos assegure o ensejo de trabalho, que dê futuro
à mocidade e segurança à velhice.*

(Charles Chaplin)

RESUMO

A relação trabalho e aposentadoria têm recebido destaque, no cenário acadêmico, na Psicologia, em especial, como um tema de estudo e pesquisa interdisciplinar. No campo das relações de trabalho, alvo de interesse dessa dissertação, a aposentadoria desponta para várias dimensões, colocando-se como um dos desafios para os psicólogos que atuam em setores de Gestão de Pessoas. Objetiva-se, nesse estudo, analisar o sentido atribuído ao trabalho e à aposentadoria, por servidores da Universidade Estadual da Paraíba, em período de transição para a aposentadoria e sua relação com o bem-viver. Trata-se de um estudo exploratório, descritivo e com abordagem qualitativa. A Psicodinâmica do Trabalho (PDT) defende que o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo, ao colocar sempre a subjetividade do trabalhador à prova. Trabalhar, então, é transformar a si mesmo, uma possibilidade privilegiada para a subjetividade de se testar, de se realizar. Foi realizada uma revisão de literatura sobre os sentidos do trabalho e da aposentadoria, no intuito de conhecer o estado da arte desta temática. O local escolhido para realizar esta pesquisa foi a Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). A amostra foi demarcada com servidores técnico-administrativos, em período de pré-aposentadoria. A coleta dos dados, referentes ao perfil dos participantes desta pesquisa, se deu por meio de consulta a documentos fornecidos pela PROGEP. Em seguida, utilizou-se um questionário sociodemográfico como instrumento para identificar o perfil dos participantes. Como principal meio de coleta de dados, optou-se pelo Grupo Focal (GF), formado por 07 participantes. Realizou-se a análise de conteúdo temática dos dados coletados, em busca de categorias de análise. Eleitas em razão da fundamentação teórica escolhida e da revisão de literatura, e a partir das falas dos participantes do grupo focal. Os resultados encontrados revelam que o trabalho possui sentido de relações sociais e segurança, gratidão, vivência de prazer e centralidade e por outro lado, vivência de sofrimento. Os sentidos atribuídos à aposentadoria foram: liberdade, direito social, exclusão e adoecimento, e projeto de vida. O trabalho apresenta uma dimensão estruturante na vida dos participantes desta pesquisa, relações sociais e conquistas pessoais foram construídas ao longo do tempo e portanto, a iminência de se desligar deste contexto provoca nos aposentandos sentimentos conflituosos entre exclusão e adoecimento, mas por outro lado a perspectiva de liberdade para viver projetos de vida. Devido à relevância do tema, sugere-se que outros estudos possam ser empreendidos nesta temática, especialmente relacionados aos sentidos do trabalho e da aposentadoria com outras categorias profissionais, de modo a fornecer subsídios para programas de preparação para a aposentadoria.

Palavras-chave: Sentidos do Trabalho. Aposentadoria. Envelhecimento.

ABSTRACT

The interplay between work and retirement has received emphasis in academic scenario, especially in Psychology, as a subject of interdisciplinary research. In the field of work relations, aim of this thesis interest, the retirement emerge to various dimensions, putting itself as one of the challenges to the psychologists that acts in personnel management. The aim of this study is to examine the meaning given to work and retirement, by the employees of the *Universidade Estadual da Paraíba*, who is in transitional period to retirement and its correlation to good living. It's a exploratory descriptive research with qualitative approach. The Psychodynamics of Work (PW) defends that the work is notreducible to a single activity of production in the objective world, as place always the subjectivity of worker in evidence, making that it comes changed. To work, than, is to transform yourself, a privileged possibility to the subjectivity of test yourself, to fulfill yourself. The pleasure-suffering is a unique construct, that begin in the mediations that the workers use to assure its health in the work accomplishment as a objective that is always sought to achieve. The sense of health, adopted by PDT contrasts to the stationary pattern prescribed by the World Health Organization (WHO) "complete state of bodily, mental and social well-being", because, by Dejours (1986), health is about a dynamic process of facing of the demands of the work environment. It was performed a literature research about de means of work and retirement, in aim to know the state of art of the study emphasis. The chosen place to make this research was the *Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)*. The sample was demarcated with the technical-administrative employees, in retirement period. The process of data collection happened by consultation in documents given by the PROGEP. In next was used a sociodemographic questionnaire as instrument to identify the participants profile. As the main data collection method, has been chosen Focal Group (FG). A thematic content analysis was carried out in order to achieve Analysis Categories. Primarily selected because of the chosen theoretical basis and the review of literature and the main speech of the focal group participators. The results found reveal that work has a meaning of social relations and security, gratitude, experiencing of pleasure and centrality and, in contrast, experiencing of suffering. The meaning given to retirement was: freedom, social rights, rejection, illness, and life project. The work presents a structuring dimension in the living of this research participants; social relations and personal conquests was built in the along the time, and, so, the imminence of being dropped out on this environment causes in retirees contentious senses between rejection and illness, but on other hand the perspective of freedom to live life projects. Because the subject's importance, it is suggested that new studies can be carried out in this theme, specially related to the meanings of work and retirement, in other job categories, in order to guarantee subsidy to retirement preparation programs.

Keywords: Meanings of Work. Retirement. Ageing.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Distribuição de publicações em periódicos eletrônicos de 2010 a 2015.....	36
Tabela 2 –	Categoria temática, base, quantidade por ano de publicação.....	37
Tabela 3 –	Estudos sobre sentidos do trabalho e da aposentadoria.....	39
Tabela 4 –	Estudos sobre Programas de Preparação para a Aposentadoria.....	42
Tabela 5 –	Estudos sobre desafios à transição para a aposentadoria.....	45
Tabela 6 –	Estudos sobre Envelhecimento e aposentadoria; Aposentadoria e família; Aposentadoria e saúde mental.....	48
Tabela 7 –	Estudos sobre planejamento e aposentadoria.....	50

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil dos participantes do GF	54
Quadro 2 – Caracterização metodológica do estudo de campo.....	56
Quadro 3 – Mapa de categorização: Sentidos do Trabalho.....	65
Quadro 4 - Mapa de categorização: Sentidos da Aposentadoria.....	74

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CAPES – Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior
- DOE – Diário Oficial do Estado
- EMCPA – Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria
- GF – Grupo Focal
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social
- IPEP – Instituto de Previdência do Estado da Paraíba
- LILACS – Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde
- MP – Medida Provisória
- NGA-25 – Núcleo de Gestão Assistencial-25
- OMS – Organização Mundial de Saúde
- PBPREV – Paraíba Previdência
- PCCR – Plano de cargos, Carreiras e Remuneração
- PDT – Psicodinâmica do Trabalho
- PPA – Programa de Preparação para a Aposentadoria
- PROGEP – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
- SciELO – Scientific Electronic Library Online*
- TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- UEPB – Universidade Estadual da Paraíba

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1 APORTE TEÓRICO.....	17
1.1 Trabalho e Sentido.....	17
1.2 Clínicas do Trabalho.....	20
1.2.1 <i>Psicodinâmica do trabalho</i>	21
1.3 Envelhecimento.....	24
1.4 Aspectos Legais da Aposentadoria dos Servidores Públicos e as Especificidades da UEPB	27
1.4.1 <i>A previdência social no estado da Paraíba</i>	29
1.4.2 <i>Particularidades na UEPB – lei 10.660 de 28 de março de 2016</i>	30
2 SENTIDOS DO TRABALHO E DA APOSENTADORIA: UMA REVISÃO DE LITERATURA.....	32
3 PERCURSO METODOLÓGICO.....	53
3.1 Caracterização do Campo de Pesquisa.....	53
3.2 Participantes.....	54
3.3 Coleta dos Dados.....	54
3.4 Procedimentos Metodológicos.....	55
3.5 Fase de Planejamento e Preparação das Sessões do Grupo Focal.....	58
3.6 Fase de Ação do Grupo Focal.....	58
3.7 Condução da Sessão I.....	58
3.8 Condução da Sessão II.....	60
3.9 Fundamentos Para o Uso da Técnica de Análise de Conteúdo Temática.....	62
3.10 Definição das Categorias de Análise.....	63
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	64
4.1 Categorias de Análise Temática dos Sentidos Atribuídos ao Trabalho.....	64
4.1.1 <i>Categoria temática: relações sociais/segurança</i>	65
4.1.2 <i>Categoria temática: vivências de prazer e centralidade</i>	67
4.1.3 <i>Categoria temática: vivências de sofrimento</i>	69

4.1.4 Categoria temática: reconhecimento ou gratidão no trabalho?.....	71
4.2 Categorias de Análise Temática dos Sentidos Atribuídos a Aposentadoria.....	74
4.2.1 Categoria temática: liberdade.....	75
4.2.2 Categoria temática: direito social.....	76
4.2.3 Categoria temática: exclusão e adoecimento.....	77
4.2.4 Categoria temática: projeto de vida.....	79
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	82
REFERÊNCIAS.....	84
APÊNDICES.....	94
ANEXOS.....	96

INTRODUÇÃO

O aumento da longevidade da população no mundo e do envelhecimento, em particular, tem recebido destaque no cenário acadêmico, tornando-se tema privilegiado para a Psicologia. Um dos eventos que marca e caracteriza o prolongamento de vida das pessoas é a necessidade de garantir a aposentadoria, justamente em um cenário mundial de profundas mudanças econômicas, políticas e culturais de grandes impactos ao desenvolvimento de políticas públicas voltadas à saúde e ao 'bem viver' dos aposentandos (pessoas em período de transição para a aposentadoria).

Nesse contexto, emerge a necessidade de efetivadas políticas públicas voltadas ao envelhecimento ativo, no que diz respeito à saúde, à educação, à assistência social e, por conseguinte, à necessidade de repensar os espaços urbanos para a promoção do 'bem viver' desta população.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2010), o Brasil apresenta expectativas de que, no período 2000 a 2020, o grupo etário de 60 anos ou mais passará de 13,9 para 28,3 milhões, elevando-se em 2050 para 64 milhões o número de pessoas consideradas idosas. Nesse sentido, observa-se que é crescente o número de pessoas em período de transição para a aposentadoria, fomentando-se, assim, um campo de pesquisa que pode contribuir com a promoção de ações que facilitem tal processo de transição. Como preconiza a Política Nacional do Idoso, amparada pelo artigo 230 da Constituição Federal e regulamentada pela Lei 8.842 (Estatuto do Idoso) de 04 de janeiro de 1994, no seu Artigo 28, no parágrafo segundo: “Preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania” (Brasil, 1998).

No campo das relações de trabalho, o envelhecimento e a aposentadoria apontam para várias dimensões, colocando-se como um dos desafios para os psicólogos que atuam em setores de Gestão de Pessoas, no sentido de contribuir com o desenvolvimento e o aprimoramento de estratégias que possibilitem uma transição bem sucedida para os trabalhadores em processo de aposentadoria. Tal desafio deve levar em conta o histórico laboral dos aposentados, de modo a privilegiar as diversas experiências (com colegas, com chefes, com as instituições/organizações) relacionadas ao trabalho no decorrer do tempo.

As discussões sobre o papel do trabalho na constituição da identidade do sujeito não são recentes. Freud (1930/1996), em sua obra *O Mal-Estar na Civilização*, já destacava a importância do trabalho para a saúde psíquica, ao postular que “nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto à ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, lhe fornece um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana” (p.88).

Desse modo, ao considerar o trabalho “uma atividade pela qual o sujeito se afirma na sua relação consigo mesmo, com os outros, com quem ele trabalha e pela qual colabora para a perpetuação de um gênero coletivo” (Bendassolli & Soboll, 2011, p. 06) e levando-se em consideração a centralidade que o trabalho ocupa na vida de cada pessoa, bem como o lugar social do mesmo, é possível presumir que a aposentadoria provoca mudanças nas relações instituídas entre o sujeito, a instituição e a própria sociedade.

Assim sendo, não se pode deixar de considerar que a confrontação com a perda do vínculo de trabalho, das horas antes ocupadas com o convívio de colegas e amigos, “o medo do ócio, o papel social que a ocupação desenvolvida representava e a perda de reconhecimento que dela advinha e, ainda, as dificuldades de adaptação a um convívio mais extenso com a família, podem constituir um período de ameaça” à saúde mental do indivíduo, incidindo na diminuição da autoestima e da motivação (Rodrigues & Lima, 2005, p. 58).

Salienta-se, ainda, que os impactos psicológicos que a aposentadoria e o envelhecimento provocam nos trabalhadores têm uma gênese psico-socio-histórica, fruto de resquícios de uma cultura que imputa ao aposentado ver-se como alguém incapaz de novas realizações, não concebendo o envelhecimento como possibilidade de desenvolvimento ascendente (Catão, 2001). Em nossa sociedade, o processo de envelhecimento ainda é um desafio e a aposentadoria, enquanto quadro social, também é negligenciado. Muitas vezes, esse quadro contribui para que o trabalhador, mediante a proximidade da aposentadoria, sinta-se perdido diante da quebra da estrutura em torno da qual sempre esteve organizado.

É fundamental analisar as reais necessidades desses trabalhadores, como se sentem, que imagens elaboram e que reflexões produzem à cerca de se mesmo e do mundo. E como eles podem desenvolver-se a partir desta fase de transição, que mediações individuais/sociais podem direcionar as ações do presente com foco no futuro desejado (Catão, 2001, p. 241).

De acordo com Zanelli e Silva (1996), na iminência da aposentadoria, os sentimentos se misturam e, por vezes, se contradizem, uma vez que a possibilidade concreta de parar de trabalhar entra em conflito com o medo do tédio, da solidão, da instabilidade financeira e de doenças.

No entanto, apesar de toda complexidade deste fenômeno, os estudos recentes sobre o sentido do trabalho no contexto da pré-aposentadoria, mais especificamente, a dinâmica prazer-sofrimento, a busca de reconhecimento no trabalho e as estratégias defensivas utilizadas no enfrentamento dessas questões são relativamente escassos. Por isso, esta dissertação tem como objeto de estudo os sentidos do trabalho e da aposentadoria para servidores públicos aposentandos, sendo norteada pela busca de respostas às seguintes questões: Até que ponto a aposentadoria diz sobre o trabalho? Quais os sentidos do trabalho para servidores públicos estaduais que estão em fase de transição para a aposentadoria?

Além da relevância já apresentada, o interesse por essa temática surgiu a partir de 2011, quando a pesquisadora se inseriu como Psicóloga Organizacional na equipe técnica (equipe multidisciplinar com profissionais das áreas de Psicologia e de Serviço Social) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), designada a elaborar e coordenar, nesta instituição, o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) denominado “Planejando o Futuro”. Esta experiência suscitou o interesse em pesquisar o tema em questão, inicialmente para subsidiar sua atuação no PPA. No entanto, no decorrer do período do lançamento e da execução da primeira turma do PPA, foi possível perceber dificuldades por parte dos servidores em período de pré-aposentadoria relacionadas à idéia de desligar-se do contexto de trabalho. Essa experiência desencadeou o interesse em estudar, mais profundamente, o processo da transição para a aposentadoria, na perspectiva de compreender o sentido atribuído ao trabalho e a aposentadoria por pessoas em período de pré-aposentadoria e sua relação com o bem viver desses trabalhadores.

No sentido de obter respostas às inquietações já expostas, delineou-se como objetivo: analisar os sentidos atribuídos ao trabalho e à aposentadoria, por servidores da Universidade Estadual da Paraíba em período de transição para a aposentadoria. De maneira específica, este objetivo desdobra-se em: caracterizar a dinâmica prazer-sofrimento e reconhecimento, vivenciada por servidores técnico-administrativos da UEPB no período de pré-aposentadoria; identificar aspectos psicossociais vinculados às situações de trabalho e que caracterizam riscos à saúde do

aposentando; e averiguar a existência de projetos de vida dos servidores em fase de transição para a aposentadoria.

Para tal, a estrutura da dissertação encontra-se dividida em quatro capítulos. O capítulo 1 trata do **Aporte Teórico**, estando dedicado às reflexões sobre os conceitos-chave que fundamentam esta dissertação, como a questão do sentido do trabalho, do envelhecimento, da aposentadoria, da centralidade do trabalho, do reconhecimento e das vivências de prazer e de sofrimento. Ressalta-se que os conceitos de trabalho, reconhecimento, vivências de sofrimento e de prazer foram abordados a partir do referencial teórico proposto pela psicodinâmica do trabalho.

O capítulo 2, intitulado **Sentidos do Trabalho e da Aposentadoria: Uma Revisão de Literatura** apresenta uma revisão integrativa de literatura acerca do tema Sentidos do Trabalho e da Aposentadoria. Tal revisão, como define Souza, Silva e Carvalho (2010) trata de uma ampla abordagem metodológica de fundamental importância para o campo da saúde, uma vez que sintetiza as pesquisas disponíveis acerca de determinado(s) fenômeno(s), podendo direcionar ou reorientar práticas com base em fundamentos científicos. Esse passo foi considerado essencial para a construção desta dissertação.

O capítulo 3 contempla o **Percursos Metodológicos**, discorrendo sobre a caracterização do campo de pesquisa, a descrição dos procedimentos metodológicos para a coleta dos dados, a fase de planejamento e preparação das sessões do grupo focal, a fase de ação do grupo focal e os fundamentos para o uso da técnica de Análise de Conteúdo Temática.

O capítulo 4, denominado **Análise e Discussão dos Dados**, aborda os procedimentos de análise dos dados e discussão dos resultados que foram obtidos durante a execução do Grupo Focal.

Por fim, apresentam-se as **considerações finais** acerca dos objetivos propostos, das contribuições e limitações do estudo, bem como as referências bibliográficas, os apêndices e os anexos.

1 APORTE TEÓRICO

Trabalho e Sentido

No esforço de compreender os sentidos atribuídos ao trabalho, inicialmente considera-se a definição de Dejours (2012, p.24) sobre o trabalho:

O trabalho é o que implica de uma perspectiva humana, o fato de trabalhar: os gestos, o saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir a diferentes situações, é o poder de sentir, de pensar, de inventar etc.

Neste aspecto, Dejours (2004) explica que a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), defende que o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo, ao colocar sempre a subjetividade do trabalhador à prova, fazendo com que saia transformada. Trabalhar, então, é transformar a si mesmo, uma possibilidade privilegiada para a subjetividade de se testar, de se realizar.

De fato, o trabalho é um elemento estruturante na vida das pessoas, à medida que se consegue equilibrar a dinâmica entre o sujeito, o ambiente de trabalho e o campo social. Sobre essas dimensões, se destacam as contribuições de Facas (2013) com base nos estudos de Mendes e Facas (2011), Dejours (2011a), Mendes (2007) e Alderson (2004), ao enumerar as seguintes premissas teóricas:

1. O trabalho é central para a constituição da identidade do trabalhador, visto que todo indivíduo é habitado pelo desejo de realização, que se inscreve na busca de identidade e, assim pode oferecer a sua contribuição para a criação social ou a construção de uma obra comum.
2. As concepções de como se realizar o trabalho, entendidas pela psicodinâmica do trabalho como prescrições ou organização prescrita do trabalho, nunca são suficientes para dar conta de tudo àquilo que de fato acontece no momento da execução das tarefas, pois não consegue antecipar imprevistos, falhas e disfuncionamentos. Deste modo, há uma discrepância inevitável entre o prescrito e o real do trabalho, antes revelada pela ergonomia francófona entre o que se designou por trabalho prescrito e trabalho real. Essa

distância mobiliza o sujeito e suscita o seu investimento subjetivo na atividade de trabalho.

3. Esse confronto entre as prescrições e o real do trabalho é vivenciado afetivamente pelo trabalhador. O fracasso do que é preconizado pelas prescrições gera sofrimento, fazendo com que esta vivência seja inerente ao trabalhar.

4. O trabalhador não é passivo frente ao sofrimento causado pelas discrepâncias, pressões e inconsistências da organização do trabalho.

5. O sofrimento não leva necessariamente às patologias, a depender das estratégias utilizadas pelo trabalhador e, conseqüentemente, de seu destino.

6. A construção da identidade no trabalho depende do olhar e julgamento de outrem.

Os autores citados acima revelam que é essa subjetividade que faz possível a construção do sentido do trabalho – de prazer e/ou sofrimento – atribuído de forma compartilhada por um grupo de trabalhadores. Assim, o prazer-sofrimento é um construto único, que se origina nas mediações que os trabalhadores usam para garantir sua saúde na realização do trabalho como um objetivo que se busca permanentemente alcançar. A noção de saúde, adotada pela PDT se contrapõe ao modelo estático preconizado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) “estado completo de bem-estar físico, mental e social”, pois para Dejours (1986) saúde diz respeito a um processo dinâmico de enfrentamentos das exigências do meio de trabalho.

Ainda com relação à construção de sentido do trabalho, Morin (2001) aponta que existem três estados psicológicos que teriam impacto relevante na motivação e na satisfação de uma pessoa no trabalho: o sentido, o sentimento de responsabilidade relacionado aos resultados atingidos e o feedback referente ao seu desempenho.

Para Tolfo *et al.* (2011), os sentidos são configurados por uma construção particular em função da assimilação dos significados coletivos, a partir de experiências concretas. Frankl (1991) postula que a vida das pessoas necessita de um sentido, e que uma das formas de se obter sentido na vida é “criando um trabalho ou praticando um ato” (p.100).

Na perspectiva de Hackman e Oldham (1975), o trabalho adquire sentido para uma pessoa na medida em que ela o acha importante, útil e legítimo. Os referidos autores recomendam um modelo com três características que colaboram para dar sentido ao trabalho:

1. A variedade das tarefas: a capacidade de um trabalho requerer uma variedade de tarefas que exijam uma variedade de competências;
2. A identidade do trabalho: a capacidade de um trabalho permitir a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível, identificável;
3. O significado do trabalho: a capacidade de um trabalho ter um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja na sua organização, seja no ambiente social.

Apesar de outros autores não diferenciarem os termos significados e sentidos atribuídos ao trabalho (Borges, 1998; Morin, 2001), Hackman e Oldham (1975), considerados pioneiros em estudos empíricos sobre qualidade de vida no trabalho concebiam os termos de modo separado, embora não negassem a interdependência entre eles. De acordo com Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012, p.203) “os significados do trabalho podem ser entendidos como construídos coletivamente em determinado contexto histórico, econômico e social, e os sentidos são caracterizados por ser uma produção pessoal em função da apreensão individual dos significados coletivos, a partir de experiências concretas”.

Para Dejours (1992), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. Além disso, o trabalho assume, para Dejours e Abdoucheli (1994), um sentido que é a luta pela transformação em algo útil, do sofrimento inevitável que todas as pessoas carregam em decorrência da existência de uma angústia pela incerteza da existência e fragilidade da vida. Nesta concepção, o binômio prazer-sofrimento, fundamental para manutenção da saúde no trabalho, decorre da transformação do sofrimento em criações reconhecidas no espaço público, seja ele na própria organização ou na sociedade.

Por mais que o trabalho seja exitoso, a organização do trabalho seja sistemática, as instruções e os procedimentos sejam claros, o cumprimento estrito e minucioso daquilo que foi prescrito só pode levar ao fracasso em relação aos objetivos (Dejours, 2004b). Isso porque entre a tarefa e a atividade há uma lacuna, que somente é preenchida pela criatividade e pela engenhosidade humana. As prescrições e previsões são sempre insuficientes para dar conta de parte da realidade que resiste à ação humana. Essa resistência à técnica, ao conhecimento e à simbolização é vivenciada através do fracasso, que pode ser acompanhado por sentimentos de impotência, irritação, cólera, decepção, desânimo, entre outros. Assim, o real caracteriza-se por

esta parcela irreduzível da realidade, que se revela ao sujeito sempre afetivamente e de forma desagradável (Dejours, 2004; 2008).

Quanto às abordagens teóricas, metodológicas e epistemológicas que abordem questões relacionadas ao trabalho, cabe destacar que neste estudo foram adotadas as contribuições e os pressupostos das clínicas do trabalho, em conformidade com a abordagem da psicodinâmica do trabalho, a saber: interesse pela ação no trabalho; o entendimento sobre o trabalho; a defesa de uma teoria do sujeito; a preocupação com a vulnerabilização do sujeito e dos coletivos profissionais; e, por fim, a emergência do sofrimento psíquico no trabalho.

Clínicas do Trabalho

As teorias que abarcam a denominação “clínicas do trabalho” possuem como objeto de estudo as relações entre trabalho e subjetividade, referindo-se a uma articulação do mundo psíquico com o mundo social do sujeito inserido no contexto produtivo.

Não se trata, tampouco, de uma clínica do sofrimento ou do trabalho psiquicamente nocivo, pois, embora atenta ao sofrimento e aos aspectos deletérios do trabalho, ela transcende estes e também enfatiza os processos criativos e construtivos do sujeito, bem como sua capacidade de mobilização, de agir e de resistência face ao real do trabalho (Bendassolli & Soboll, 2011, p. 3).

Nessa perspectiva, as análises desenvolvidas não apresentam ênfase nos aspectos do desempenho produtivo, mas, sobretudo, na compreensão dos processos emancipatórios dos trabalhadores. As clínicas do trabalho consistem em um patrimônio conceitual sobre o nexo trabalho e subjetividade. Partilham de um objeto comum, a situação de trabalho, atravessado pela diversidade teórico-metodológica, respeitando o princípio da dupla relação: de um lado, com o sujeito; de outro, com o trabalho e o meio (Clot & Lepalt, 2005; Bendassolli & Soboll, 2011). Dentre as teorias que compõem as clínicas do trabalho (psicodinâmica do trabalho, clínica da atividade, ergologia e psicossociologia do trabalho), a subseção seguinte discorre sobre a psicodinâmica do trabalho, uma vez que esta consiste na abordagem teórico-metodológica privilegiada para a elaboração da presente dissertação.

1.2.1 Psicodinâmica do trabalho

A abordagem psicodinâmica do trabalho (PDT), cunhada pelo psiquiatra e psicanalista Christophe Dejours, emerge como um campo de pesquisa recente, atravessado pelos movimentos de maio de 1968 na França, cujo interesse investigativo se volta às consequências mentais do trabalho, mesmo quando não surgem doenças mentais propriamente ditas (Pinto, 2001).

O avançar das investigações ocorre na década de 1980, com a publicação da obra *Travail: Usure Mentale: essaide psychopathologie du travail*, traduzida no Brasil com o título de *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Percebe-se que a preocupação inicial dessa abordagem, até então denominada psicopatologia do trabalho, esteve focada em verificar o potencial de adoecimento de certas formas de organização do trabalho, então responsáveis, segundo Dejours (1987), pelo sofrimento psíquico, entendido como uma vivência subjetiva intermediária entre a doença mental descompensada e o conforto ou bem-estar psíquico.

Com efeito, a terminologia psicodinâmica do trabalho, adotada por Dejours (2004), enfatiza a dinâmica existente entre o sofrimento, o prazer e as defesas desenvolvidas pelos trabalhadores no enfrentamento da questão da normalidade, que se tornou o enigma central da sua pesquisa e análise. “Normalidade que ocorre de saída como equilíbrio instável, fundamentalmente precário, entre o sofrimento e as defesas contra o sofrimento” (Lancman, 2004, p. 51). Considera-se, então, não apenas o trabalho, mas o homem; não apenas a organização do trabalho, mas a dinâmica interna do trabalho, o que faz da psicodinâmica do trabalho, acima de tudo uma *práxis*.

O pressuposto mais relevante dessa abordagem teórico-metodológica consiste no fato de que “os trabalhadores são capazes de se proteger, de encontrar uma saída, possuem capacidade de emancipação, de reapropriação, de transformação e reconstrução da realidade” (Lancman & Sznelwar, 2004). Portanto, a psicodinâmica do trabalho tem por objeto/interesse a compreensão dos métodos intersubjetivos que viabilizam o controle social das percepções do trabalho pelos indivíduos.

Outros conceitos, desenvolvidos pela a referida abordagem, foram utilizados como suportes para esta dissertação, a saber: mobilização subjetiva, reconhecimento e carga psíquica do trabalho. A mobilização subjetiva consiste numa dimensão da relação homem-trabalho, sendo compreendida como uma fonte de vivência de prazer no trabalho. Ela é identificada como uma forma do trabalhador lidar com o sofrimento, diferente da concepção de estratégias de defesas,

que consiste em um processo de “ressignificação do sofrimento, e não sua negação ou minimização” (Mendes, 2007, p. 43). Desse modo, a mobilização subjetiva permite a transformação do sofrimento a partir de uma operação simbólica: o resgate do sentido do trabalho. Esse sentido depende de um outro: do coletivo de trabalho (Mendez, Paz & Barros, 2003, p.40).

Outra dimensão da relação homem-trabalho, referenciada pela psicodinâmica do trabalho, diz respeito à dinâmica do reconhecimento, sendo definida por Dejours (2002, pp. 55-56) como “a forma específica de retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência”. Para o referido autor, “o reconhecimento implica o julgamento dos pares, que só é possível caso exista um coletivo ou uma comunidade de pares” (Dejours, 2004, p. 75); assim, o coletivo aparece como elo e o “ponto sensível da dinâmica intersubjetiva da identidade no trabalho”. Para esse autor, o reconhecimento é uma retribuição de natureza simbólica esperada pelo indivíduo e, na ausência deste, o trabalhador tende a desmobilizar-se. Nessa perspectiva, o trabalho é crucial para que o indivíduo possa construir sua identidade no campo social.

Ainda sobre a dinâmica do reconhecimento, Mendes (2007, p. 44) acrescenta que se trata de um “processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para a realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida efetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo”.

Por sua vez, Dejours (2004) concebe o reconhecimento em duas diferentes dimensões. A primeira remete ao reconhecimento no sentido de constatação, que envolve “o reconhecimento da realidade que representa a contribuição individual, específica à organização do trabalho” (p. 71). Para o mencionado autor, essa dimensão do reconhecimento pressupõe o confronto de importantes resistências hierárquicas. Trata-se do reconhecimento das falhas organizacionais do trabalho prescrito, o que implica o reconhecimento das contribuições e do valor indispensável do trabalhador para que o processo de trabalho funcione. A segunda dimensão é a relativa ao sentido de gratidão, não necessariamente pelo reconhecimento do fazer, mas pelo agradecimento dos resultados e expectativas da relação dos trabalhadores com usuários (muito comum em profissões que prestam serviços essenciais, como bombeiros, assistentes sociais, psicólogos). Seguindo a idéia do autor, esse tipo de reconhecimento é concedido de forma esporádica.

Bendassolli (2012) esclarece que, para Dejours, o reconhecimento depende da realização de julgamentos sobre a qualidade do trabalho realizado, sobre o fazer e não sobre a pessoa; no entanto, o autor ressalta que “o reconhecimento pela qualidade do trabalho pode inscrever-se no nível da personalidade em termos de ganhos no registro da identidade” (p. 42).

Assim, Dejours (2002) diferencia duas formas de julgamento por onde perpassa a dinâmica do reconhecimento: o julgamento de utilidade, realizado pela hierarquia da organização; e o julgamento de beleza, realizado pelos pares. O julgamento de utilidade, que confere ao sujeito um estatuto no seio da organização de trabalho e na sociedade, refere-se à utilidade econômica, social ou técnica da contribuição de um sujeito à organização do trabalho e é proferido pelos superiores hierárquicos, mas endossado ou não pelos pares e, ainda, pode vir do cliente, do utilizador, do beneficiário da qualidade do serviço. Segundo Dejours (2013), esse julgamento é a condição de afiliação do sujeito na sociedade.

Conforme Gernet e Dejours (2011), tais formas de julgamento demonstram o valor atribuído pelo outro à contribuição do trabalhador para a organização do trabalho. Essa validação e reconhecimento do trabalho pelo outro contribuirá para a construção de um sentido do trabalho. Esses autores entendem que, sem esse reconhecimento, a resignificação do sofrimento no trabalho fica impossibilitada. Assim, a psicodinâmica do trabalho entende que “a construção do sentido do trabalho pelo reconhecimento (...) pode transformar o sofrimento em prazer” (Dejours, 2004, p. 74).

Contudo, apesar de o reconhecimento constituir uma forte expectativa dos trabalhadores, dificilmente o mesmo é conferido satisfatoriamente (Dejours, 2011a), causando uma desmobilização. Dejours (2004) também adverte que a falta de reconhecimento, que é tão verbalizada pelo trabalhador, não é considerada com a devida seriedade e ocupa posição periférica nas discussões sobre gestão.

Já o conceito de carga psíquica do trabalho, pode se apresentar de forma positiva, quando um trabalho livremente organizado oferece, geralmente vias de descargas mais adaptadas às necessidades: o trabalho torna-se então um meio de relaxamento, às vezes a tal ponto que uma vez a tarefa terminada, o trabalhador se sente melhor de que antes de tê-lo começado (Dejours, 2007, p.x), caracterizando um trabalho equilibrante.

No entanto, esse processo pode se apresentar de forma negativa quando não atinge as características citadas anteriormente. Nesse caso, há o acúmulo de energia psíquica, geradora de

tensão e desprazer, ocasionando no indivíduo sintomas como a fadiga, a astenia e a partir daí a patologia: trabalho fatigante.

Ora, a carga psíquica no trabalho não é algo mensurável, ou seja, os elementos que a compõem (realização, satisfação, frustração e agressividade) fazem parte da vivência subjetiva dos indivíduos na sua relação com o ambiente de trabalho, muito embora esta vivência gere efeitos reais como absenteísmo, presenteísmo e greves.

De acordo com Dejours (2004), os trabalhadores adotam regras de conduta individual e/ou coletivamente para o enfrentamento das situações geradoras de sofrimento no ambiente de trabalho, de modo a não adoecerem, por meio de estratégias defensivas com vistas a negar ou minimizar esta realidade. Ainda, de acordo o autor, as estratégias defensivas são construídas tanto pelo coletivo: defesas de proteção, defesas de adaptação e exploração, quanto de maneira individual, quando as estratégias são internalizadas e independem da presença de outros sujeitos. A nível coletivo existe uma dependência de consenso e validação envolvendo vários sujeitos. É possível presumir que tais pressupostos implicam-se na (re)significação do sentido atribuído ao trabalho. No caso desta dissertação, essa (re)significação vincula-se à passagem para a aposentadoria e desperta a atenção para o processo de envelhecimento.

Envelhecimento

Assim como a infância, a adolescência e a maturidade, o envelhecimento é um fenômeno natural enfrentado pelos seres humanos, sendo igualmente marcado por mudanças que correspondem à passagem do tempo, variando entre os indivíduos e podendo ser diversamente influenciado por questões genéticas ou pelo estilo de vida, além de determinantes do meio social: como trabalho, renda, relações pessoais, acesso aos serviços de saúde, lazer e outros. Nesse sentido, o nexo desenvolvimento e envelhecimento consistem em processos multidimensionais e multidirecionais, que englobam um delicado equilíbrio entre vantagens e desvantagens (Neri, 2008).

Para subsidiar as reflexões sobre o processo do envelhecimento, partiu-se da concepção de desenvolvimento ao longo da vida (*life-span*), defendida por Baltes (1987; 1997), que considera os múltiplos níveis e dimensões do desenvolvimento como um processo interacional, dinâmico e contextualizado. Desse modo, a inquietude e instabilidade suscitada pelos eventos de transição,

como da aposentadoria, por exemplo, são imprescindíveis para a adaptação do indivíduo e ao próprio desenvolvimento em si.

Uma das mais ricas influências do paradigma de desenvolvimento no curso de vida (*life-span*) de orientação dialética para os estudos em psicologia do envelhecimento é a compreensão dos eventos de vida, também chamados eventos de transição pelo paradigma contextualista. Tais eventos podem ser normativos e não-normativos, e são considerados importantes fontes de influência em todos os processos de desenvolvimento e do envelhecimento (Neri e Fontes, 2012, p. 58).

Baltes *et al.* (1980), classificam os eventos de vida em normativos (esperados) e não-normativos (não-esperados). Os eventos normativos, graduados por idade, apresentam uma época de ocorrência esperada, como, por exemplo, a menarca e a menopausa, entrar na escola, prestar serviço militar, aposentar-se etc. Já os eventos normativos graduados por histórias afetam um *coorte*, ou seja, são percebidos em grupos específicos de indivíduos que vivenciaram determinado período histórico, a exemplo de mudanças de governo, de movimentos culturais, dentre outros. Nessa concepção, é possível prever alguns episódios durante o curso de vida, o que imputa aos indivíduos a capacidade de domínio e prognóstico sobre tais episódios.

Quanto aos eventos não-normativos, também chamados de idiossincráticos ou críticos, estes ocorrem de maneira peculiar e, por não serem previsíveis cronologicamente, suscitam mudanças exclusivas e particulares no indivíduo. A imprevisibilidade consiste na principal característica dos eventos não-normativos, os quais ocorrem no desenvolvimento adulto e assumem um papel fundamental na configuração do envelhecimento como um processo multidirecional (Baltes *et al.*, 1980).

Considerando esses eventos (normativos), pesquisadores que trabalham com base no paradigma de desenvolvimento ao longo da vida (*life-span*) definem o indivíduo como um ser atuante e ativo produtor do seu próprio desenvolvimento, em face das forças ambientais do contexto que se encontra inserido, ou seja, os indivíduos buscam atuar de forma protagonista sob seu próprio desenvolvimento, efetuando o controle proativo e o controle reativo diante dos eventos críticos, também entendidos como processos, não deixando de considerar que tais eventos são perpassados por micro e macroestruturas do contexto sociocultural (Neri & Yassuda, 2012).

Nesse sentido, o 'bem envelhecer' se apresenta como um processo complexo que envolve um conjunto de antecedentes permeados por aspectos psicossociais e subjetivos como: a atividade, o envolvimento social e o estilo de vida saudável (Rowe & Kahn, 1998). Além disso, considera-se o existir de metas na vida, o acreditar na capacidade de controlar a própria vida, a capacidade de investir no aperfeiçoamento da saúde, a capacidade cognitiva e as relações sociais (Baltes & Mayer, 1999).

Também se faz necessário considerar que as recentes mudanças no sistema previdenciário (macroestrutura) certamente atingirão os idosos que formam este *coorte* (grupo de indivíduos que têm em comum um conjunto de características e que são observados durante um período de tempo), colocando-os diante de um novo e costumeiro desafio: uma presumível mudança no padrão de vida, no tempo de contribuição e de preparação para a aposentadoria. Sendo a aposentadoria um evento datado e altamente previsível, postula-se que a fase de transição deveria ser permeada por certezas e sentimentos de realização. Adiante o capítulo Sentidos do trabalho e da Aposentadoria: Uma revisão de literatura apresentará resultados que demonstram que esta fase é permeada por incertezas e medos. O enfrentamento dessa questão, por grande parte das pessoas em idade de aposentadoria, exige um grande esforço no sentido de adaptar-se à nova realidade, nesta perspectiva a aposentadoria se apresenta como um evento crítico da vida, com características da categoria não-normativa.

Cita-se, como exemplo da realidade acima, a pesquisa sobre os efeitos da aposentadoria, realizado por Bruns e Abreu (1997), que constatou a falta de planejamento futuro como causadores de angústia e solidão na pós-aposentadoria. Embora a realização pessoal, muitas vezes, seja esboçada enquanto um projeto a ser realizado depois da aposentadoria, pode não ser efetivo para muitas pessoas que planejaram essa transição, levando-as a se sentirem sem rumo e desencantadas por não saberem gerenciar o seu novo modo de vida sem uma ocupação profissional, muito embora, segundo a pesquisa, estas pessoas não revelassem prazer no trabalho antes da aposentadoria.

Um outro fator a ser considerado é que o trabalho, mesmo após a aposentadoria, preserva uma função psíquica, por consistir em “um dos grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade” (Lancman, 2004, p. 29).

Dessa forma, se torna imprescindível que a pessoa prestes a se aposentar construa um projeto de vida, planeje sua vida futura, transformando o tempo livre em projetos a serem conquistados:

O aposentado deverá reconstruir sua identidade pessoal através da interiorização de novos papéis e da busca de novos objetivos de vida, num processo de redefinição de sua vida, ao mesmo tempo em que deverá assumir essa nova fase, repensando o estigma de ser inativo nessa sociedade e estabelecendo novos pontos de referência (Rodrigues, et. al 2005, p. 55).

Ressalta-se que, de acordo com Dejours (2004), quando o ambiente laboral não promove reconhecimento para os trabalhadores, isto acaba refletindo-se negativamente em outras áreas da vida do sujeito. Assim sendo, compreender a influência que o trabalho exerce sobre a qualidade de vida e a saúde mental dos trabalhadores é essencial, inclusive no momento de preparação para a aposentadoria. Nesse sentido, cabe à organização fomentar espaços públicos de discussões internas com os sujeitos envolvidos no cotidiano do trabalho, possibilitando-os criar estratégias coletivas para o enfrentamento de situações geradoras de sofrimento psíquico e de produção de novas regras de trabalho e de vida.

Aspectos Legais da Aposentadoria dos Servidores Públicos e as Especificidades da UEPB

A aposentadoria é definida como a “ação de se afastar do trabalho após completar certo tempo de serviço (estipulados pela lei); ter atingido certa idade, ou por motivo de saúde, é posto em inatividade e passa a receber uma pensão” (BRASIL, 2016). Podendo tal remuneração ser idêntica à que o trabalhador recebia quando em serviço ativo, ser proporcional em relação ao tempo de serviço que o trabalhador prestou, ou ainda ser proporcional às contribuições previdenciárias por ele efetuadas na ativa” (Araújo, 2010, p. 325).

As regras de aposentadoria dos servidores públicos sofreram várias alterações constitucionais nos últimos anos. Com a Emenda Constitucional 20/1998, introduziu-se o caráter contributivo no regime de previdência e a vedação à contagem de tempo fictício. Já a Emenda Constitucional 41/2003 consagrou o princípio da solidariedade na previdência social, implicando

a tributação dos aposentados e pensionistas que recebem valores superiores ao teto do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), bem como extinguiu, como regra geral, a paridade de remuneração entre ativos e aposentados.

Por sua vez, a Ementa Constitucional 47/2005 restabeleceu a paridade para os servidores públicos, admitidos até 16/12/1998, contemplando os respectivos pensionistas, assim como permitiu a dedução de um ano de idade para cada ano de contribuição a mais que o mínimo exigido. Outra relevante alteração chegou com a Emenda Constitucional 70/2012, que passou a garantir a paridade e integralidade aos servidores, nomeados até 31/12/2003, aposentados por invalidez permanente, decorrente de acidente de serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável prevista em lei.

Tais alterações constitucionais permitiram ao servidor ter sua aposentadoria concedida de acordo com vários critérios de cálculo e de reajustes futuros, conforme requisitos preenchidos pelo segurado, quais sejam: tempo de contribuição, idade, tempo de efetivo exercício no serviço público e no cargo efetivo.

A Medida Provisória (MP) N° 676, de 17 de junho de 2015, prevê que o segurado previdenciário que preencher o requisito para a aposentadoria por tempo de contribuição poderá optar pela não incidência do fator previdenciário, no cálculo de sua aposentadoria, quando o total resultante da soma de sua idade e de seu tempo de contribuição, incluídas as frações, na data de requerimento da aposentadoria, for: igual ou superior a 95 pontos, se homem, observando o tempo mínimo de contribuição de trinta e cinco anos; ou igual ou superior a 85 pontos, se mulher, observando o tempo mínimo de contribuição de 30 anos.

Esta MP prevê ainda uma tabela progressiva de acesso ao benefício até 2022 para o trabalhador se aposentar sem a redução do benefício com a aplicação do Fator Previdenciário. O texto da lei dispõe que essas somas de idade e de tempo de contribuição serão majoradas em um ponto em: 1° de janeiro de 2017; 1° de janeiro de 2019; 1° de janeiro de 2020; 1° de janeiro de 2021; e 1° de janeiro de 2022.

Ressalta-se que a MP mantém a regra 85/95 aprovada pelo congresso com o apoio das centrais sindicais, mas somente até o ano de 2016. Até então, o servidor público que quiser pedir aposentadoria sem a redução do Fator Previdenciário terá que somar a idade e o tempo de contribuição obtendo resultado igual ou superior a 85 pontos para mulheres e 95 pontos para homens, conforme o texto da lei:

Art. 29 §c. O segurado que preencher o requisito para a aposentadoria por tempo de contribuição poderá optar pela não incidência do fator previdenciário, no cálculo de sua aposentadoria, quando o total resultante da soma de sua idade e de seu tempo de contribuição, incluídas as frações, na data de requerimento da aposentadoria, for:

I - igual ou superior a noventa e cinco pontos, se homem, observando o tempo mínimo de contribuição de trinta e cinco anos; ou

II - igual ou superior a oitenta e cinco pontos, se mulher, observando o tempo mínimo de contribuição de trinta anos.

Tais situações vivenciadas pelos aposentandos nesse contexto macrossocial e as situações específicas de vida e de trabalho, que se constituem enquanto forças sociais e políticas, podem favorecer ou fragilizar a saúde e o ‘bem viver’ destes.

A previdência social no estado da Paraíba

A previdência social no estado da Paraíba remonta ao ano de 1913, quando o então governador Castro Pinto assinou a Lei nº 387, que instituiu o montepio dos servidores públicos do estado da Paraíba, assegurando, aos seus dependentes, benefícios de pensão por morte. Mais adiante, foi criado o Instituto de Previdência do Estado da Paraíba (IPEP), por meio do Decreto nº 5.144, de 1970, que ampliou o rol de benefícios conferidos aos segurados. Além da pensão por morte, foram previstos auxílio reclusão, auxílio natalidade, assistência social, médica e odontológica, além de programas habitacionais e serviços financeiros.

Em consonância a Ementa Constitucional nº 41/2003, que estabeleceu a existência de uma unidade gestora única de previdência social no âmbito de cada ente federado, foi promulgada em 31 de dezembro de 2003 a Lei Estadual nº 7.517, a qual criou a Paraíba Previdência (PBPREV), desde então responsável pela administração, concessão e manutenção dos benefícios previdenciários. No decorrer dos anos, foram promovidas profundas mudanças na estrutura do antigo IPEP, que passou a gerir tão somente os serviços de assistência médica, hospitalar e odontológica, sob a designação, desde 2011, de Instituto de Assistência à Saúde do Servidor (IASS).

A PBprev é uma autarquia, com autonomia administrativa e financeira, criada pela lei nº 7.517/2003, cuja missão consiste em gerir o sistema de previdência estadual, administrando e concedendo benefícios previdenciários com respeito, cuidado e atenção ao servidor público estadual, em reconhecimento aos anos de trabalho e dedicação prestados à população paraibana (UEPB, 2013).

Particularidades na UEPB – lei 10.660 de 28 de março de 2016

De acordo com o manual de procedimentos da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP, 2016), o servidor da UEPB pode aposentar-se por:

1. Aposentadoria Compulsória, que consiste em uma imposição legal que obriga o servidor que completou 75anos a afastar-se do posto de trabalho na instituição.
2. Aposentadoria por Invalidez, que remete a um benefício concedido ao servidor, em decorrência de incapacidade permanente para o exercício das atribuições do seu cargo ou de outras atribuições compatíveis com ele.
3. Aposentadoria voluntária por idade, que alude a um benefício concedido ao servidor que tem idade mínima de 65 anos, se for homem, e 60 anos se for mulher, com a proporcionalidade do tempo de contribuição.

Destaca-se como mais um marco legal, pertinente às questões de tomada de decisão quanto a aposentadoria, particularmente para os servidores técnico-administrativos da UEPB que estão em fase de transição, a Lei 10.660/2016. Por meio desta, o governo do estado da Paraíba suspendeu provisoriamente o reajuste das remunerações e subsídios dos servidores ativos, inativos e pensionistas, civis e militares, da administração direta e indireta do poder executivo. Tal medida provisória foi publicada no Diário Oficial do Estado (DOE), no dia 28 de março de 2016:

Art. 1º. Ficam sobrestados os efeitos do art. 1º da Lei nº 9.703, de 14 de maio de 2012, até que as transferências de recursos federais e a arrecadação fiscal estadual sejam normalizadas e possibilitem ao Estado da Paraíba revisar as remunerações e subsídios dos servidores ativos civis e militares da administração direta e indireta do Poder Executivo estadual, bem como dos proventos dos servidores inativos e pensionistas (p.1).

Neste sentido, é possível presumir que essa decisão contribuiu para que os servidores postergassem o momento da aposentadoria, apesar de já terem cumprido os FP de idade e de tempo de contribuição, na perspectiva de obterem mais alguma(s) referência(s) salarial(ais) que lhes são asseguradas conforme o Plano de Cargo e Carreira e Remuneração (PCCR) da categoria. No entanto, por meio da PORTARIA/UEPB/GR/0541/2016, foi concedido a uma servidora a promoção para a última referência da classe, por ingressar em processo de aposentadoria. Este fato abriu precedentes para que outros servidores se apressassem em requerer o mesmo benefício, motivados não apenas pela obtenção do benefício no aspecto financeiro, mas também pelas incertezas quanto às novas condições para a concessão deste benefício, particularmente em um momento de cassação de direitos no qual a nação brasileira está imersa.

2 SENTIDOS DO TRABALHO E DA APOSENTADORIA: UMA REVISÃO DE LITERATURA

O aumento da longevidade e do envelhecimento da população no mundo tem recebido destaque no cenário acadêmico, tornando-se tema privilegiado de investigação em vários campos do conhecimento, dentre eles a sociologia, a antropologia e a psicologia. Notadamente, um dos eventos que marca e caracteriza o prolongamento de vida das pessoas é a aposentadoria. Suas implicações nos demais acontecimentos correlacionados ao envelhecimento têm atraído a atenção de diferentes profissionais de saúde, inclusive de psicólogos que atuam em setores de Gestão de Pessoas, no sentido de contribuir com o desenvolvimento e o aprimoramento de estratégias que possam contribuir, de maneira satisfatória, à transição desta etapa da vida, vivenciada com o advento da aposentadoria.

É fato que a população com mais de 60 anos vem aumentando mundo afora e, também, no Brasil, a média de idade tem crescido exponencialmente. Os dados de pesquisa, realizada no Brasil, apresentados por Camarano e Kanso (2009) apontam um aumento de 4% em 1940 para 11% em 2010 desta população, totalizando 20,6 milhões de pessoas nessa faixa etária e com estimativa de atingir 57 milhões em 2040. Com base neste cálculo, é possível presumir o crescente número de pessoas em período de transição para aposentadoria, fomentando, assim, um campo de pesquisa e de atuação multidisciplinar capaz de contribuir com a promoção de ações que facilitem o processo de transição para a aposentadoria e para o bem envelhecer¹.

As mudanças vivenciadas nesta fase correspondem à passagem do tempo, porém não acontecem de forma homogênea, pois vários fatores se implicam na elaboração de sentidos dos modos de viver e de trabalhar, variando entre os indivíduos e podendo ser diversamente influenciado por questões genéticas ou pelo estilo de vida, além de determinantes do meio social, como trabalho, renda, relações pessoais, acesso aos serviços de saúde, lazer, dentre outros.

Com ênfase no objeto de estudo da presente dissertação, considera-se, de modo especial, a dimensão trabalho como “uma atividade pela qual o sujeito se afirma na sua relação consigo mesmo, com os outros, com quem ele trabalha e pela qual colabora para a perpetuação de um gênero coletivo” (Bendassolli & Soboll, 2011, p.6). Desse modo, pretende-se ressaltar a

1 O uso dessa expressão, ao invés de “bem sucedida”, usualmente empregada na literatura científica, visa ampliar os vários sentidos do envelhecer com saúde, assistência, social, moradia, respeito, acessibilidade, lazer, cultura, etc.

centralidade que o trabalho ocupa na vida das pessoas, em diferentes dimensões: sociais, culturais, psicológicas, familiares e muitas outras. Pelo fato de sermos humanos, seres da *práxis*, é possível perceber que a aposentadoria provoca mudanças nas relações instituídas entre o sujeito, a instituição e a própria sociedade.

Diante do exposto, tem-se que a centralidade atribuída ao trabalho é um dos principais fatores responsáveis pelos sentimentos vivenciados de forma positiva ou negativa pelos trabalhadores em fase de preparação/transição para o desligamento de uma longa trajetória de trabalho. Cabe, aqui, questionar: em que medida o trabalho pode revelar seus sentidos frente à aposentadoria?

No intuito de responder tal questionamento, buscou-se, inicialmente, conhecer o que tem sido estudado sobre os sentidos do trabalho e da aposentadoria, objeto de estudo desta dissertação, a partir de uma revisão integrativa de literatura. Tal revisão, como define Souza, Silva e Carvalho (2010), trata de uma ampla abordagem metodológica de fundamental importância para o campo da saúde, uma vez que sintetiza as pesquisas disponíveis acerca de determinado(s) fenômeno(s), podendo direcionar ou reorientar práticas com base em fundamentos científicos.

Em conformidade com os fundamentos da revisão integrativa (Mendes, Silveira & Galvão, 2008), após identificação do tema, definição de objetivos, descritores e plano de trabalho, foi realizada a escolha das bases de dados *SciELO (Scientific Eletronic Library Online)*, *LILACS (Literatura Latino Americana e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde)* e portal de periódicos da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior). Tal critério de escolha considerou o fato de tais bases reunirem fontes de dados científicos consistentes, significativos e abrangentes.

A coleta dos dados ocorreu no período de novembro/2015 a fevereiro/2016, adotando o levantamento bibliográfico enquanto instrumento de pesquisa que consiste num apanhado geral dos principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados ao tema investigado. Como estratégia de busca, utilizou-se a seguinte combinação de descritores (exclusivamente trabalhos brasileiros): aposentadoria e sentido do trabalho; aposentadoria e envelhecimento; e preparação para a aposentadoria. Ressalta-se que os materiais acessados, naquelas bases de dados, foram publicados no período de 2010 a 2015.

O passo seguinte consistiu na adoção dos critérios para inclusão e exclusão dos estudos encontrados na literatura, considerando que no levantamento inicial foi constatado um total de 1.035 publicações, das quais, aproximadamente 95% não apresentaram uma relação satisfatória com os termos pesquisados e, portanto, não contemplaram o tema investigado.

Assim sendo, foram adotados como critérios de exclusão: artigos repetidos nos modos de busca utilizados, revisões integrativas da literatura, teses, dissertações e demais publicações que não apresentassem relevância para o objetivo proposto. Dentre estes, foram descartados artigos que relacionavam o tema da aposentadoria e sentido do trabalho com o suicídio de homens idosos no Brasil, mas não contemplavam a aposentadoria como foco principal, a exemplo da pesquisa conduzida por Minayo, Meneghel e Cavalcante (2012). Outro exemplo de estudo não considerado para esta revisão é o de Barel, Louzada, Monteiro e Amaral (2010), pois associava os descritores aposentadoria e sentido do trabalho à fatores de risco para doenças cardiovasculares e qualidade de vida entre servidores da saúde, funcionários da Divisão Regional de Saúde - VI (DRS-VI) e do NGA-25 (Núcleo de Gestão Assistencial-25) de Jaú/SP. Tais estudos, embora mencionassem a aposentadoria, não a colocava como aspecto principal.

Como critérios de inclusão, foram adotados: publicações atualizadas, no período de 2010 a 2015, considerando as articulações entre as combinações dos descritores e a pertinência do estudo para o objetivo proposto na revisão. Para a pré-seleção de 46 artigos, levou-se em conta a leitura do título e do respectivo resumo, o que resultou numa escolha mais direcionada e consistente. Durante a extração das informações e construção do banco de dados, dos 46 artigos pré-selecionados, 25 compuseram o número final do material a ser analisado. As etapas posteriores consistiram em definir informações que pudessem ser extraídas para categorização, avaliação crítica dos estudos incluídos na revisão integrativa, interpretação dos resultados e, por fim, discussão e análise sob a forma de síntese do conhecimento (Mendes, Silveira & Galvão, 2008).

É importante esclarecer que os artigos repetidos em mais de uma base de dados foram reconhecidos somente na primeira aparição do levantamento, a exemplo dos estudos realizados por Kegler e Macedo (2015) sobre trabalho e aposentadoria militar, contemplando singularidades de uma travessia psíquica, bem como por França e Murta (2014) intitulado Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria.

Portanto, deve ser considerada a ressalva de que a produção de conhecimentos sobre sentidos do trabalho e da aposentadoria não se limita a sua aparição em periódicos de destaque (com *qualis* e indexação reconhecidos), ocorrendo também em outros espaços sociais como universidades, organizações de trabalho, grupos de estudos, dentre outros. Apesar desses limites impostos à abrangência do presente trabalho quanto às impossibilidades de generalização dos seus resultados, acredita-se ser possível extrair análises da produção científica brasileira acerca dos sentidos do trabalho e da aposentadoria e, por conseguinte, contribuir para o debate sobre a temática.

Com relação à quantidade de publicações por periódicos eletrônicos (Tabela 1), 25 no total, 11 publicações foram localizados em revistas de Psicologia de diversas instituições de ensino superior do Brasil. As demais publicações acerca da temática foram encontradas em periódicos das áreas de Saúde Coletiva (01), Geriatria e Gerontologia (03), Administração (02), Gestão e Conhecimento (02), Orientação Profissional (02), Política Social (01), Educação, Saúde e Sociedade (01) e Envelhecimento (01).

Tabela 1. Distribuição de publicações em periódicos eletrônicos de 2010 a 2015.

Periódicos	Instituição	Quantidade de Artigo
Psicologia & Sociedade	ABRAPSO ¹	02
Psicologia: Ciência e Profissão	CFP ²	01
Psico-USF	UFC ³	01
Psicologia Argumento	PUC-PR ⁴	01
Psicologia: Reflexão e Crítica	UFRGS ⁵	01
Revista Psicologia Organizações e Trabalho	SBPOT ⁶	03
Psicologia em Estudo	UEM ⁷	01
Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	USP ⁸	01
Perspectivas em Gestão & Conhecimento	UFPB ⁹	02
Revista <i>Kairos</i>	PUC – SP ¹⁰	01
<i>Argumentum</i>	UFES ¹¹	01
Meta: Avaliação	CESGRANRIO ¹²	01
Revista de Ciências da Administração	UFSC ¹³	01
BBR: <i>Brazilian Business Review</i>	<i>Fucape Business School</i>	01
Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia	UERJ ¹⁴	03
Estudos Interdisciplinares sobre Envelhecimento	UFRGS ¹⁵	01
Revista Brasileira de Orientação Profissional	ABOP ¹⁶	02
Ciência & saúde Coletiva	ABRASCO ¹⁷	01
TOTAL		25

FONTE: Dados da pesquisa 2017.

¹Associação Brasileira de Psicologia Social; ²Conselho Federal de Psicologia; ³Universidade Federal do Ceará; ⁴Pontifícia Universidade Católica do Paraná; ⁵Universidade Federal do Rio Grande do Sul; ⁶Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho; ⁷Universidade Estadual de Maringá; ⁸Universidade de São Paulo; ⁹Universidade Federal da Paraíba; ¹⁰Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; ¹¹Universidade Federal do Espírito Santo; ¹²Fundação Cesgranrio; ¹³Universidade Federal de Santa Catarina; ¹⁴Universidade Estadual do Rio de Janeiro; ¹⁵Universidade Federal do Rio Grande do Sul; ¹⁶Associação Brasileira de Orientação Profissional; ¹⁷Associação Brasileira de saúde Coletiva.

Os materiais coletados por meio de publicações em periódicos foram classificados da seguinte maneira: relatos de experiência (apresentação de proposta de intervenção, individual ou coletiva), estudos empíricos (de natureza quantitativa, qualitativa ou mista) e teóricos (revisões de literatura ou pesquisas bibliográficas). Observou-se o predomínio de estudos empíricos, totalizando 11 artigos, seguido de 08 estudos teóricos e, por fim, 06 de relatos de experiência.

Para uma análise mais detalhada, os estudos selecionados foram agrupados de acordo com as temáticas abordadas. Esta análise resultou na seguinte categorização: 1) Sentido/significado do trabalho e da aposentadoria; 2) Programa de Preparação para a Aposentadoria; 3) Desafios à transição para a aposentadoria; 4) Envelhecimento e aposentadoria; Aposentadoria e família;

Aposentadoria e saúde mental; Aposentadoria e qualidade de vida; e 5) Planejamento para a aposentadoria. A Tabela 2 demonstra os dados correspondentes a cada uma dessas categorias.

Tabela 2. *Categoria temática, base e quantidade por ano de publicação.*

Temática	Base de dados	Quantidade	Ano						TOTAL
			2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Sentido/significado do trabalho e da aposentadoria	SciELO	1				1			4
	CAPES	2		2					
	LILAC'S	1		1					
Programa de Preparação para a Aposentadoria	SciELO	1				1			6
	CAPES	2			1		1		
	LILAC'S	3	1		1	1			
Desafios à transição para a aposentadoria	SciELO	3				2	1		6
	CAPES	1						1	
	LILAC'S	2			2				
Envelhecimento e aposentadoria; Aposentadoria e família; Aposentadoria e saúde mental	SciELO	5	1	2		1		1	7
	CAPES	1				1			
	LILAC'S	1				1			
Planejamento para a aposentadoria	SciELO	1			1				2
	CAPES	0							
	LILAC'S	1				1			
TOTAL		25	2	5	4	8	3	3	25

FONTE: Dados da pesquisa 2017.

1) Sentido/significado do trabalho e da aposentadoria

Nesta categoria, constam 4 publicações de artigos, sendo 2 na base SciELO, 1 na CAPES e um na LILACS (Tabela 3). No geral, os estudos tiveram como objetivos compreender os sentidos atribuídos ao trabalho e à aposentadoria por profissionais em fase de pré-aposentadoria, bem como as expectativas que estas pessoas apresentam frente a essa nova fase de suas vidas. Félix e Catão (2013), ao avaliarem os significados atribuídos ao envelhecimento e à aposentadoria por policiais rodoviários federais em fase de transição para a aposentadoria,

identificaram significados antagônicos entre exclusão e adoecimento, liberdade e projeto de vida.

De acordo com essas autoras,

o processo dialético de configuração de aposentadoria e envelhecimento que circula entre os policiais rodoviários se objetiva na relação contraditória (...) expressando uma positividade frente a uma negatividade, envolvendo a história de vida e trabalho, onde a esperança de uma vida plena e livre de obrigações limitadoras dá a esses indivíduos novos sentidos para viver, superar as novas dificuldades que vêm se apresentando e transformar a realidade (p.428).

Este antagonismo de sentidos também aparece em outras duas publicações: nos achados de pesquisa de Marra, Brito, Oliveira e Dias (2011), com mulheres aposentadas, de nível superior e com uma carreira de relativo sucesso; e na pesquisa de Ribeiro e Macedo (2011), com aposentados de uma associação de aposentados e pensionistas em São Paulo. Já na investigação realizada por Bitencourt, Gallon, Batista e Piccinini (2011) com profissionais que estão prestes a se aposentar e aposentados (sobre o sentido do trabalho no processo de aposentadoria), vinculados à fundação de uma empresa do Rio Grande do Sul que adota um programa de preparação para aposentadoria, foi verificado que o sentido do trabalho está associado a fatores como: satisfação, autonomia e auto realização; e que a aposentadoria é enfrentada com naturalidade e vista como positiva pelos entrevistados. Isso porque, nessa fase, os participantes encontram tempo para fazer coisas que não faziam antes e estão sempre em busca de atividades para preencherem a lacuna que o trabalho deixou. Este estudo, não aponta se houve distinção entre a visão dos participantes aposentandos e aposentados.

Tabela 3. Pesquisas sobre sentido/significado do trabalho e da aposentadoria.

Base	Título	Autores	Ano	Fonte	TOTAL
<i>SciELO</i>	Envelhecimento e aposentadoria por policiais rodoviários	Felix, Y. T. M. & Catão, M. F.	2013	Psicologia & Sociedade, 25(2), 420-429.	01
	Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria	Bitencourt, B.; Gallon, S.; Batista, M. K. & Piccinin, V. C.	2011	Revista de Ciências da Administração - RCA, 13(31), 30-5.	
CAPES					02
	Imaginário, subjetividade e aposentadoria feminina	Marra, A.V.; Brito, V.G.P.; Oliveira, M.R.C.T. & Dias, B.O.S.V.	2011	Brazilian Business Review, 8(2), 119 - 137.	
<i>LILACS</i>	O trabalho segundo a visão de um grupo de aposentados	Ribeiro, C.A.C. & Macedo, R.M.S.	2011	Revista <i>Kairós</i> , 14(1), 149-161.	01
TOTAL					04

FONTE: Dados da pesquisa 2017.

Notadamente, o sentido atribuído ao trabalho apresenta uma dimensão central e estruturante na vida dos grupos/sujeitos pesquisados, de modo que, conforme os autores, a construção do sentido é pautada por fatores, como satisfação, autonomia e auto realização, ou seja, quanto mais esses fatores forem percebidos pelos trabalhadores no seu local de trabalho ou provenientes dele, mais positivo será o sentido atribuído ao trabalho. De fato, para Dejours (2008) o trabalho tem um caráter utilitário e também se apresenta como a afirmação da identidade do indivíduo por meio das atribuições individuais inseridas pelo mesmo na realização da tarefa. Ainda, conforme Enriquez (1999), o trabalho é constituinte do ser humano.

Outrossim, com relação aos sentidos atribuídos à aposentadoria, têm-se uma construção imbricada pelos valores, especificamente econômicos e financeiros, da nossa sociedade capitalista quanto a supervalorização do trabalho, imputando à boa parte dos aposentados e aposentadas um sentido conflituoso, antagônico entre possibilidades e limitações, entre o ser “produtivo” ou “improdutivo”. Esse aspecto é revelado principalmente quando lhes falta um

projeto de vida para a etapa vindoura, que inclua as devidas condições econômicas, individuais e sociais (Felix & Catão, 2013; Marra, Brito, Oliveira & Dias, 2011; Ribeiro & Macedo, 2011).

Ainda assim, é possível perceber que os sentidos atribuídos à aposentadoria vêm ganhando paulatinamente um sentido de liberdade, de satisfação pessoal, de realização de projetos, de possibilidade de abraçar novos projetos e objetivos. E que, “a criatividade passa a ser uma forte ferramenta de superação, pois é na capacidade de imaginar e criar novos significados que os seres humanos podem alcançar liberdade, realização e dignidade” (Catão, 2007).

2) Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)

Como ilustrado na Tabela 2, essa categoria compreende seis artigos que ressaltam a relevância da implantação de programas de preparação para a aposentadoria nas organizações de trabalho. Tais programas têm como objetivo propiciar a realização de novos planos de vida e oferecer novas oportunidades após a aposentadoria, posto que essa fase não é sinônimo de inutilidade e estagnação (Dantas & Oliveira, 2014). Ressalta-se que desses seis estudos, cinco são relatos de experiência de implantação e de execução de Programas de Preparação para a Aposentadoria, exceto a pesquisa de Barbosa e Montefusco (2014), sobre a importância das ações de gestão de pessoas voltadas para o funcionário idoso em fase de aposentadoria. Na visão desses autores, cabe à gestão de pessoas encontrar meios de garantir um processo de envelhecimento não como fato consumado de exclusão, mas como o fechamento de um ciclo, que demanda, por vezes, uma atenção e sugere uma preparação dos funcionários idosos e em processo de aposentadoria. O que certamente implicará em promoção de saúde e qualidade de vida para tais funcionários.

Murta *et al.* (2014), ao avaliarem o processo de implementação e avaliação do Viva Mais!, programa de preparação para aposentadoria (PPA) de uma universidade pública brasileira, concluíram que o principal objetivo do programa (promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores da universidade) foi alcançado. Almeida e Leite (2012) avaliaram o Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria do Comando da Aeronáutica (PPRA), coordenado pela Divisão de Serviço Social da Subdiretoria de Encargos Especiais da Diretoria de Intendência. Os dados obtidos apontaram para a contribuição do Programa acerca da minimização dos impactos que a reserva/aposentadoria provoca na vida dos trabalhadores a partir de informações e experiências compartilhadas entre os participantes do PPRA. Segundo os

referidos autores, o PPRA possibilitou, ainda, que os participantes melhor entendessem o fenômeno do envelhecimento, contribuindo para desconstruir a imagem do velho (pessoa idosa) ligado à inutilidade, incapacidade e doença, bem como o despertar para o desenvolvimento de planos/idéias que já possuíam, de modo que suscitou o estabelecimento de novos projetos para a vida pós-carreira.

De acordo com França, Murta e Villa (2014), intervenções breves no planejamento para a aposentadoria ainda não foram descritas e avaliadas na literatura. Em face dessa lacuna, propuseram avaliar a eficácia de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria e comparar comportamentos adotados pelos servidores públicos federais antes e depois da intervenção. Utilizando-se da Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA), como instrumento de coleta de dados, os autores citados encontraram mudanças mais expressivas no fator investimento em autonomia e bem-estar. No fator investimento ocupacional social, as alterações foram menos expressivas. Por fim, recomendaram a realização de novos estudos com indivíduos com melhores e piores desempenhos para identificação de mecanismos mediadores e moderadores desses resultados.

Soares, Luna e Lima (2010) apresentaram reflexões sobre o tema aposentadoria com base no relato do Programa Preparação para Aposentadoria (PPA), desenvolvido com policiais federais. Constatou-se que o processo de aposentadoria dos participantes envolve mudanças específicas que requerem reorganização familiar, afetiva e social, o que evidencia a importância do desenvolvimento de programas de preparação para a aposentadoria que desenvolvam estas mudanças. Outro estudo realizado por França, Murta, Negreiros, Pedralho e Carvalhedo (2013) descreve o desenvolvimento de uma intervenção breve na preparação para a aposentadoria e resultados da avaliação de satisfação dos participantes. Os resultados apontaram que a intervenção foi percebida como favorecedora de emoções positivas, aquisição de novos conhecimentos e interação grupal. Os participantes manifestaram satisfação com a interação entre os colegas e com as estratégias utilizadas (intervenções breves, no formato grupal, com duração de três horas cada uma). Relataram insatisfação com o número reduzido de encontros (quatro) e o uso repetido dos instrumentos de medida (questionário sociodemográfico e a EMCPA). Entre as sugestões de mudança estão o aumento da carga horária e a inclusão de encontros virtuais.

Tabela 4. *Estudos sobre Programa de Preparação para a Aposentadoria.*

Base	Título	Autores	Ano	Fonte	TOTAL
LILACS	Efeitos de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria	França, L. C. Murta, S. G. & Villa, M. B.	2014	Psicologia, Organizações e Trabalho, 14(3), 257-270.	03
	A arte de aposentar-se: programa de preparação para aposentadoria com policiais federais	Soares, D. H. P.; Luna, I. N. & Lima, M. B. F.	2010	Estudos Interdiscip. sobre Envelhecimento, 15(2), 293-313.	
	Intervenção Breve na Preparação para Aposentadoria	França, L.C.; Murta, S. G.; Negreiros, J. L.; Pedralho, M. & Carvalhedeo, R.	2013	<i>Rev. Bras. Orientac. Prof.</i> , 14(1), 99-110.	
	Programas de preparação para aposentadoria: desafio atual para a gestão de pessoas	Barbosa, P. M. A. & Montefusco, C.O.	2014	<i>Argumentum</i> , 6(1), 116-132.	02
CAPES	Avaliação do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria do Comando da Aeronáutica	Almeida, V. F. S.M. & Leite, L. S.	2012	Meta: Avaliação, 14(12), 232-249.	
SciELO	Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do programa viva mais!	Murta <i>et al.</i>	2014	Psicologia: Reflexão e Crítica, 27(1), 1-9.	01
TOTAL					06

FONTE: Dados da Pesquisa 2017.

Os artigos listados na Tabela 4 tratam, especificamente, de publicações referentes à implantação de PPA's em empresas públicas, coordenados por setores de Gestão de Pessoas. Recentemente o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (Brasil), por meio da Secretaria de Recursos Humanos, criou a Portaria SRH nº. 1.261 de 05 de maio de 2010, que objetiva instituir a Política de Atenção à Saúde do Servidor – PASS (Portaria nº 1.261, 2010). Essa política prevê, além da implementação de PPAs, outras ações de promoção e assistência à saúde do servidor público federal. Tal política pública se alinha a outras, um pouco mais antigas,

como a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842, 1994) e o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, 2003) que também prevêem a oferta de PPAs como ações de promoção de saúde no envelhecimento. É sabido que o novo cenário da população aponta o desafio de criar/promover ações nos diversos contextos sociais (espaços urbanos, empresas, igrejas, associações) que venham a contribuir com o bem viver desta população idosa, particularmente na fase de transição para a aposentadoria.

De modo geral, os resultados apresentados evidenciam que os programas de preparação para a aposentadoria têm auxiliado os participantes a encontrar respostas para as seguintes questões: “O que vou fazer? Como vou sustentar isso? Com quem vou partilhar isso? Onde e como vou viver? Frente a esses questionamentos, os autores citados acima evidenciaram que a estratégia do PPA é de suma importância para as organizações e para os servidores que vivenciam a transição para a aposentadoria.

3) Desafios à transição para a aposentadoria

Nessa categoria, de acordo com a Tabela 5, foram publicados seis artigos que objetivaram identificar os desafios à transição para a aposentadoria. Menezes e França (2012), pioneiros quanto ao estudo brasileiro sobre preditores da decisão da aposentadoria com servidores públicos federais, apontaram que a idade e a saúde são aspectos relevantes para a continuidade do trabalhador e para a aposentadoria definitiva. Já o ensaio de França e Murta (2014) descreve duas condições adversas à decisão de aposentar-se: fatores de risco, como poucos recursos financeiros, doenças, ausência de rede social e laços familiares, falta de planejamento e aposentadoria involuntária; e fatores protetivos, como ter autoeficácia, maior renda, educação, saúde, lazer, praticar atividade física, ser casado, ter rede social e realizar trabalho voluntário. Considera-se, de um lado, que saúde, tranquilidade financeira, educação e relacionamento familiar são fatores essenciais para o bem-estar na aposentadoria; de outro, a falta de perspectiva de trabalho na aposentadoria, da segurança financeira e a falta de conhecimento prévio sobre o processo de aposentadoria constituem a fonte do mal-estar nessa fase (Bressan, Mafra, França, Melo & Loretto, 2013).

França, Menezes, Bendassolli e Macedo (2013), realizaram uma revisão de estudos empíricos conduzidos nos últimos vinte anos, especialmente na literatura internacional, intitulada: Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influência essa decisão? A partir desse

estudo, os pesquisadores utilizaram quatro eixos teóricos para discutir o processo e as consequências da aposentadoria, a saber: a perspectiva que considera como um processo de tomada de decisão, como um processo de ajustamento, como uma fase de desenvolvimento de carreira e como um tema assumido como parte da gestão de recursos humanos. A decisão da aposentadoria pode ter como desfecho, a decisão de aposentar-se em definitivo, a de permanecer no mesmo trabalho/organização, ou a de adotar um regime diferenciado de trabalho. Por fim, apontam a necessidade de ampliar a base de estudos empíricos nacionais para que se possa gerar massa crítica capaz de permitir uma discussão fundamentada acerca de modelos que são aderentes ou não à nossa realidade.

O ensaio teórico escrito por Zanelli (2012) sobre as características psicossociais que facilitam o enfrentamento adequado dos estressores na transição para aposentadoria aponta que uma complexa rede de variáveis (nível econômico, finanças, o tipo de trabalho praticado, o estilo de vida, a saúde, o estado civil, e a dinâmica familiar), perpassa os níveis institucional, organizacional, grupal, laboral e individual. Tais variáveis afetam o bem-estar que é, em princípio, um direito inabalável do cidadão que se aposenta. No que remete a competência social, a produtividade, a eficácia cognitiva e a continuidade de relações informais em grupos primários, principalmente na rede de amigos e familiares, tem-se que tais fatores psicossociais tendem a influenciar o bem-estar e a adaptação saudável das pessoas à aposentadoria. Nessa questão, o autor acrescenta que as organizações de trabalho devem promover orientação contínua e cuidados em prol do desenvolvimento individual e da redução de danos coletivos.

Em outro estudo teórico, a respeito do desligamento laboral, Antunes, Soares e Silva (2015) retomaram aspectos históricos acerca do fenômeno da aposentadoria, no qual evidenciaram que etimologicamente o vocábulo aposentadoria remonta a significados dessa experiência envoltos em um processo estigmatizador, correlacionado ao retorno para o lar. Comumente, o trabalhador que se aposenta experimenta a perda da sua função ativa na sociedade e passa a ser percebido como um ônus ou “fardo” social. Destaca-se, ainda, que as práticas relativas à orientação para aposentadoria são um importante meio para avaliação, análise e construção de novos significados para esta etapa da carreira. De modo que não é simples o desafio colocado às áreas de gestão de pessoas e do conhecimento das organizações de trabalho.

Tabela 5. Estudos sobre desafios à transição para a aposentadoria.

Base	Título	Autores	Ano	Fonte	TOTAL
	Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria.	Leandro-França, C. & Murta, S. G.	2014	Psicol. Argum., 32(76), 33-43.	
SciELO	Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais?	Bressan, M. A. L. C.; Mafra, S. C. T.; França, L. H. F. P.; Melo, M. S. S. & Loretto, M.D.S.	2013	Rev. Bras. Geriatr. Gerontol., 16(2),259-272.	03
	Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão?	França, L. H. F. P.; Menezes, G. S.; Bendassolli, P. F. & Macedo, L. S. S.	2013	Psicol., Ciência e Prof., 33(3), 548-563	
LILACS	Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria.	Zanelli, J. C.	2012	Psicologia, Organizações e Trabalho, 12(3), 329-340.	02
	Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais.	Menezes, G. S. & França, L. H.	2012	Psicologia, Organizações e Trabalho, 12(3), 315-328.	
CAPES	Orientação para aposentadoria nas organizações: histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível associação com a gestão do conhecimento.	Antunes, M. H.; Soares, D. H. S. P. & Silva, N.	2015	Perspectivas em Gestão & Conhecimento, 5(1), 43-63.	01
TOTAL					06

FONTE: Dados da Pesquisa 2017.

O fenômeno da aposentadoria apresenta-se, sob o ponto de vista dos artigos analisados nesta categoria, de modo multideterminado e diverso sobre as questões que incidem no processo do aposentar-se. Seja qual for a decisão tomada pelo trabalhador, as questões relativas ao sentido do trabalho, à percepção de autonomia, ao investimento por parte das organizações e as percepções de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, estarão sempre implícitas, pois tais

questões muito embora sejam elaboradas a partir das vivências do trabalhador, elas se constituem na subjetividade destes.

4) Envelhecimento e Aposentadoria; Aposentadoria e Família; Aposentadoria e Saúde Mental; Aposentadoria e Qualidade de Vida

Essa categoria, conforme ilustrada na Tabela 6 abrange três subcategorias, distribuídas em sete artigos. Canizares e Jacob (2011) partiram do pressuposto de que a aposentadoria é um processo gradativo de perdas e se relaciona com o envelhecimento patológico. Esses autores buscaram detectar fatores psicológicos e sociais da aposentadoria determinantes no envelhecimento patológico, em funcionários do Hospital das Clínicas de São Paulo, na fase de transição para a aposentadoria. Para tanto, chegaram aos seguintes resultados, provenientes de uma pesquisa empírica, de que a aposentadoria afeta mais a estrutura psicológica dos homens mais jovens, com nível de escolaridade menor e com menor nível de autoridade no cargo exercido. Apontaram, também, dificuldades decorrentes do afastamento do trabalho, a exemplo do isolamento e da exclusão social. Concluíram que tamanhas dificuldades são mais evidentes nos sujeitos mais velhos, com menor nível de autoridade e com menor nível de escolaridade. De modo que a mudança do ritmo de vida, decorrente da aposentadoria afeta mais os sujeitos com menor nível de autoridade. Por outro lado, a possibilidade de surgirem conflitos após a aposentadoria passa a ser maior em sujeitos com maior nível de escolaridade.

Os resultados dos estudos de Moreira (2011), realizados com professores universitários com mais de 60 anos que continuam trabalhando após a aposentadoria, e o estudo conduzido por Kegler e Macedo (2015) com militares da reserva (aposentados), revelam uma similitude ao indicarem um imaginário negativo em relação à velhice, associado à vinculação do trabalho como o mais importante elemento definidor da identidade. O estudo empírico realizado por Souza, Matias e Brêtas (2010) com idosos de um equipamento social da Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social da Prefeitura Municipal de São Paulo, reforça a tese de que as sociedades capitalistas supervalorizam o trabalho na vida dos seres humanos e, quando ele deixa de ser vivenciado pela aposentadoria ou pelo desemprego, compromete a qualidade do envelhecimento/velhice do indivíduo, principalmente se lhe faltarem habilidades e condições (individuais, sociais e econômicas) para incorporar e priorizar outras atividades e valores em sua vida.

Antunes, Soares e Silva (2013), ao analisar as orientações teóricas que fundamentam a produção científica acerca da interface aposentadoria e família, constataram que as produções em nível nacional apresentam discussões insuficientes a respeito das relações entre aposentadoria e contexto familiar, uma vez que tais estudos relacionam aposentadoria a outros elementos de análise, dentre os quais com o envelhecimento.

Em outra interface, Costa e Soares (2015) investigaram as relações estabelecidas por aposentados com os espaços urbanos centrais da cidade de Florianópolis (a coleta de informações se deu mediante incursões a espaços com observação de campo, elaboração de registros fotográficos e entrevistas abertas). Os achados da pesquisa permitiram desvelar que as relações dos pesquisados com os espaços urbanos centrais de Florianópolis estão atreladas ao cotidiano, imersas no real e no imaginário, sendo vivenciadas, muitas vezes, por meio de contradições entre a cidade como valor de uso e como valor de troca. Mesmo quando não encontram um “lugar” na cidade, estes aposentados procuram formas de participar e de se inserir como atores nas mudanças em curso dos espaços urbanos que habitam.

Sobre a relação aposentadoria e saúde mental, Panozzo e Monteiro (2013) realizaram uma revisão bibliográfica deste tema no período de 2006 a 2011, em âmbito nacional e internacional. Dentre os resultados encontrados, destacam-se as consequências da aposentadoria para a saúde como a temática mais investigado, seguido da temática preparação para aposentadoria. Esse resultado proporcionou, segundo os autores, maior compreensão do processo de transição, do período imediatamente anterior e do período posterior à aposentadoria, bem como da interferência dessa fase na saúde dos protagonistas, no momento de vida em que a desvinculação do trabalho está prestes a acontecer ou que já se efetivou. Por último, apontaram que a idade do sujeito na ocasião da aposentadoria pode influenciar diretamente sobre sua saúde mental. Sobre esse aspecto, os autores sugerem que continuar vinculado a alguma atividade de trabalho pode ser benéfico à saúde de pessoas de mais idade.

Tabela 6. *Estudos sobre Envelhecimento e aposentadoria; Aposentadoria e família; Aposentadoria e saúde mental.*

Base	Título	Autores	Ano	Fonte	TOTAL
	Fatores de risco à senilidade na transição à aposentadoria	Canizares, J. C. L. & Jacob, F. W.	2011	Rev. Bras. Geriatr. Gerontol., 14(3), 425-432.	
	Trabalho e aposentadoria militar: singularidades de uma travessia psíquica	Kegler, P. & Macedo, M. M. K.	2015	Psico-USF, 20(1), 25-38.	
<i>SciELO</i>	Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários	Moreira, J. O.	2011	Psicol. Estud., 16(4), p. 541-550.	05
	Reflexões sobre envelhecimento e trabalho	Souza, R. F.; Matias, H. A. & Brêtas, A. C. P.	2010	Ciênc. Saúde Coletiva, 15(6), 2835-2843.	
	Aposentadoria e espaços urbanos: existe um lugar para o aposentado?	Costa, A. B. & Soares, D. H. P.	2015	Psicol. Soc., 27(2), 428-437.	
<i>CAPEs</i>	Aposentadoria e contexto familiar: Um estudo sobre as orientações teóricas da produção científica	Antunes, M. H.; Soares, D. H. P. & Silva, N.	2013	Perspectivas em Gestão & Conhecimento, 3(3), 45-56.	01
<i>LILACS</i>	Aposentadoria e saúde mental: uma revisão de literatura	Panozzo, E. A. L. & Monteiro, J. K.	2013	<i>Cad. Psicol. Soc. Trab.</i> , 16(2), 199-209.	01
TOTAL					07

FONTE: Dados da Pesquisa 2017.

Como se pode observar, a partir dos artigos da Tabela 6, a relevância do contexto/relações familiar(es) na vida do aposentado e do aposentando é evidenciada, a partir dos estudos teóricos e empíricos que tratam da questão aposentadoria e família no cenário nacional. No entanto, nota-se que as discussões neste cenário são relativamente insuficientes, considerando que o contexto

familiar é um dos fatores que influenciam fortemente na decisão de aposentar-se ou de continuar trabalhando. Neste sentido, Rodrigues (2005) pontua que as dificuldades de adaptação a um convívio mais extenso com a família, podem constituir um período de ameaça à saúde mental do indivíduo, incidindo na diminuição da autoestima e da motivação. Este aspecto é reforçado pelo estudo de Souza *et al.* (2010), contemplado na categoria 1 (Sentido/significado do trabalho e da aposentadoria) com idosos de um equipamento social da Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social da Prefeitura Municipal de São Paulo, quando evidencia que tais usuários associam a “saída” do trabalho ao comprometimento da qualidade do envelhecimento/velhice, gerando o sofrimento psíquico em decorrência desta transição.

5) Planejamento para a aposentadoria

Nessa categoria, estão relacionados dois artigos que abordam o planejamento para a aposentadoria. Um deles, de autoria de França, Menezes e Siqueira (2012), investiga o planejamento para a aposentadoria de garis que trabalhavam em uma empresa de limpeza urbana em um município do Rio de Janeiro, a partir dos aspectos priorizados para o bem-estar nessa transição. Tal estudo concluiu que o relacionamento familiar é o principal preditor de bem-estar na aposentadoria, confirmando o resultado proveniente de outros estudos, como o de Antunes, Soares e Silva (2013).

França, Murta e Iglesias (2014), por sua vez, descrevem dois estudos empíricos realizados com servidores público federais, buscando a construção e evidências de validade de uma nova medida, a Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA). Tal estudo teve como objetivos desenvolver e validar um instrumento que investigue estágios de mudança em comportamentos de planejamento para a aposentadoria (Estudo 1) e avaliar a utilidade desse instrumento para o planejamento da aposentadoria de acordo com a percepção de participantes de um programa de preparação para aposentadoria (Estudo 2). Os resultados do Estudo 1 indicaram que ao utilizarem esse instrumento, é possível identificar o estágio de mudança no qual o respondente se encontra e prover feedbacks sobre a transição entre estágios de mudança, se usada de modo repetido, antes, durante e após programas de preparação para a aposentadoria. Com relação ao Estudo 2, as análises evidenciaram que os participantes consideraram a EMCPA como um instrumento útil para perceber as áreas que necessitam de maior investimento (pontos fortes) no planejamento pessoal da aposentadoria, para estabelecer

metas de mudanças e para auxiliar os participantes a refletir sobre a mudança como sendo algo que acontece de forma devagar e gradual. Tais resultados sugerem que a nova medida apresenta validade e fidedignidade para identificar áreas de maior investimento, estabelecer metas e refletir sobre a mudança no planejamento da aposentadoria.

Tabela 7. Estudos sobre Planejamento para a Aposentadoria.

Base	Título	Autores	Ano	Fonte	TOTAL
SciELO	Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis	França, L. H. F. P.; Menezes, G. S. & Siqueira, A. R.	2012	Rev. Bras. Geriatr. Gerontol., 15(4),733-745.	01
LILACS	Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento	França, L.C.; Murta, S. G. & Iglesias, F.	2014	Rev. Bras. Orientac. Prof., 15(1),75-84.	01
TOTAL					02

FONTE: Dados da Pesquisa 2017.

Nessa categoria temática, evidencia-se a pertinência do planejamento como uma estratégia de enfrentamento e de preparação para a transição à aposentadoria. Tendo em vista que conforme apresentado nas categorias temáticas: Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA); e Desafios à transição para a aposentadoria, a ausência de respostas quanto ao futuro: O que fazer após a aposentadoria? Como fazer? Quando fazer? Com quem? Quanto preciso? Apresentam-se como fonte de inquietação e angústia aos aposentandos.

Nesse sentido, o planejamento para a aposentadoria, privilegia o empoderamento do trabalhador, e o seu protagonismo nesta fase de mudanças tão expressivas, contemplando as dimensões social, financeira, familiar, econômicas e saúde. Pelos motivos expostos, deve fazer parte das estratégias de Gestão Pessoas e de Saúde do Trabalhador, com foco nos trabalhadores que envelhecem nas organizações.

Por fim, tem-se que toda ação de planejamento para a aposentadoria é, sobretudo uma ação de promoção de saúde, pois não se pode deixar de considerar o seu caráter subjetivo, e, portanto, existencial. Aliás, não só nessa categoria, mas em todas as outras, as percepções de sentido (como não poderia deixar de ser), são elaboradas reciprocamente entre as dimensões

individual e coletiva. Pois, saúde deve ser entendida não como ausência de doença, mas numa perspectiva que postula uma compreensão integral dos aspectos que envolvem a integralidade do ser, de maneira que se possa perceber o bem-estar físico, mental e social do indivíduo. Essa compreensão ampliada e complexa deve redirecionar muitas práticas e (re) formular saberes, na perspectiva de contribuir com a melhoria da qualidade e condições de vida no âmbito individual e coletivo.

Nesta revisão de literatura, foram identificados 25 estudos, publicados em um período de tempo de cinco anos (2010-2015) sobre a temática sentidos do trabalho e da aposentadoria. Com relação ao método de pesquisa, predominou os estudos empíricos. A categoria Sentidos do Trabalho e da Aposentadoria aponta que os sentidos atribuídos à aposentadoria apresentam um caráter antagônico entre exclusão e adoecimento, liberdade e projeto de vida, perpassados pelos valores da nossa sociedade. No entanto, é possível perceber que os sentidos atribuídos à aposentadoria vêm ganhando paulatinamente um sentido de liberdade, de satisfação pessoal, de realização de projetos, de possibilidade de abraçar novos projetos e objetivos. Além disso, esta categoria corrobora os pressupostos de que o trabalho tem um sentido estruturante na vida das pessoas.

Com relação aos estudos sobre os Programas de Preparação para a Aposentadoria estes evidenciam a importância de tais programas como estratégias capazes de oportunizar a construção de projetos de vida e de espaço de reflexão e de (re) elaborações de sentidos para a nova etapa da vida. Tais resultados são substanciados na categoria planejamento e aposentadoria, ao evidenciar que, oportunizar aos trabalhadores a elaboração de projetos de vida para o pós aposentadoria, se constitui como uma estratégia de promoção de saúde. Ainda nesta perspectiva a categoria temática: Desafios à transição para a aposentadoria denota que a decisão de se aposentar é influenciada por multi-fatores (percepção de saúde; condições financeiras; relações familiares; redes sociais; planejamento; estilo de vida; educação, etc.).

Na categoria Envelhecimento e Aposentadoria; Aposentadoria e Família; Aposentadoria e Saúde Mental; Aposentadoria e Qualidade de Vida pode-se perceber que relacionamento familiar é um preditor relevante ao bem-estar na aposentadoria. Por fim, é possível afirmar que esta revisão de literatura foi essencial para se compreender a complexidade deste fenômeno, e nortear a construção desta dissertação. Em segundo lugar, destacam-se as possíveis contribuições que os

dados apresentados podem trazer para esta área de conhecimento e o desejo de que possa contribuir com outros estudos sobre a transição para a aposentadoria e os sentidos do trabalho.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Para o estudo dos sentidos que servidores técnico-administrativos da Universidade Estadual da Paraíba, em fase de transição para aposentadoria, atribuem ao trabalho e à aposentadoria, optamos pela abordagem do tipo qualitativa. Partimos do pressuposto de que os sentidos são elaborados por uma construção subjetiva em função da assimilação dos significados coletivos, a partir de experiências concretas (Tolfo *et al.*, 2001). Trata-se, portanto, de um “estudo exploratório e descritivo que visa expressar resultados (...) em retratos (ou descrições), em narrativas, ilustradas com declarações das pessoas para dar o fundamento concreto necessário” (Triviños, 1987, p.128) aos sentidos do trabalho de servidores em fase de aposentadoria.

Sem o propósito de estabelecer uma oposição entre qualitativo e quantitativo, busca-se tão somente, aqui, sinalizar que a pesquisa qualitativa visa “compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo” (Godoy, 1995, p. 58). Por isso, ela lida com um nível da realidade que não é passível de mensuração direta, tendo em vista “o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis” (Minayo, 1993, p. 22).

Caracterização do campo de pesquisa

O local escolhido para esta pesquisa, a Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), possui um total de oito unidades distribuídas em diferentes cidades do estado. O Campus I, lócus desse estudo de campo, concentra o maior número de cursos oferecidos, assim como de discentes, de docentes e de servidores técnicos.

À época da coleta dos dados desta pesquisa (2016), o Campus I possuía um total de 475 técnico-administrativos efetivos. Desse total, 120 estão em fase de transição para a aposentadoria. É com esse público-alvo de servidores técnico-administrativos, em período de pré-aposentadoria, que demarcamos a amostra dessa pesquisa. Considerou-se como pré-aposentado os servidores técnico-administrativos no período de até 04 anos anteriores à obtenção dos fatores (tempo de contribuição e idade) exigidos à aposentadoria. A participação dos servidores deu-se de forma não probabilística e por conveniência para fazer parte da pesquisa. Adotaram-se os seguintes

critérios de inclusão: servidores técnico-administrativo do quadro efetivo, faltando 4 anos para a aposentadoria; disponibilidade e liberdade para participar da pesquisa. E como critérios de exclusão: os servidores docentes; servidores técnico-administrativos com outros vínculos de trabalho (contratados, comissionados, prestadores de serviço); e aqueles que não se encontravam na fase de transição para a aposentadoria.

Participantes

Estimava-se a participação de um número de 15 servidores. No entanto, o Grupo Focal foi composto por 07 servidores. O Quadro 1 apresenta o perfil dos participantes.

Quadro 1. Perfil dos participantes do GF.

Gênero	Masculino - 03 Feminino - 04
Idade	55 a 68 anos
Tempo de serviço na UEPB	Média de 32 anos
Situação Conjugal	Solteiro – 02 Casado – 04 Viúvo - 01
Escolaridade	Ens. Fundamental – 01 Ens. Médio – 02 Graduação – 02 Especialização - 02

FONTE: Dados da Pesquisa 2017.

Coleta dos Dados

A coleta dos dados, referentes ao perfil dos participantes desta pesquisa, se deu por meio de consulta a documentos fornecidos pela PROGEP em meio digital, contendo informações referentes ao tempo de serviço e idade dos servidores. Em seguida, utilizou-se um questionário sociodemográfico (Apêndice A) como instrumento para identificar o perfil dos participantes. Esse instrumento contemplou os seguintes aspectos: gênero, idade, situação conjugal, número de filhos, número de netos, escolaridade, tempo de serviço na instituição, com quantas pessoas mora e uma questão aberta sobre o sentido do trabalho.

Por último e, como principal meio de coleta de dados, optamos pelo Grupo Focal (GF), enquanto técnica de pesquisa que coleta dados por meio das interações grupais ao se discutir um tópico especial sugerido pelo pesquisador (Morgan, 1997). Como técnica, ocupa uma posição intermediária entre a observação participante e as entrevistas em profundidade. Pode ser caracterizada, ainda, como um recurso para compreender o processo de construção das percepções, atitudes e representações sociais de grupos humanos (Veiga & Gondim, 2001).

Procedimentos metodológicos

Inicialmente foi realizado o levantamento dos servidores da UEPB no período de pré-aposentadoria, a partir de uma pesquisa documental na base de dados da PROGEP (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas) do Campus I. A PROGEP forneceu uma planilha com os seguintes dados: servidores com idade a partir de 53 anos e com 30 anos ou mais de serviço; e servidoras com idade a partir de 48 anos, e com 30 anos ou mais de serviço. A partir desses dados, foram identificados os prováveis participantes da pesquisa, selecionando os servidores em dois grupos de idade e tempo de serviço a partir de 50 anos e 30 anos de serviço e a partir de 55 anos com trinta anos ou mais de serviço.

De posse desses dados, foi realizada uma revisão de literatura sobre os sentidos do trabalho e da aposentadoria (capítulo 2), no intuito de conhecer o estado da arte da temática em estudo. Com base nessas informações, foi elaborado o questionário sociodemográfico, com a finalidade de identificar o perfil dos participantes da pesquisa.

Os dados angariados a partir da pesquisa documental revelaram a existência de 120 servidores técnico-administrativos em fase de transição para aposentadoria. Desse total, 30 já haviam cumprido os fatores exigidos à solicitação da aposentadoria (tempo de contribuição e idade) e, apesar disso, não haviam requerido tal benefício. Esse dado nos chamou a atenção e nos fez questionar até que ponto os sentidos atribuídos ao trabalho e à aposentadoria poderiam implicar nesta tomada de decisão. Por que eles permanecem trabalhando quando poderiam estar aposentados ou em processo de aposentadoria? Diante disso, houve uma diminuição do número de participantes à pesquisa. Em seguida, foram feitos contatos por telefone e pessoalmente com alguns servidores pré-selecionados (20 servidores), convidando-os a participar da pesquisa sobre a temática trabalho e (pré) aposentadoria. Foi esclarecido, durante os contatos, de maneira

sumária, a proposta do projeto de pesquisa, na qual os servidores voluntariamente participariam de sessões de grupos focais onde seria discutido o tema “os sentidos do trabalho e da aposentadoria”.

Com relação aos Grupos Focais, Morgan (1997) os define como uma técnica de pesquisa que coleta dados por meio das interações grupais ao se discutir um tópico especial sugerido pelo pesquisador. Esta técnica tem como objetivo principal agregar conhecimentos/dados detalhados acerca de um tema específico, a partir de um grupo de participantes, previamente selecionado, que preservam características de homogeneidade que influenciem consideravelmente a percepção do assunto em foco. Por meio destes conhecimentos/dados, é possível apreender a elaboração de sentidos/significados, percepções, crenças, atitudes sobre um tema, produto ou serviço (Trad,2009). Como técnica, ocupa uma posição intermediária entre a observação participante e as entrevistas em profundidade.

Nessa direção, Gaskell (2002, p. 79) considera que “os grupos focais propiciam um debate aberto e acessível em torno de um tema de interesse comum aos participantes”, sendo seu uso mais adequado às pesquisas de cunho qualitativo, inclusive como principal fonte de dados. O Quadro 2 apresenta uma síntese da caracterização metodológica desta dissertação.

Quadro 2. Caracterização metodológica do estudo de campo.

Tipo de Pesquisa	Método de Coleta	Tratamento para análise	Técnica de análise
Pesquisa Bibliográfica	Pesquisa em base de dados <i>SciELO</i> , CAPES e LILACS	Fichamento dos artigos/periódicos	Análise de conteúdo temática
Pesquisa documental	Consulta a documentos públicos da UEPB, referentes ao tempo de serviço e de contribuição dos servidores; consulta à legislação	Separação dos documentos segundo os critérios de inclusão e exclusão.	Seleção dos documentos por análise de conteúdo
Grupo Focal	Sessão de grupo focal gravada em equipamento (gravador de voz), após consentimento dos participantes em TCLE	Gravação do áudio e transcrição em texto	Análise de conteúdo temática
Questionário sóciodemográfico	Aplicação aos participantes, após consentimento em TCLE	Construção de banco de dados	Análise dos dados

FONTE: Dados da Pesquisa 2017.

Fase de planejamento e preparação das sessões do grupo focal

Nessa fase, estabeleceu-se o propósito de cada sessão, considerando um conjunto de elementos que garantissem seu pleno desenvolvimento, a saber: a equipe, o orçamento, os recursos necessários, definição do número de participantes, o perfil dos participantes, o conteúdo, a condução das sessões e o tempo de duração para cada sessão. Será abordado a seguir, cada item em particular, dada à importância atribuída aos relatos de experiências no decorrer das sessões grupais.

A equipe de trabalho na realização do grupo focal foi composta por uma discente de Psicologia e uma psicóloga no papel de observadoras, enquanto a pesquisadora se incumbiu de moderador às sessões de grupo. A função dos observadores no grupo remete ao registro dos diálogos produzidos pelos participantes, de modo a garantir um acúmulo de falas imprescindíveis para a análise dos resultados.

Com relação à condução do moderador de GF, Scrimshaw e Hurtado (1987 *apud* Trad, 2009), identificam seis atribuições: (1) introduzir a discussão e a manter acesa; (2) enfatizar para o grupo que não há respostas certas ou erradas; (3) observar os participantes, encorajando a palavra de cada um; (4) buscar as "deixas" de comunidade da própria discussão e fala dos participantes; (5) construir relações com os informantes para aprofundar, individualmente, respostas e comentários considerados relevantes pelo grupo ou pelo pesquisador; e (6) observar as comunicações não-verbais e o ritmo próprio dos participantes, dentro do tempo previsto para o debate. Deve-se, ainda, evitar conduzir as discussões em torno de suas próprias convicções, como bem concluem os autores.

Com relação aos recursos necessários para o trabalho de grupo, foi providenciado um espaço apropriado, considerando que os participantes devem estar dispostos em cadeiras organizadas, em círculo ou em volta de uma grande mesa. Nesse sentido, o contato com a secretaria da Clínica Escola do Departamento de Psicologia foi fundamental para reserva da sala em atendimento às exigências à realização das sessões de Grupos Focais. Agendou-se o período de 27 e 28 de outubro de 2016 para duas sessões do grupo focal.

Além disso, o uso da técnica de Grupo Focal requer um equipamento para gravação das falas. Nesse sentido, dois gravadores foram posicionados em espaços distintos sobre a mesa para a captação das vozes, de modo a facilitar a transcrição posterior. Os participantes da pesquisa foram informados que as sessões seriam gravadas, não houve nenhuma objeção. Os gravadores

foram ligados no início das sessões, com intervalo entre eles de 5 minutos, possibilitando que não houvesse interrupções ou perda de parte das falas. Foram utilizados, ainda, papel A4, cartucho de tinta para impressora, cartolinas, canetas coloridas, fita adesiva, tesoura e pincéis para quadro. Foi oferecido um lanche aos participantes, em cada sessão, durante os intervalos de 15 minutos e um café da manhã no início da segunda sessão. Cabe ressaltar que, como toda pesquisa, esta também denotou gastos que foram custeados pela pesquisadora. No orçamento, foram contemplados custos com material de expediente e lanches.

A duração das sessões foi planejada para variar entre 2 horas e 2 horas e 30 minutos. Em relação ao conteúdo a ser abordado durante as sessões, elaborou-se um roteiro (Apêndice B). Quanto à exaustão, Veiga e Gondim (2001) esclarecem que os grupos se esgotam quando não apresentam novidades em termos de conteúdo e argumentos, os depoimentos tornam-se repetitivos e previsíveis; ou seja, quando se acredita que a estrutura de significados tenha sido apreendida.

Fase de ação do grupo focal

Após concluir o planejamento e preparação das sessões do grupo focal, foram realizados contatos por telefone e pessoalmente com 20 servidores, no sentido de convidá-los a participar do GF. As sessões do Grupo Focal, ocorridas nos dias 27 e 28 de outubro de 2016, no horário das 09:00 às 11:30 horas, na sala de grupo da Clínica Escola de Psicologia, tiveram a participação de 07 servidores em fase de pré-aposentadoria, atendendo a variação estimada na literatura para composição de um GF.

Condução da Sessão I

A primeira sessão contou com a participação de 03 servidores e 04 servidoras. Com duração de 2h e 30min, a sessão de GF teve início às 9h: 30min, com intervalo às 11:00horas, retorno à sessão às 11h:15min e término às 12:00horas. Com relação ao número de participantes, percebe-se, na literatura, uma recomendação que varia entre 6 a 15, de modo que a participação e discussão efetiva dos participantes sejam asseguradas e adequadas ao tema proposto. Atendendo

a esta recomendação, a quantidade de participantes do GF em tela atingiu a variação estimada na literatura para composição dos Grupos Focais.

Organização da sala: o ambiente foi composto por uma mesa redonda com oito cadeiras ao redor e uma bomboniere com balas no centro da mesa; duas mesas auxiliares: na primeira, foram dispostos os materiais a serem utilizados durante a sessão; na outra, lanche, café e água; duas cadeiras em cantos distintos da sala para as observadoras; e um quadro de vidro na parede.

Boas Vindas: os participantes foram recepcionados com um cartão de boas vindas e, em seguida, foram convidados à mesa do café, objetivando integração e descontração no grupo.

Apresentações: A moderadora apresentou-se dando boas vindas aos participantes, ressaltando a importância da presença de cada um deles. Fez também a apresentação das observadoras, esclarecendo aos participantes a função que estas teriam no GF. Em seguida, cada participante se apresentou ao grupo dizendo o nome, o local de trabalho e o tempo na instituição. Os objetivos da pesquisa e os esclarecimentos quanto ao modo de condução do GF, também foram apresentados. Após este preâmbulo, os participantes, voluntariamente, assinaram o TCLE (Anexo 1) e o Termo de Autorização do Uso de Som e Imagem (Anexo 2), em cumprimento às exigências do Comitê de Ética em Pesquisa da UEPB (Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde). O Projeto desta pesquisa obteve aprovação pelo Comitê de Ética e Pesquisa da UEPB em 05/10/2016, CAAE: 60621016.7.0000 (Anexo 3).

Exposição sobre a temática: a moderadora fez uma exposição oral para introduzir as reflexões e discussões sobre os sentidos do trabalho.

Técnica para introduzir a temática sentidos do trabalho: a moderadora solicitou aos participantes que atribuíssem cinco sentidos ao trabalho, por meio de palavras, sendo cada palavra escrita em uma tarjeta de papel. Logo depois, cada participante afixou suas palavras em um quadro previamente preparado pela mediadora, a fim de compor um painel com os sentidos atribuídos à palavra trabalho. De modo que cada participante tecia suas considerações e, voluntariamente, os

outros participantes também comentavam sobre os sentidos que os colegas apresentavam. A partir dos sentidos que emergiram acerca do trabalho, as discussões eram conduzidas até atingir a saturação da temática, momento ao qual foi dado um intervalo de 15 minutos.

Na segunda parte da sessão, a temática aposentadoria foi introduzida, repetindo a técnica de atribuir sentidos por meio de palavras. De igual modo, os participantes foram orientados a atribuir cinco sentidos à palavra aposentadoria, em tarjetas de papel. Foi solicitado aos participantes que afixassem as palavras em outro quadro previamente preparado a fim de compor um painel com os sentidos atribuídos à palavra aposentadoria. Considerando-se que a sessão já durava cerca de 2 horas, a mediadora, em consonância com os participantes, decidiu encerrar a sessão. Todavia, comunicou ao grupo que as discussões, então inacabadas, envolvendo a temática aposentadoria ficariam para a sessão seguinte. Após o fechamento, cada participante foi convidado a preencher o questionário sociodemográfico.

Condução da Sessão II

Na segunda sessão, participaram os mesmos servidores da sessão anterior, ou seja, 03 servidores e 04 servidoras. Com duração de 2 horas, a sessão de GF teve início às 9h30min, com intervalo às 10h:45min, retorno à sessão às 11:00h e término às 11h:30min.

Organização da sala: o ambiente foi composto por uma mesa redonda com oito cadeiras ao redor e uma bomboniere com balas no centro da mesa; duas mesas auxiliares, numa foram dispostos os materiais a serem utilizados durante a sessão e noutra o café da manhã e água para os participantes; duas cadeiras em locais distintos da sala para as observadoras e um quadro de vidro na parede.

Boas Vindas: os participantes foram acolhidos com um café da manhã, objetivando integração e descontração do grupo.

Exposição oral sobre a temática: inicialmente a moderadora restituiu a discussão da sessão anterior, de forma breve, sobre os sentidos atribuídos ao trabalho, antes de introduzir o outro

tema. Em seguida fez uma exposição oral para introduzir as reflexões e discussões sobre a Aposentadoria.

Técnica para retomar a temática sentidos da aposentadoria: conforme acordado na sessão anterior, a temática aposentadoria foi retomada a partir do quadro de sentidos atribuídos a palavra aposentadoria. Nesse momento, cada participante se dirigiu ao quadro e fez suas considerações sobre cada palavra atribuída. Como ocorrera na primeira sessão, nesta os participantes voluntariamente fizeram considerações sobre as palavras apresentadas. A partir dos sentidos que emergiram dessa atividade, as discussões foram conduzidas até atingir a saturação da temática. Nesta ocasião, foi concedido um intervalo de 15 minutos. Logo após, abriu-se o tema Projetos de vida após a transição para a aposentadoria. Diante do grupo, a moderadora explicitou que se tratava de um projeto sobre o que fazer após a aposentadoria.

Técnica para abordar projetos de vida: a mediadora solicitou aos participantes que se sentissem à vontade para desenhar (em folha de papel A4 e com canetas coloridas) o que julgassem representativos de seus projetos de vida para o pós-aposentadoria. Tais projetos poderiam representar quaisquer áreas da vida: profissional, pessoal, familiar, financeira, etc. Dois dos participantes apresentaram um pouco de resistência a essa técnica, no entanto, com a intervenção da mediadora, eles a executaram sem dificuldade. Cada participante apresentou seu(s) desenho(s) aos componentes do GF, teceu comentário e fez a relação dos desenhos com o seu projeto de vida. A partir das projeções emergidas desta atividade, as discussões foram conduzidas até atingir a saturação da temática.

Fechamento e avaliação do GF: foi solicitado aos participantes que avaliassem a experiência vivenciada durante o grupo focal, por meio de relatos. O grupo avaliou a experiência como muito proveitosa, pois lhes possibilitou refletir sobre esta temática de cunho tão efetivo para eles. Por outro lado, os participantes apontaram como ponto fraco desta vivência a pequena carga horária e o fato de poucos servidores estarem participando. Por fim, a mediadora agradeceu a colaboração de cada um deles e fez considerações sobre os sentidos do trabalho e da aposentadoria e projeto de vida, evidenciando a importância de um espaço coletivo para estas reflexões, especialmente nesse contexto/momento de mudanças significativas na vida dos servidores.

Fundamentos Para o Uso da Técnica de Análise de Conteúdo Temática

A técnica de análise de dados que pareceu mais indicada ao tipo de investigação desenvolvida, foi a análise de conteúdo temática. Conforme Laville e Dione (1999), através da análise de conteúdo procuram-se desmontar a estrutura e os elementos do conteúdo com vistas a esclarecer suas diferentes características e significação. No entanto, a análise de conteúdo não é, um método rígido, "ela constitui, antes, um conjunto de vias possíveis nem sempre claramente balizadas, para a revelação - alguns diriam reconstrução - do sentido de seu conteúdo" (Laville e Dionne, 1999, p. 216).

Para os autores supracitados, uma forma mais pujante de se trabalhar os conteúdos é recortá-lo em temas, ou seja, em fragmentos que traduzem uma idéia particular, que pode ser um conceito ou a relação entre conceitos. Tal encaminhamento permite ao pesquisador uma maior aproximação com o sentido do conteúdo, já que a construção das unidades de análises se faz a partir de sua compreensão do conteúdo. As unidades de análise serão, portanto, palavras, expressões, frases ou enunciados que se referem a temas, e que serão apreciadas em função de sua situação no conteúdo e em relação aos outros elementos aos quais estão ligados e que lhes dão sentido e valor (Araújo, 2001).

A análise de conteúdo focaliza, num primeiro momento, o conteúdo manifesto. O discurso implícito, nesse caso, é portador de sentido e auxilia na compreensão do explícito. O que sugere Laville e Dionne (1999) é que

tudo depende, ainda e sempre, do problema examinado e das intenções da pesquisa. Mas é certo que se deve levar em conta o explícito, pois as intenções e vontades declaradas são a porta de entrada do não dito. Quando se transpõe esta porta cumpre fazê-lo com muita prudência crítica (p. 218).

A tarefa que se segue ao recorte dos conteúdos é a definição das categorias analíticas, "rubricas sob as quais virão se organizar os elementos de conteúdo agrupados por parentesco de sentido (...)" (Laville & Dionne, 1999, p. 219). São três os modos de definição dessas categorias: o modelo aberto, frequente em estudos de caráter exploratório, no qual as categorias tomam forma no decorrer do processo de análise; o modelo fechado, em que o pesquisador estabelece previamente, com base em um modelo teórico, as categorias, submetendo-o, em seguida, a

verificação; e o modelo misto que faz uso dos dois modelos, ou seja, estabelece categorias inicialmente que, entretanto, poderão ser modificadas a partir do que a análise demandar.

Na presente investigação, optou-se por organizar os conteúdos a partir de temas, com base em um modelo aberto, no qual as categorias de análise foram construídas no curso da própria análise da pesquisa e da fundamentação teórica. Tal opção se justifica, ainda, pelo fato deste estudo ser do tipo exploratório, em razão de ter escolhido uma realidade com grandes lacunas de conhecimento.

Definição das Categorias de Análise

Realizou-se a análise de conteúdo temática em busca de categorias de análise. A priori, eleitas em razão da fundamentação teórica escolhida e da revisão de literatura, e a partir das falas dos participantes do grupo focal, esses dados foram sistematizados nos Quadros 3 e 4, estabelecendo categorias que remetem a subcategorias. Com isso, foram definidas as seguintes categorias de análise temática: 1) Sentidos atribuídos ao trabalho - vivências de saúde e prazer; Centralidade; Reconhecimento; Relações sociais/segurança e Vivências de sofrimento; 2) Sentidos atribuídos à aposentadoria - Liberdade; Exclusão e adoecimento; Projeto de vida e Direito social.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Segundo os preceitos da PDT, o trabalho ocupa um papel basilar como canalizador das angústias e necessidades humanas. Para Dejours (1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. Nessa perspectiva, Dejours e Abdoucheli (1994) afirmam que o trabalho assume o sentido de luta pela transformação do sofrimento inevitável da angústia pela incerteza e fragilidade da vida em algo útil.

Esta pesquisa possui como objetivo geral analisar os sentidos atribuídos ao trabalho e à aposentadoria, por servidores aposentados da UEPB. Tem como objetivos específicos: caracterizar a dinâmica prazer-sofrimento e reconhecimento, vivenciada por tais servidores; identificar aspectos psicossociais vinculados às situações de trabalho e que caracterizam riscos à saúde destes; e averiguar a existência de projetos de vida.

Os dados coletados, por meio da técnica de GF, foram sistematizados através de palavras e expressões, em dois quadros, estabelecendo categorias que remetem a subcategorias. O primeiro (Quadro 3) apresenta os sentidos referentes ao trabalho (mapa de categorização: sentidos do trabalho – categorias e subcategorias); o segundo (Quadro 4) apresenta os sentidos referentes à aposentadoria (mapa de categorização: sentidos da aposentadoria – categorias e subcategorias).

Categorias de Análise Temática dos Sentidos Atribuídos ao Trabalho

Para a análise das categorias temáticas sobre os sentidos atribuídos ao trabalho pelos servidores da UEPB em fase de transição para a aposentadoria, se faz necessário considerar a importância remetida ao sentido do trabalho, em referência àquilo que o sujeito atribui a sua relação na vivência com o trabalho, sendo fortemente subjetivado pela forma através da qual a situação atual de trabalho se constitui, em consonância com as experiências passadas e expectativas atuais dos sujeitos (Dejours & Abdoucheli, 2007). O Quadro 3 demonstra um panorama dos vários sentidos atribuídos ao trabalho pelos participantes da pesquisa.

Quadro 3. Mapa de categorização: Sentidos do trabalho (categorias e subcategorias).

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Relações Sociais e Segurança	Estabilidade profissional
	Amizade
	Cooperação
	Aprendizado
	Subsistência
	Amizade
	Social
	Profissão
	Futuro
Reconhecimento ou Gratidão	Realização
	Conhecimento
	Gratificante
	Utilidade
Vivências de Prazer e Centralidade	Higiene Mental
	Adoro o trabalho
	Faz bem à saúde
	Felicidade
	Faz parte da vida
Vivências de Sofrimento	Responsabilidade
	Serviço
	Direito

FONTE: Dados da Pesquisa 2017.

Categoria temática: relações sociais e segurança

Essa categoria temática, como demonstra o Quadro 3, compreende as subcategorias: cooperação, amizade, estabilidade profissional, aprendizado, profissão, subsistência, futuro e social. França e Murta (2014) apontam que a ausência de uma rede social e de laços familiares é considerada fatores que dificultam a decisão de aposentar-se. Tal afirmação se aproxima dos resultados encontrados pelo grupo de trabalhadores pesquisados, para o qual o sentido atribuído ao trabalho passa pelas relações sociais concebidas no local de trabalho.

De modo geral, no que diz respeito às relações sociais, evidenciou-se que o sentido de pertencimento ao grupo, a necessidade de se manter nele e o receio de perder este contato social é claramente demonstrado. Os relatos abaixo mencionam essas relações:

Eu tenho uma amizade muito grande aqui, e [pausa] tenho medo de perder (M1).

É muito tempo junto, e a gente também tem conhecimento com as pessoas, e da felicidade também o meio social para passear, pra conversar, falar da vida da gente com quem a gente confia mais, com quem é mais íntimo. Isso que às vezes a gente não tem na casa da gente e tem no trabalho (F1).

Observa-se, nas falas acima, que em meio ao trabalho, relações sociais significativas foram constituídas. A partir desse achado de pesquisa, foi possível destacar, entre os participantes viúvos e solteiros, que o sentido remetido ao trabalho revela-se de forma mais expressiva, certamente pela importância atribuída por aqueles às relações familiares, quiçá, substituídas pelas relações sociais concebidas no local de trabalho.

Além disso, foi possível relacionar estes resultados à pesquisa realizada por Rodrigues (2005), na qual o autor afirma que as dificuldades de adaptação a um convívio mais extenso com a família, podem constituir um período de ameaça à saúde mental do indivíduo, incidindo na diminuição da autoestima e da motivação. Nessa direção, Soares, Luna e Lima (2010), afirmam que a preparação para a aposentadoria envolve mudanças específicas que requerem reorganização familiar, afetiva e social. Desse ponto de vista, os sujeitos que atribuem ao trabalho o sentido de relações sociais, em fase de transição para a aposentadoria, pressupõem um redimensionamento da sua estrutura social e, por vezes, dos seus papéis sociais.

Não por acaso, os sentidos do trabalho evidenciados nesta categoria apresentaram um encadeamento direto com o fato de os participantes terem em média 32 anos de serviços prestados na UEPB. Durante esse período, eles estabeleceram uma convivência amistosa e duradoura com os colegas de trabalho em jornadas diárias de 8 horas. Uma convivência que, em muitos casos, extrapolou o ambiente de trabalho e se estendeu para outros espaços da vida privada destes servidores.

Considerou-se a importância desses vínculos sociais ao tipo de organização do trabalho. De acordo com Dejours (2004), por meio das relações sociais a organização real do trabalho é produzida. Este conceito, oriundo da PDT, ocupa um papel essencial no entendimento dos processos de saúde/doença do trabalhador, sendo sua solidez inversamente proporcional à saúde mental. Divide-se em duas esferas, sendo uma delas caracterizada pela divisão do trabalho e a outra pela divisão dos homens (Dejours, 1992). Na divisão do trabalho, estão os aspectos relacionados à organização das tarefas, aos processos prescritos, ao modo de produção, entre outros. Na divisão dos homens, estão as responsabilidades relacionadas ao trabalho, às relações

de poder, às hierarquias, o comando, o grau de autonomia nas atividades e às possibilidades de cooperação e comunicação, entre outros. Nesse contexto, a organização do trabalho representa uma realidade social enquanto mobiliza e também é mobilizada pelo trabalhador, que por sua vez, coloca sua subjetividade e constitui a intersubjetividade no trabalho (Mendes & Facas, 2011).

No tocante ao sentido de segurança, tem-se que este aparece relacionado aos aspectos financeiros, conforme os relatos abaixo:

Quando aposentar, não precisar pagar aluguel, o trabalho, por meio dele dá uma segurança, não é?! (M2).

Um local onde você através do seu salário é que você sustenta a sua família, consegue adquirir seus bens (M3).

O importante é está aqui dentro, tem muito motorista doutor. E tem muito doutor desempregado, o que adianta? Depois ele se faz (M1).

É possível observar que essa categoria temática possui uma equivalência com resultados de pesquisas similares, no que diz respeito aos fatores que facilitam e que dificultam a transição para a aposentadoria (França & Murta, 2014; Zanelli, 2012; Bressan *et al.*, 2013), uma vez que eles apontam a segurança financeira, advinda do trabalho, como um fator essencial para o bem-estar na aposentadoria. Ainda com relação ao salário, Dejours (1992) aponta que este contém numerosas significações: primeiramente concretas (sustentar a família, pagar as dívidas etc.), mas também abstratas, na medida em que o salário contém sonhos, fantasias e projetos.

Categoria temática: vivências prazer e centralidade

Essa categoria, conforme o Quadro 3 é formada pelas subcategorias: higiene mental; adoro o trabalho; faz bem à saúde; felicidade; e faz parte da vida. O conjunto dessas vivências porta uma dimensão de fonte de saúde e de prazer, conferindo ao trabalho um lugar central na vida dos trabalhadores participantes da pesquisa.

A centralidade do trabalho é percebida na construção da identidade, na realização de si mesmo e na saúde mental – ou mesmo na saúde somática (...). O trabalho é um gerador de saúde ou, o contrário, um constrangimento patogênico. O trabalho jamais é neutro, considerando deste ponto de vista. Ou seja, a favor da saúde ou, pelo contrário, contribui para sua desestabilização e empurra o sujeito para a descompensação (Dejours, 2004, p.138).

Tal aspecto pode ser observado nos seguintes relatos:

O trabalho pra mim é uma terapia... eu adoro o trabalho, o trabalho faz bem a minha saúde... o trabalho pra mim é higiene mental (M1).

O meu trabalho é uma fonte de prazer (M3).

Me sinto realizado, tenho alegria em servir à clientela, sendo útil e contribuindo com a instituição, tiro dúvidas (F3).

Sou satisfeito com o trabalho, apesar de algumas frustrações, sou realizado (M2).

Os sentidos que emergiram reforçam a compreensão de que o trabalho de fato possui uma dimensão supervalorizada na vida das pessoas. Esses relatos confirmam os resultados encontrados no estudo de Bitencourt, Gallon, Batista e Piccinini (2011) de que os sentidos do trabalho estão associados a fatores como: satisfação, autonomia e autorealização. Concebe-se, ainda, que a elaboração desta vivência de prazer no trabalho é resultado de ações coletivas que encadeiam o indivíduo, o trabalho e as organizações. No entanto, o prazer é vivenciado individualmente.

Na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, o caminho que conduz ao trabalho saudável é aquele que respeita a identidade em construção, os limites da condição humana e o potencial do trabalhador, favorecendo o protagonismo, a criatividade e o comprometimento, possibilitando a vivência do trabalho como fonte legítima de prazer. No que diz respeito ao trabalho como fonte de saúde, retoma-se o conceito de saúde adotado como referência nesta dissertação, e, por meio dele, compreende-se que de fato o trabalho é um elemento da vida, que pode atuar como fonte de saúde, como expressa o relato de M1 (“o trabalho para mim é higiene mental”).

Pode-se, assim, dizer que a saúde e o prazer consistem numa busca constante à vida, revelando-se quando a esperança e a criatividade são permitidas ao trabalhador, de maneira que o trabalho possa funcionar como um mediador de saúde (Silva & Merlo, 2007). No dizer de Alderson (2004, p. 250), “o prazer no trabalho é o destino feliz do sofrimento no trabalho; ele é o prazer secundário quando a sublimação foi socialmente e eticamente possível”.

No decorrer das sessões do Grupo Focal, os participantes também revelaram a centralidade que o trabalho ocupa em suas vidas. A seguir, os principais relatos selecionados sobre isso:

O trabalho pra mim é como um despertar (M3).

O trabalho faz parte da minha vida e como faz! Toda a minha vida (M1).

O setor da gente é como a casa da gente (F2).

Essas afirmações da centralidade do trabalho, mencionada pelos participantes, também foram encontradas na pesquisa realizada por Bitencourt, Gallon, Batista e Piccinin (2011), na categoria sentidos do trabalho e da aposentadoria. Segundo informam os autores, os sujeitos associaram o sentido do trabalho a fatores, como: satisfação, autonomia e autorrealização. Cabe ressaltar que os autores não deixam claro como tais fatores foram identificados.

De fato, Bendassolli & Soboll (2011, p.06) afirmam que o trabalho é “uma atividade pela qual o sujeito se afirma na sua relação consigo mesmo, com os outros, com quem ele trabalha e pela qual colabora para a perpetuação de um gênero coletivo”. Por fim, destaca-se que a centralidade atribuída ao trabalho também pode ser associada aos padrões de consumo e de produção da sociedade.

Categoria temática: vivências de sofrimento

Recorrendo-se a Dejours (1992), pode-se afirmar que o sofrimento é uma luta do sujeito contra forças que o impele em direção ao sofrimento mental. Esse fato deve-se, em grande parte, à organização do trabalho, que pode desencadear o sofrimento psíquico nos indivíduos durante o processo de execução das suas tarefas. Tal desencadeamento é gerador de conflitos e muitas vezes resultantes das tentativas de adaptação entre a organização e o desejo individual. A

organização do trabalho exerce uma ação sobre o indivíduo, afetando o aparelho psíquico, criando um bloqueio na relação homem/trabalho. Por esse motivo, Dejours (1992, p. 52) afirma que o sofrimento começa quando “a relação homem-organização do trabalho está bloqueada”.

Nessa categoria, os sentidos atribuídos ao trabalho foram: responsabilidade; serviço; e direito. Os relatos abaixo revelam esses sentidos:

Aposentadoria não é tudo, porque na minha mente alguém pensa que porque vai se aposentar vai deixar aquela obrigação, mas eu acho que é um engano, a gente tem que ter uma obrigação na vida, então essa obrigação melhor é o trabalho (M1).

Faço tudo pra ser responsável com os outros e com alunos, eu digo venha pegar tal dia, às vezes falta papel. Pense como eu fico chateada (F2).

Observa-se que, em certa medida, a proximidade da aposentadoria tende a comprometer ou a re-significar os sentidos atribuídos ao trabalho. O exemplo do participante M1 ilustra bem a coexistência de sentidos antagônicos ao trabalho: ora concebendo como vivência de prazer, ora como vivência de sofrimento. De fato, no dizer de Zanelli e Silva (1996), na eminência da aposentadoria, os sentimentos se misturam e, por vezes, se contradizem, uma vez que a possibilidade concreta de parar de trabalhar conflita-se com o medo do tédio, da solidão, da instabilidade financeira e do acometimento de doenças. Os relatos, a seguir, detalham essas vivências:

Tem um serviço que o engenheiro mandou, eu digo tem essa planta aqui faça assim; mas esse velho só sabe mandar, meu tempo de fazer passou! Então eu começo e você termina (M1).

Agora eu não estou fazendo mais nada, começo e eles terminam, então eu de qualquer maneira me acho orgulhoso com isso (pausa) eu me sinto bem aqui, toda vida eu me senti bem aqui, 32 anos trabalhando aqui (M1).

Percebe-se que as vivências de sofrimento aparecem associadas à rigidez hierárquica (divisão e padronização de tarefas) com subutilização do potencial técnico em detrimento da criatividade, face ao excesso de procedimentos burocráticos, centralização de informações, falta

de participação nas decisões, não-reconhecimento das contribuições dadas à instituição e parca perspectiva de crescimento profissional.

Categoria temática: reconhecimento ou gratidão no trabalho?

Nessa categoria, as subcategorias foram: realização; conhecimento; gratificante; e utilidade. Interessante apontar, aqui, que Dejours (2002, pp. 55-56) define o reconhecimento como “a forma específica de retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência”.

O reconhecimento passa pela rigorosa construção de julgamentos sobre o trabalho, tanto por parte dos superiores (julgamento de utilidade) quanto dos pares (julgamento de beleza). Esses julgamentos são emitidos diretamente sobre o trabalho realizado, e não sobre o trabalhador, e envolvem, primeiramente, a conformidade às normas, às regras de ofício e aos laços de cooperação. Nesse sentido, tem-se o relato abaixo:

Eu sei que eles [chefes e colegas de trabalho] reconhecem muita coisa boa minha, é tanto que minhas avaliações eles sempre bota ótimo, os pró-reitores que passaram e os que estão, mas nunca chegaram abertamente pra dizer, eu não posso dizer que não me deram oportunidade, me deram, mas eu não podia porque eu vivia com atestado porque minha mãe tava doente no final, e se você vai assumir uma coisa, você tem que dar conta, porque vem a gratificação, vem as coisas, vem a responsabilidade que é maior e eu não podia ficar ausente, então (...) Mas não teve o reconhecimento em termos financeiros porque eu pedi uma gratificação e ele [chefia] não deu. Mas eu acredito que como profissional, ele sabe do meu serviço (F1).

Por outro lado, o reconhecimento do padrão do trabalho realizado pode inscrever-se na esfera da identidade, visto que sofre a mediação do outro, que exerce o papel de juiz (Dejours, Dessors & Derslaux, 1993). Igualmente, a construção de sentido do trabalho pelo reconhecimento pode transformar o sofrimento em prazer. Se a dinâmica do reconhecimento não está presente, o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer, e o trabalhador não mais encontra sentido no que faz (Dejours, Dessors & Derslaux, 1993). Por isso, afirma-se que a relação do sujeito com

seu trabalho não pode ser considerada a partir de um olhar unicausal, tendo em vista as nuances e as complexidades presentes na construção das relações e dos sentidos no trabalho.

Na ausência de reconhecimento, como pode ser observado na fala acima, os servidores passam a colocar em foco o sentimento de gratidão. A gratidão é um elemento ambíguo e circunstancial. Se por um lado, proporciona satisfação ao profissional; por outro, e, ao mesmo tempo representa uma demanda pelo serviço por parte do usuário (Molinier, 2006). No dizer dos participantes:

Se alguém me chama: “Pedrinho” venha cá, é um doutor! Pode ser falsidade e pode não ser, mas eu vou atender, tá entendendo? Então eu acho que quando alguém me procura, é porque eu tenho alguma validade, alguma serventia pra ele, eu me acho orgulhoso nisso (M1).

É o seguinte: o reconhecimento que eu acho bonito é esse, se eu for ao médico, não preciso trazer atestado, se eu não estou me sentindo bem, ligo – tá venha quando puder – ou mando dizer como é que os meninos começam a fazer o trabalho. Pronto, eu acho que isso pra mim é um reconhecimento do que eu fiz [pausa] antes, porque agora eu não estou fazendo mais nada. Então, eu de qualquer maneira me acho orgulhoso com isso [pausa] eu me sinto bem aqui, toda vida eu me senti bem aqui, 32 anos trabalhando aqui (M1).

Tais relatos revelam a dimensão relativa ao sentido de gratidão, onde o trabalhador se sente reconhecido por sua dedicação à UEPB. As falas abaixo também apontam esse sentido, uma vez que o reconhecimento incide sobre a pessoa e não sobre o trabalho, na avaliação do próprio trabalhador.

Mas não teve o reconhecimento em termos financeiros porque eu pedi uma gratificação e ele [chefia] não deu. Mas eu acredito que como profissional, ele sabe do meu serviço (M1).

Então eu acho que quando alguém me procura, é porque eu tenho alguma validade, alguma serventia pra ele, eu me acho orgulhoso nisso (H1).

Como diz Dejours (2004; 2011a), apesar de o reconhecimento constituir uma forte expectativa dos trabalhadores, dificilmente é alcançado de modo satisfatório, causando em grande medida uma desmobilização ao trabalhador. O autor adverte, ainda, que a falta de reconhecimento, que é tão verbalizada pelo trabalhador, não é considerada com a devida seriedade e ocupa posição periférica nas discussões sobre gestão.

Nessa direção, Bendassolli (2011, p.) aponta que “na linguagem cotidiana da gestão de pessoas, o reconhecimento é amiúde tratado como elemento-chave da relação do sujeito com o trabalho e a organização, com implicações diretas nos processos motivacionais e nas percepções de valorização do trabalhador e de justiça”. Ou seja, nesse sentido, o reconhecimento está ligado às expectativas de retribuição pela dedicação e contribuição do trabalhador à organização.

Categorias de Análise Temática dos Sentidos Atribuídos à Aposentadoria

A análise a respeito dos sentidos atribuídos ao trabalho remeteu à necessidade de abordar, ainda, os sentidos atribuídos a aposentadoria (Quadro 4), especialmente porque nesta pesquisa os participantes estão vivenciando a transição/preparação para a aposentadoria. Para Zanelli e Silva (1996), o indivíduo é conhecido socialmente pelas atividades que exerce. A interrupção dessas atividades provocada afastamento do trabalho pela aposentadoria pode afetar significativamente a identidade dos indivíduos.

Quadro 4. *Mapa de categorização: Sentidos da aposentadoria (categorias e subcategorias).*

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Liberdade	Liberdade
	Saúde
	Diversidade
	Descanso
	Viagem/turismo
	Tranquilidade
	Disponibilidade
	Menos estresse
	Mais tempo
	Passeios com amigos
Direito social	Segurança financeira
	Descanso remunerado
	Bonificação
	Direito
Exclusão e adoecimento	Não quero me aposentar
	Não é tudo
	Medo
	Perder os amigos
	Comprometer a saúde
Projeto de vida	Realizar sonhos
	Exercer o voluntariado
	Continuar útil

FONTE: Dados da Pesquisa 2017.

Categoria temática: liberdade

O sentido de liberdade apresentado nessa categoria temática revela/reforça, em certa medida, a centralidade que o trabalho ocupa na vida destes servidores, uma vez que os participantes apontaram que, com o advento da aposentadoria, outras dimensões (saúde, lazer, qualidade de vida) poderão ser vivenciadas de forma mais intensa e livre das pressões correlacionadas ao trabalho. Os relatos abaixo demonstram o exposto:

Ficar em casa, dormir, acordar a hora que quer, porque quando a gente trabalha tem que acordar àquela hora e pegar transporte, aí já fica mais descansado, eu passei um ano e tantos meses de licença prêmio, aí eu vi que era muito bom ficar em casa, se acordar de qualquer hora, assistir, passear, ir pra onde a gente quer, com quem a gente quer, se arranjar um namoradinho, e quem sabe aparece um companheiro [risos] (F2).

A aposentadoria pra mim tem um sentido de liberdade, deixa eu justificar isso, eu faço parte de um grupo de moto e a maioria é aposentado e viaja, vai pra todo canto, então quer dizer, quando você tem um vínculo, aí você tem que cumprir o horário (M2).

Menos estresse porque no trabalho se exige muito; viajar (M3).

Pra muita gente se aposentar é começar a fazer a sua mortalha; pra mim não (F2).

O trabalho é muito importante, mas ele não é o único que realiza a pessoa, você após ele, você tem que procurar coisas que preencha sua felicidade, por exemplo: eu sou casada com João, claro, mas João não é responsável por me fazer feliz (F1).

A aposentadoria pra mim é ficar em casa, dormir bem muito, um canto bem sossegado (M3).

Observa-se que, para esses servidores, a aposentadoria aponta a possibilidade de liberdade para viver o que se deseja com tranquilidade e menos estresse. Conforme Rowe e Kahn (1998), o 'bem envelhecer' se apresenta como um processo complexo que envolve um conjunto de antecedentes permeados por aspectos psicossociais e subjetivos como: a atividade, o

envolvimento social e o estilo de vida saudável. Acredita-se que, de igual modo, uma boa aposentadoria pressupõe tais antecedentes.

Na aposentadoria vou ter tempo pra cuidar da saúde (M1).

Saúde, quando você chega na terceira idade é um tema que domina, num é, olhar mais pra saúde, porque quando você trabalha você está dividido num é (M2).

O trabalho é muito importante, mas ele não é o único que realiza a pessoa, você após ele, você tem que procurar coisas que preencha sua felicidade, por exemplo: eu sou casada com João claro, mas João não é responsável por me fazer feliz (F1).

A aposentadoria, primeiramente, não vou me preocupar com o relógio, vou poder dormir; vou visitar pessoas que não tenho tempo hoje, vou viajar, vou fazer compra, vou tirar cursos, vou pra médico em qualquer horário, vou mais sossegada, vou me livrar do estresse (F1).

Nessa perspectiva, os relatos dos participantes revelaram que eles acreditam na capacidade de controlar a própria vida, e que possuem a capacidade de investir no aperfeiçoamento da saúde, na capacidade cognitiva e nas relações sociais, o que, de acordo com Baltes e Mayer (1999), são elementos essenciais a uma vivência de menos sofrimento.

Categoria temática: direito social

Essa categoria apresenta o sentido mais legalista da aposentadoria, remetendo-o a aspectos legais e financeiros. Os relatos abaixo evidenciam essa perspectiva:

É um direito adquirido, a bonificação pela questão do tempo de serviço (M3).

Segurança com relação à remuneração garantida. Se bem que quem está na ativa tem mais vantagem do que quem está aposentado (M3).

Outro aspecto relevante, também evidenciado nessa categoria, refere-se às implicações que a atual conjuntura envolvendo a temática aposentadoria, no cenário nacional e principalmente no cenário local (UEPB), descritas no capítulo 1, exercem sobre os participantes do GF. Pode-se afirmar que tal conjuntura é um fator que os impulsionou à tomada de decisão de aposentar-se, no sentido de assegurar os direitos adquiridos ao longo da sua trajetória profissional. Os relatos abaixo demonstram esse aspecto:

Eu por mim eu não me aposentava, mas devido a essas questões [mudanças nos aspectos legais e financeiros] eu tenho que me aposentar (F1).

Muita gente não está pensando em se aposentar agora, inclusive eu, mas devido a essas condições que a gente não sabe o que vai vim por aí. Então de repente pegou você e você não está preparada, nem psicologicamente, e nem fisicamente pra ficar todo dia em casa, senão vai entrevando tudo (F1).

Eu não tava pensando em me aposentar agora, só daqui a 10 anos, mas com essas mudanças eu vou aposentar é agora, já tenho tempo. Eu decidi me aposentar depois da minha licença prêmio, “Socorro” [colega de trabalho] me falou do processo dela ai eu esperei, e quando vi que deu certo pra ela [ir para o último nível], eu dei entrada na minha também (F2).

Categoria temática: exclusão e adoecimento

Nessa categoria, conforme demonstra o Quadro 4, os participantes do GF atribuíram à aposentadoria sentidos variados, como: não quero me aposentar; não é tudo; medo; perder amigos; e compromete a saúde. Ou seja, emergiu uma perspectiva negativa relacionada à aposentadoria. Tal perspectiva ratifica os achados dos estudos de Felix e Catão (2013), Marra, Brito, Oliveira e Dias (2011) e Ribeiro e Macedo (2011), que versam sobre essa visão negativa da aposentaria atrelada a idéia de exclusão e adoecimento.

De acordo com Zanelli e Silva (1996), na iminência da aposentadoria, os sentimentos se misturam e, por vezes se contradizem, uma vez que a possibilidade concreta de parar de trabalhar

conflita-se com o medo do tédio, da solidão, da instabilidade financeira e do surgimento de doenças. De fato, os relatos apresentados abaixo confirmam esse postulado:

A compulsória é um ponto final. Estou com 68 anos, não estou preparado, vou esperar a compulsória. Eu tenho medo de partir pra solidão (M1).

Tenho medo de parar agora, se parar cai! (M1).

A aposentadoria compromete a minha saúde e a de todos, principalmente aquele que pensa que parar é melhor (M1).

Eu tenho medo de me aposentar e de não conseguir ficar em casa, e vim aqui todo dia [risos] (M1).

Aqui, revela-se uma dicotomia com relação aos aspectos psicossociais. Por um lado, como fator protetivo, fonte de mobilização coletiva que encoraja o trabalhador a enfrentar e (re)significar as condições e a organização do trabalho:

“Eu estou estressada, estou menos porque estou trabalhando” (F3);

e por outro, como um fator que fragiliza o sujeito:

Vou sentir muita falta é dos amigos (M3).

E tem gente que mora só, tem gente que já está depressivo e vai ter que se aposentar com medo das consequências do que vem por aí (F1).

O distanciamento que vem com a aposentadoria [pausa] você chegar e ser tratado como estranho é muito ruim [ruptura e estranhamento] isso é uma coisa emocional (F1).

Pois é, dói... (M1).

Por fim, identifica-se a exclusão e o adoecimento atribuído pela falta de percepção de reconhecimento, definido por Dejours (2002, pp. 55-56) como “a forma específica de retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência”. Os relatos selecionados permitem elucidar essas considerações:

Eu comentei com os meninos eu comprei um sítio, porque a gente passa 50 anos, às vezes você tenta protagonizar um momento que não chega, hoje eu estou cansado, hoje eu quero uma rede e deitar mesmo [risos] (M2).

A UEPB não pensa nas pessoas! As pessoas envelhecem e até na estrutura física não tem condições pra quem vai envelhecendo. Nem rampa pra gente subir tem! E pior é na central de aulas... Ai me disseram Carla vai lá falar com ele [chefe], ele é teu amigo, mas olhe eu peço pra qualquer um, mas pedir pra mim... Eu queria reconhecimento. Rapaz, depois de 40 anos é isso que eu mereço, e ainda dizem as velhas... (F3).

Dejours (2004) adverte, ainda, que a falta de reconhecimento, que é tão verbalizada pelo trabalhador, não é considerada com a devida seriedade e ocupa posição periférica nas discussões sobre gestão.

Categoria temática: projeto de vida

No que concerne ao projeto de vida, como mostra o Quadro 4, os participantes do GF atribuíram à aposentadoria os sentidos de: realizar sonhos; exercer o voluntariado; e continuar útil. Rodrigues (2005) adverte que o aposentado deve reconstruir sua identidade pessoal através da interiorização de novos papéis e da busca de novos objetivos de vida. Na verdade, acredita-se que a reconstrução da identidade pessoal deva ser encarada como um projeto/desafio a ser executado em médio e longo prazo pelo trabalhador adulto, pois não é um processo simples.

A relevância de se ter projeto(s) de vida para a aposentadoria foi evidenciada no capítulo de revisão de literatura, a exemplo dos resultados do estudo de França, Murta e Iglesias (2014). Tal capítulo ressalta, ainda, na categoria Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), que o PPA é um espaço privilegiado para as reflexões e construção de projetos para as etapas

vindouras, na vida do trabalhador que está em transição para a aposentadoria. Para os participantes do GF, o(s) projeto(s) de vida contemplaram as seguintes dimensões: social, financeira, familiar e econômica. Com relação à dimensão social, os participantes apresentaram planos em curto prazo para o futuro:

Aí hoje de tarde quando eu sair daqui, vou me inscrever num grupo de terceira idade na AABB, uma amiga minha faz parte. Eles passeiam muito, viajam muito, tem festa, semana passada teve festa dos anos 70, todo mundo vestido a caráter, ai eu vou me inscrever (F2).

Quanto aos aspectos financeiro, familiar e econômico, projetaram buscar uma nova atividade (com ou sem remuneração) para ocupar o tempo de aposentadoria:

Na realidade eu queria uma atividade paralela. Eu consegui passar no curso de psicologia, e não sei se curso ou não, eu estou sentindo algumas limitações com relação à concentração e estudo, então ainda não sei se vou cursar (M3).

Eu estou pretendendo descansar uns dois ou três anos, nessa coisa de botar em ordem, pra poder depois procurar um lugar pra atuar como assistente social, ou se pudesse voltar pra instituição como contratada (F1).

Tenho, tenho [projeto de vida] porque eu sou muito criativo no que faço. Então eu penso o seguinte, eu vou comprar uma máquina, a oxigênio, que é o ideal, e vou trabalhar com artesanato em ferro, cinzeiro, carroça (...) é o que eu vou fazer, vou fazer um atelier em casa e vou trabalhar, ai depois boto um vendedor e ele vai nas lojas, o artesanato em ferro ele é muito bonito (M1).

Essa categoria apresenta uma relação significativa com a categoria temática liberdade. Acredita-se que é possível depreender que os projetos de vida são, para os participantes do GF, um anseio por viver projetos pessoais “arquivados” pela falta de tempo livre. Projetos encarados como a possibilidade de viver uma vida mais saudável e tranquila:

Eu quero fazer um curso que sirva para algo mais que a referência. Quero que sirva pra vida (M3).

Eu quero participar de um grupo de 3ª idade e procurar uma obra social pra ser voluntária (F2).

De fato, o planejamento para a aposentadoria, coloca em evidência o empoderamento do trabalhador e o seu protagonismo. Ter resposta sobre o que fazer, com quem fazer, para quem fazer e como fazer, amortece os impactos negativos da transição para a aposentadoria.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo possibilitou, como primeiro passo investigativo, através de uma revisão de literatura, conhecer o que se tem publicado no Brasil sobre sentidos do trabalho e da aposentadoria, no período de 2010 a 2015. Tal revisão revelou que o ano de 2013 apresentou o maior número de publicações sobre esta temática, em sua maioria divulgadas em periódicos da área de Psicologia. Dentre as temáticas estudadas destacamos: sentidos do trabalho e da aposentadoria; programas de preparação para a aposentadoria; e os estudos sobre os desafios à transição para a aposentadoria. Tais resultados foram de suma relevância para nortear a construção do estudo em tela, na medida em que forneceu subsídios para o conhecimento de pesquisas e experiências, realizadas no Brasil, sobre trabalho e aposentadoria.

Ao analisar os sentidos atribuídos ao trabalho e à aposentadoria, por servidores aposentados da UEPB, pode-se averiguar, portanto, como os participantes do GF atribuíram uma dimensão central e estruturante a estes sentidos, enquanto fonte de prazer e de saúde. Por outro lado, a falta de reconhecimento do trabalho, apontada pelos participantes, pode ser percebida como vivência de sofrimento relacionada à organização do trabalho. Essa ausência de reconhecimento, emitida pelo grupo pesquisado, parece ser compensada pelo sentido de gratidão, que incide sobre a pessoa do trabalhador; não sobre uma avaliação do trabalho por chefias ou pares. Outro fato evidenciado é que as relações sociais construídas no local de trabalho funcionam como fator protetivo à saúde dos trabalhadores.

Com relação aos sentidos da aposentadoria, o antagonismo de sentidos apresentado na literatura se confirma, variando entre o sentido de liberdade, de exclusão e de adoecimento, além do aspecto/sentido legal da aposentadoria. Já o sentido da categoria projeto de vida demonstra correlação interessante com o sentido de liberdade, na perspectiva de perceber-se livre para viver projetos pessoais. Acredita-se que é possível depreender que os projetos de vida são para os participantes do GF um anseio por viver projetos pessoais “arquivados” pela falta de tempo livre.

De modo geral, foi possível perceber que os sentidos atribuídos à aposentadoria vêm ganhando paulatinamente um sentido de liberdade, de satisfação pessoal, de realização de projetos, de possibilidade de abraçar novos projetos e objetivos. Por fim, retomando-se a pergunta da pesquisa: Em que medida a aposentadoria diz sobre o trabalho? Este estudo apontou que os sentidos atribuídos à aposentadoria revelam que o trabalho ocupa na vida dos participantes deste GF um lugar central, estruturante, imbricado por vivências prazerosas, mas também por

vivências de sofrimento (principalmente pela falta de reconhecimento), e que, em detrimento disto, projetos pessoais foram deixados à margem, ofuscados por longas jornadas de trabalho e pelas responsabilidades advindas do mesmo, e que, portanto, a ruptura da rotina vivenciada em torno do trabalho se apresenta dicotomicamente: por um lado, como uma vivência desestruturante; por outro como uma vivência de muitas possibilidades positivas.

Espera-se que este estudo possa contribuir com a temática trabalho e aposentadoria e, de forma particular, com o aperfeiçoamento do Programa de Preparação para a Aposentadoria da UEPB, instituição que contribuiu com o desenvolvimento deste trabalho. Devido à relevância do tema, sugere-se que outros estudos possam ser empreendidos nesta temática, especialmente relacionados aos sentidos do trabalho e da aposentadoria com outras categorias profissionais, de modo a fornecer subsídios para programas de preparação para a aposentadoria.

REFERÊNCIAS

- Alderson, M. (2004). La psychodynamique du travail: objet, considerations épistémologiques et premisses théoriques. *Santé mentale au Québec*, 29(1), 243-260.
- Almeida, V. F. S.M. & Leite, L. S. (2012). Avaliação do programa de preparação para a reserva e aposentadoria do comando da aeronáutica. *Meta: Avaliação*, 4(12), 232-249.
- Andrade, S. P. C.; Tolfo, S. R. & Dellagnelo, E. H. L. (2012). Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 200-216.
- Antunes, M. H.; Soares, D. H. P.; Silva, N. (2015). Aposentadoria e contexto familiar: um estudo sobre as orientações teóricas da produção científica. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 3, 45-56.
- Araujo, R.M. de L. (2001). *Desenvolvimento de competências profissionais: as incoerências de um discurso*. (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação da UFMG, Minas Gerais, Brasil.
- Araújo, E. N. (2010). Curso de direito administrativo. São Paulo: Saraiva.
- Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of the lifespan developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*, 23, 611-696.
- _____. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52(4), 366-380.
- Baltes, P. B. & Mayer, K. U. (1999). *The Berlin Aging Study. Aging from 70 to 105*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Baltes, P. B.; Reese, H. W. & Lipsitt, L. P. (1980). Lifespan developmental psychology. *Annual Review of Psychology*, 31, 65-110.

- Barbosa, P. M. A. & Montefusco, C. O. (2014). Programas de preparação para a aposentadoria: desafio atual para a gestão de pessoas. *Argumentum*, 6(1), 116-132.
- Barel, M.; Louzada, J. C. A.; Monteiro, H. L. & Amaral, S. L. (2010). Associação dos fatores de risco para doenças cardiovasculares e qualidade de vida entre servidores da saúde. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 24(2), 293-303.
- Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. P. (Orgs.). *Clínicas do trabalho*. (pp. 3-21). São Paulo: Atlas.
- Bendassolli, P. F. (2012). Psicologia do trabalho como psicologia da ação: o aporte das teorias da atividade. *Psico*, 43, 341-349.
- Bitencourt, B.; Gallon, S.; Batista, M. & Piccinini, V. (2011). Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. *Revista de Ciências da Administração*, 13(31), 30-57.
- Brasil. *Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994*. (1994). Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Recuperado em 12 de maio de 2015 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8842.htm.
- Brasil. (2016). *Aposentadoria*. Recuperado em 18 de outubro de 2016 de <http://http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2014/05/aposentadoria.png/view>.
- Bressan, M.; Mafra, S. C. T.; França, L.; Melo, M. S. D. S. & Loreto, M. (2013). Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 16(2), 259-272.
- Bruns, M. A. T & Abreu, A. S.(1997). O envelhecimento: encantos e desencantos da aposentadoria. *Revista ABOP*, 1(1), 05-33.
- Canizares, J. C. L.& Jacob Filho, W. (2011). Fatores de risco à senilidade na transição à aposentadoria. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 14(3), 425-432.

Camarano, A. A. & Kanso, S. (2009). *Perspectivas de crescimento para a população brasileira: velhos e novos resultados*. Rio de Janeiro: Ipea.

Catão, M. F. (2001). *Projeto de vida em construção na exclusão/inserção social*. João Pessoa: Editora Universitária.

-

_____. (2007). O que pedem as pessoas da vida e o que desejam nela realizar? In Krutzen, E. C. & Brazão, S. (Orgs.). *Psicologia social, clínica e saúde mental*. (pp. 75-94). João Pessoa: Universitária – UFPB.

Clot, Y. & Lepalt, J. (2005). La méthode de clinique en ergonomie et en psychologie du travail. *Le Travail Humain*, 68(4), 289-316.

Costa, A. B. & Soares, D. H. P. (2015). Aposentadoria e espaços urbanos: existe um lugar para o aposentado? *Psicologia & Sociedade*, 27(2), 428-437.

Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. (1998). (18ª ed.). São Paulo: Saraiva.

Daniellou, F.; Laville, A. & Teiger, C. (1989). Ficção e realidade do trabalho operário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 17(68), 7-13.

Decreto Lei nº 5.144/1970. (1970). *Transforma o Montepio do Estado da Paraíba em Instituto de Previdência do Estado da Paraíba, (IPEP), dispõe sobre sua estruturação e Seguridade Social e dá outras providências*. *Diário Oficial do Estado*. Palácio do Governo do Estado da Paraíba: João Pessoa. Recuperado em 20 de outubro de 2016 de <http://www.pbprev.pb.gov.br/pbprev/a-previdencia/legislacao>.

Decreto Lei nº 10.660, de 28 de março de 2016. (2016). *Dispõe sobre a suspensão e subsídios dos servidores ativos civis e militares da administração direta e indireta do Poder Executivo estadual, bem como dos proventos dos servidores inativos e pensionistas, e dá outras providências*. *Diário Oficial do Estado*. Palácio do Governo do Estado da Paraíba: João Pessoa. Recuperado em 20 de outubro de 2016 de <http://www.pbprev.pb.gov.br/pbprev/a-previdencia/legislacao>.

Decreto Lei nº 7.517, de 30 de dezembro de 2003. (2003). *Dispõe sobre a criação da Autarquia PBPREV – Paraíba Previdência e a organização do Sistema de previdência dos Servidores Públicos do estado da Paraíba e dá outras providências. Diário Oficial do Estado da Paraíba.* Palácio do Governo do Estado da Paraíba: João Pessoa. Recuperado em 20 de outubro 2016 de <http://www.pbprev.pb.gov.br/pbprev/a-previdencia/legislacao>.

Decreto Lei nº 387, de 07 de outubro de 1913. (1993). *Criou o Montepio dos funcionários públicos do Estado da Paraíba. Diário Oficial do Estado da Paraíba.* Palácio do Governo do Estado da Paraíba: João Pessoa. Recuperado em 20 de outubro de 2016 de <http://www.pbprev.pb.gov.br/pbprev/a-previdencia/legislacao>.

Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v.14, n.54, p.7-11, abr./ jun.1986.

Dejours, C. (1992). *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho.* São Paulo: Cortez.

_____. (2002). *O fator humano.* Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

_____. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14 (3), 27-34.

_____. (2008). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, S., Sznelwar, L. I. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho.* Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.

_____. (2011a). Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In Lancman, S.& Sznelwar, L. I.; (Orgs.) *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.* (pp.). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.

_____. (2011b). Trabalhar não é derrogar. *Laboreal: uma plataforma virtual sobre el trabajo real*, 3(1), 76-80.

_____. (2012). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação.* Brasília: Paralelo 15.

_____. (2013). A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, 33(2), 9-28.

Dejours, C. & Abdoucheli, E. (1994). *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas.

_____. (2007). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In Dejours, C. & Abdoucheli, E (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. (pp.). São Paulo: Atlas.

Dejours, C., Dessors, D.& Derslaux, F. (1993). Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 98-105.

Enriquez, E. (1999). A perda do trabalho, perda da identidade. In Nabuco, M. R. &Carvalho Neto, A. (Orgs.). *Relações de trabalho contemporânea*. (pp. 69-83). Belo Horizonte: IRT.

Emenda Constitucional 41/2003. (2003). *Transforma o Montepio do Estado da Paraíba em Instituto de Previdência do Estado da Paraíba, (IPEP), dispõe sobre sua estruturação e Seguridade Social e dá outras providências*. Recuperado em 20 de outubro de 2017 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm.

Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho*. (Tese de doutorado). Universidade de Brasília, Distrito Federal, Brasil.

Felix, Y. T. M. & Catão, M. F. (2013). Envelhecimento e aposentadoria por policiais rodoviários. *Psicologia & Sociedade*, 25(2), 420-429.

Frankl, V. E. (1991). *A psicoterapia na prática*. Campinas: Papirus.

França, C. L.; Murta, S.G.; Negreiros, J.L. & Pedralho, M. C.R. (2013). Intervenção breve na preparação para a aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 99- 110.

França, C. L.; Murta, S. G. & Iglesias, F. (2014). Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 75-84.

- França, C. L.; Murta, S. G. & Villa, M. B. (2014). Efeitos de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 14(3), 257-270.
- França, C. L. & Murta, S. (2014). Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. *Psicologia Argumento*, 32, 33-43.
- França, L. H. F. P.; Menezes, G. S.; Bendassolli, P. F. & Macedo, L. S. S. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia, Ciência & Profissão*, 33(3), 548-563.
- França, L. H. F. P.; Menezes, G. S. & Siqueira, A. R. (2012). Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 15(4), 733-745.
- Freud, S. (1996). O mal-estar na civilização. In S. Freud (Ed.), *Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. (Vol. 6). Rio de Janeiro: Imago. (Original publicado em 1930).
- Gaskell, G. (2002). Entrevistas individuais e grupais. In Bauer, M. W. & Gaskell, G. (Orgs.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. (pp. 64-89). Petrópolis: Vozes. (Original publicado em 2000).
- Gernet, I. & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In Bendassolli, P.F. & SOBOLL, L. A. (Orgs.). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (pp. 61-65). São Paulo: Atlas.
- Godoy, A. S. (1995). Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(3), 20-29.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). Primeiros resultados definitivos do censo 2010: população do Brasil é de 190.755.799 pessoas. Recuperado em 30 de abril de 2015 de http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1866&id_pagina=1.

Kegler, P. & Macedo, M. M. K. (2015). Trabalho e aposentadoria militar: singularidades de uma travessia psíquica. *Psico-USF*, 20(1), 25-38.

Lancman, S. & Sznelwar, L. I. (2004). (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*.(pp.). Brasília: Paralelo15/Fio Cruz.

Lancman, S. (2004). *Saúde, trabalho e terapia ocupacional*. Rocca: São Paulo.

Laville, C. & Dionne, J. (1999). *A construção do saber*. Belo Horizonte: UFMG.
Marra, A. V.; Brito, V. G. P.; Oliveira, M. R. C. T. & Dias, B. O. S. V. (2011). Imaginário, subjetividade e aposentadoria feminina. *Brazilian Business Review*, 8(2), 119-137.

Menezes, G. S.& França, L. H. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Psicologia, Organizações e Trabalho*, 12(3), 49-62.

Mendes, A. M. (2007). Novas formas de organização do trabalho:ação dos trabalhadores e patologias sociais. In Mendes, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*.(pp.). São Paulo: Casa do psicólogo.

Mendes, A. M.; Paz, V. C. & Barros, P. C. (2003) Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho bancário. *Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 3(1), 38-48.

Mendes, A. M. & Facas, E. P. (2011). Subjetividade e trabalho com automação. In Moraes, R. D. & Vasconcelos, A. C. L. (Eds.). *Subjetividade e trabalho com automação: estudo piloto no polo industrial de Manaus*. (pp. 18-37). Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas.

Mendes, K. D. S.; Silveira, R. C. C. P. & Galvão, C. M. (2008). Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. *Texto & Contexto Enfermagem*, 17(4), 758-764.

Minayo, M. C.S. (1993). *O desafio do conhecimento*. São Paulo: Hucitec.

Minayo, M. C. S.; Meneghel, S. N. & Cavalcante, F. G. (2012). Suicídio de homens idosos no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(10), 2665-2674.

Molinier, P. (2006). *Les enjeux psychiques du travail*. Paris: Pyots & Rivages.

Moreira, J. O. (2011). Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. *Psicologia em Estudo*, 16(4), 541-550.

Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.

Morgan, D.L. (1997). *Focus groups as qualitative research*. California: Sage Publications.

Murta, S. G.; Abreu, S.; França, C. L.; Pedralho, M.; Seidl, J.; Lira, N. P. M.; Carvalhedeo, R. K. M.; Conceição, A. C. & Gunther, I. A. (2014). Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do programa viva mais! *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 01- 09.

Neri, A.L. (2006). Teorias psicológicas do envelhecimento: percurso histórico e teorias atuais. In Freitas, E.V. *et al.* (Orgs.) *Tratado de Geriatria e Gerontologia*. (pp.). Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.

Neri, A.L. (2008). Paradigmas contemporâneos sobre o Desenvolvimento Humano em Psicologia e em Sociologia./ *Desenvolvimento e Envelhecimento: Perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas*. 4ª ed. Anita Liberalesso Neri (org.). Campinas – SP. Editora Papyrus.

Neri, A.L. & Fontes, A.C.G. (2012). Eventos de vida e envelhecimento humano. In Neri, A. L.& Yassuda, M. S. (Orgs.). *Velhice bem-sucedida: aspectos afetivos e cognitivos*. (pp. 51-70).Campinas: Papyrus.

Panozzo, E. A. L. & Monteiro. J. K. (2013). Aposentadoria e saúde mental: uma revisão de literatura. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*. 16(2), 199-209.

Pinto, A. C. (2001). *Psicologia Geral*. Lisboa: Universidade Aberta.

Portaria/UEPB/GR/054/2016. (2016). *RESOLVE: Promover o(a) servidor(a) abaixo relacionado à classificação indicada, para a última referência da classe, por ingressar em processo de aposentadoria*. *Diário Oficial do Estado da Paraíba*. Palácio do Governo do Estado da Paraíba: João Pessoa. Recuperado em 20 de outubro de 2016 de <http://paraiba.pb.gov.br/2016/07/Diario-Oficial-29-07-2016.pdf>.

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. PROGEP. (2016). *Manual de Procedimentos da Progep. EDUEPB*

Ribeiro, C. A. C. & Macedo, R. M. S. (2011). O trabalho segundo a visão de um grupo de aposentados. *Revista Kairós*, 14(1), 149-161.

Rodrigues, D. A. & Lima, C. S. A. (2005). As origens do direito do trabalho no Brasil. In Paixão, C.; Rodrigues, D. A. & Caldas, R. F. (Coord.). *Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao ministro José Luciano de Castilho Pereira*. (pp.). São Paulo: LTr.

Rodrigues, M., Ayabe, N. H., Lunardelli, M. C. F., & Canêo, L.C. (2005). A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 53-62. Recuperado em 20 de agosto de 2016, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000100006&lng=pt&tlng=pt.

Rowe, J. W. & Kahn, R. L. (1998). *Successful aging*. New York: Pantheon Books.

Sampaio, R. F. & Mancini, M. C. (2007). Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. *Revista Brasileira de Fisioterapia*, 11(1), 83-89.

Silva, P. & Merlo, A. (2007). Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 27(1), 132-147.

Soares, D. H. P.; Luna, I.N. & Lima, M. B. F. (2010). A arte de aposentar-se: programa de preparação para aposentadoria com policiais federais. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 15(2), 293-313.

Souza, M. T.; Silva, M. D. & Carvalho, R. (2010). Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein*, 8(1), 102-106.

Souza, R. F.; Matias, H. A. & Brêtas, A. C. P. (2010). Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(6), 2835-2843.

Tolfo, S. da R., Coutinho, M. C., Baasch, D. & Cugnier, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo um ana lisis con base em diferentes perspectivas teorico-epistemologicas em Psicologia. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.

Trad, L. A. B. (2009). Grupos focais: conceitos, procedimentos e reflexões baseadas em experiências com o uso da técnica em pesquisas de saúde. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 19(3), 777-796.

Triviños, A. N. S. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.

UEPB. (2013). *Cartilha de orientação para aposentadoria*. Universidade Estadual da Paraíba – UEPB. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP; Setor Desenvolvimento de Pessoas; Programa de Preparação para a Aposentadoria – PPA; Paraíba previdência – Pbprev. Campina Grande: EDUEPB.

Veiga, L. & Gondim, S.M.G. (2001). A utilização de métodos qualitativos na ciência política e no marketing político. *Opinião Pública*, 2(1), 01-15.

Zanelli, J. C. & Silva, N. (1996). *Programa de preparação para aposentadoria*. [s.l.]: Insular.

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

APÊNDICE A**QUESTIONÁRIO****DATA DE APLIAÇÃO** _____/_____/_____**DADOS PESSOAIS****Gênero:** Masculino () Feminino ()**Idade:** _____anos**Estado Civil:**

Solteiro() Casado(a)/União de fato() Divorciado(a)/Separado () Viúvo(a) ()

Número de Filhos: _____ **Número de Netos:** _____**Escolaridade:**

Ensino Fundamental () Ensino Médio () Graduação ()

Pós- Graduação () Qual? _____

Quanto tempo de serviço na instituição? _____anos**Mora com quantas pessoas?** _____**1. Considera o trabalho como algo central em sua vida? Justifique sua resposta.**

SIM () NÃO ()

APÊNDICE B

ROTEIRO PARA GRUPO FOCAL

- I. Qual o sentido atribuído ao trabalho e a aposentadoria.
- II. Quais os fatores que facilitam e que dificultam a tomada de decisão com relação a aposentar-se.
- III. O que sabe sobre Programa de Preparação para a Aposentadoria.
- IV. Que importância atribui ao PPA

ANEXO A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO-TCLE

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido eu, _____, em pleno exercício dos meus direitos me disponho a participar da Pesquisa "O TRABALHO E SEUS SENTIDOS: UM OLHAR NA PERSPECTIVA DO APOSENTANDO".

Declaro ser esclarecido e estar de acordo com os seguintes pontos:

O trabalho **O TRABALHO E SEUS SENTIDOS: UM OLHAR NA PERSPECTIVA DO APOSENTANDO** terá como objetivo geral **Compreender o sentido atribuído ao trabalho, por parte de servidores da Universidade Estadual da Paraíba, no período de transição para a aposentadoria.**

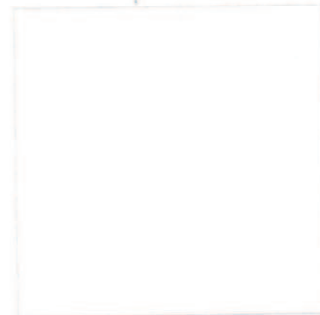
Ao voluntário só caberá a autorização para **Grupo Focal e entrevista** e não haverá nenhum risco ou desconforto ao voluntário.

- Ao pesquisador caberá o desenvolvimento da pesquisa de forma confidencial; entretanto, quando necessário for, poderá revelar os resultados ao médico, indivíduo e/ou familiares, cumprindo as exigências da Resolução Nº. 466/12 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde.
- O voluntário poderá se recusar a participar, ou retirar seu consentimento a qualquer momento da realização do trabalho ora proposto, não havendo qualquer penalização ou prejuízo para o mesmo.
- Será garantido o sigilo dos resultados obtidos neste trabalho, assegurando assim a privacidade dos participantes em manter tais resultados em caráter confidencial.
- Não haverá qualquer despesa ou ônus financeiro aos participantes voluntários deste projeto científico e não haverá qualquer procedimento que possa incorrer em danos físicos ou financeiros ao voluntário e, portanto, não haveria necessidade de indenização por parte da equipe científica e/ou da Instituição responsável.
- Qualquer dúvida ou solicitação de esclarecimentos, o participante poderá contatar a equipe científica no número (083) 98738-5520 com **Francinaldo do Monte Pinto**.
- Ao final da pesquisa, se for do meu interesse, terei livre acesso ao conteúdo da mesma, podendo discutir os dados, com o pesquisador, vale salientar que este documento será impresso em duas vias e uma delas ficará em minha posse.
- Desta forma, uma vez tendo lido e entendido tais esclarecimentos e, por estar de pleno acordo com o teor do mesmo, dato e assino este termo de consentimento livre e esclarecido.

Paula Ramos Oliveira Andrade
Assinatura do pesquisador responsável

Assinatura do Participante

Assinatura Dactiloscópica do participante da pesquisa
(OBS: utilizado apenas nos casos em que não seja possível a coleta da assinatura do participante da pesquisa).



ANEXO B

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PARAÍBA
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas**

TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

Estamos cientes da intenção da realização da pesquisa intitulada "**O TRABALHO E SEUS SENTIDOS: UM OLHAR NA PERSPECTIVA DO APOSENTANDO**" desenvolvida pela aluna **PAULA RAMOS OLIVEIRA ANDRADE** do Curso de **PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DA SAÚDE** da Universidade Estadual da Paraíba, sob a orientação do Professor Doutor Francinaldo do Monte Pinto.

Campina Grande, 31 de AGOSTO de 2016

**Sandy Gonzaga de Melo
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas**

ANEXO C

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA GRAVAÇÃO DE VOZ

Eu, _____, depois de entender os riscos e benefícios que a pesquisa intitulada **O TRABALHO E SEUS SENTIDOS: UM OLHAR NA PERSPECTIVA DO APOSENTANDO** poderá trazer e, entender especialmente os métodos que serão usados para a coleta de dados, assim como, estar ciente da necessidade da gravação de minha entrevista, **AUTORIZO**, por meio deste termo, os pesquisadores Paula Ramos Oliveira Andrade e Francinaldo do Monte Pinto a realizar a gravação de minha entrevista sem custos financeiros a nenhuma parte.

Esta **AUTORIZAÇÃO** foi concedida mediante o compromisso dos pesquisadores acima citados em garantir-me os seguintes direitos:

1. poderei ler a transcrição de minha gravação;
2. os dados coletados serão usados exclusivamente para gerar informações para a pesquisa aqui relatada e outras publicações dela decorrentes, quais sejam: revistas científicas, jornais, congressos entre outros eventos dessa natureza;
3. minha identificação não será revelada em nenhuma das vias de publicação das informações geradas;
4. qualquer outra forma de utilização dessas informações somente poderá ser feita mediante minha autorização, em observância ao Art. 5º, XXVIII, alínea "a" da Constituição Federal de 1988.
5. os dados coletados serão guardados por 5 anos, sob a responsabilidade do(a) pesquisador(a) coordenador(a) da pesquisa Paula Ramos Oliveira Andrade, e após esse período, serão destruídos e,
6. serei livre para interromper minha participação na pesquisa a qualquer momento e/ou solicitar a posse da gravação e transcrição de minha entrevista.

Ademais, tais compromissos estão em conformidade com as diretrizes previstas na Resolução N°. 466/12 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde/Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, que dispõe sobre Ética em Pesquisa que envolve Seres Humanos.

Campina Grande,

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura e carimbo do pesquisador responsável

<p>ESTE DOCUMENTO DEVERÁ SER ELABORADO EM DUAS VIAS; UMA FICARÁ COM O PARTICIPANTE E OUTRA COM O PESQUISADOR RESPONSÁVEL.</p>
--

ANEXO D**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE IMAGENS (FOTOS E VÍDEOS)**

Eu, _____, **AUTORIZO** o Prof. Dr. FRANCINALDO DO MONTE PINTO, coordenador da pesquisa intitulada: **O TRABALHO E SEUS SENTIDOS: UM OLHAR NA PERSPECTIVA DO APOSENTANDO** a fixar, armazenar e exibir a minha imagem por meio de foto com o fim específico de inseri-la nas informações que serão geradas na pesquisa, aqui citada, e em outras publicações dela decorrentes, quais sejam: revistas científicas, jornais, congressos, entre outros eventos dessa natureza.

A presente autorização abrange, exclusivamente, o uso de minha imagem para os fins aqui estabelecidos e deverá sempre preservar o meu anonimato. Qualquer outra forma de utilização e/ou reprodução deverá ser por mim autorizada, em observância ao Art. 5º, X e XXVIII, alínea "a" da Constituição Federal de 1988.

O pesquisador responsável Paula Ramos Oliveira Andrade, assegurou-me que os dados serão armazenados em meio **DIGITAL**, sob sua responsabilidade, por 5 anos, e após esse período, serão destruídas.

Assegurou-me, também, que serei livre para interromper minha participação na pesquisa a qualquer momento e/ou solicitar a posse de minhas imagens.

Ademais, tais compromissos estão em conformidade com as diretrizes previstas na Resolução Nº. 466/12 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde/Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, que dispõe sobre Ética em Pesquisa que envolve Seres Humanos.

Campina Grande,

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura e carimbo do pesquisador responsável

ESTE DOCUMENTO DEVERÁ SER ELABORADO EM DUAS VIAS; UMA FICARÁ COM O PARTICIPANTE E OUTRA COM O PESQUISADOR RESPONSÁVEL.

ANEXO E**DECLARAÇÃO DE CONCORDÂNCIA COM PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: O TRABALHO E SEUS SENTIDOS: UM OLHAR NA PERSPECTIVA DO APOSENTANDO.

Eu, **FRANCINALDO DO MONTE PINTO**, Professor Doutor da Universidade Estadual da Paraíba portador do RG: 1245928 SSP-PB declaro que estou ciente do referido Projeto de Pesquisa e comprometo-me em acompanhar seu desenvolvimento no sentido de que se possam cumprir integralmente as diretrizes da Resolução Nº. 466/12 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde/Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, que dispõe sobre Ética em Pesquisa que envolve Seres Humanos.

Campina Grande, 31 de AGOSTO de 2016.

Prof. Dr. Francinaldo do Monte Pinto
Orientador

Paula Ramos Oliveira Andrade
Orientanda