

FACULDADES EST
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TEOLOGIA

JOCFRAN QUEIROZ DA SILVA

**O CUMPRIMENTO DA POLÍTICA NACIONAL DO IDOSO E DO ESTATUTO DO
IDOSO QUANTO À CRIAÇÃO E A MANUTENÇÃO DE PROGRAMAS DE
PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA EM UM INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**

São Leopoldo

2018

JOCFRAN QUEIROZ DA SILVA

**O CUMPRIMENTO DA POLÍTICA NACIONAL DO IDOSO E DO ESTATUTO DO
IDOSO QUANTO À CRIAÇÃO E A MANUTENÇÃO DE PROGRAMAS DE
PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA EM UM INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**

Trabalho Final de
Mestrado Profissional
Para a obtenção do grau de
Mestre em Teologia
Faculdades EST
Programa de Pós-Graduação em Teologia
Área de Concentração: Religião e
Educação
Linha de Pesquisa: Ética e Gestão

Orientador: José Caetano Zanella

São Leopoldo

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S586c Silva, Jocfran Queiroz da
O cumprimento da Política Nacional do Idoso e do Estatuto do Idoso quanto à criação e a manutenção de programas de preparação para a aposentadoria em um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia / Jocfran Queiroz da Silva ; orientador José Caetano Zanella. – São Leopoldo : EST/PPG, 2018.
126 p. : il. ; 31 cm

Dissertação (Mestrado) – Faculdades EST. Programa de Pós-Graduação. Mestrado em Teologia. São Leopoldo, 2017.

1. Idosos – Estatuto legal, leis, etc. – Brasil. 2. Aposentadoria – Planejamento. 3. Aposentadoria – Aspectos sociais. I. Zanella, José Caetano. II. Título.

JOCFRAN QUEIROZ DA SILVA

O CUMPRIMENTO DA POLÍTICA NACIONAL DO IDOSO E DO ESTATUDO DO IDOSO QUANTO À CRIAÇÃO E A MANUTENÇÃO DE PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA EM UM INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

Trabalho Final de
Mestrado Profissional
Para a obtenção do grau de
Mestre em Teologia
Faculdades EST
Programa de Pós-Graduação em Teologia
Área de Concentração: Religião e
Educação
Linha de Pesquisa: Ética e Gestão

Data de Aprovação:

José Caetano Zanella – Mestre em Desenvolvimento – Universidade Regional do Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul – Faculdades EST

Dusan Schreiber – Doutor em Administração – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Faculdades EST

Cieusa Maria Calou e Pereira – Doutora em Geografia – Universidade Estadual Paulista – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará

*Aos meus pais,
João Matias da Silva e Francisca Queiroz
da Silva (in memoriam), pelo presente da
vida e pelo cuidado na transmissão dos
valores morais e éticos.*

AGRADECIMENTOS

Ao corpo docente e ao quadro dos técnicos administrativos do Programa de Mestrado Profissional em Teologia da Faculdade EST pela excelência na prestação dos serviços educacionais, pelo carinho da acolhida, pela convivência calorosa, pelos valores éticos transmitidos e pela maestria dos ensinamentos acadêmicos e humanos; em especial ao professor e orientador, José Caetano Zanella, pelos preceitos abordados na sala de aula, pela disponibilidade e paciência durante os encontros da orientação e pela dedicação e inestimável contribuição no decorrer da construção deste trabalho.

Aos colegas da turma MP 8B Ética e Gestão, pela parceria e aprendizado, em especial ao colega Carlos, que fez da sua morada uma extensão do seu grande coração.

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – IFCE por investir na capacitação, acreditando sempre no crescimento e no potencial dos seus servidores.

Aos gestores do IFCE campus Juazeiro do Norte, Professor Antônio Adhemar de Souza – Ex-Diretor Geral, Professor Alex Jussileno Viana Bezerra – Ex-Diretor de Ensino e ao Sr. Antônio Marcos Gomes – Ex-Diretor Administrativo, pelo incentivo e viabilização desde projeto.

Aos atuais gestores do IFCE campus Juazeiro, Professor Guilherme Lacerda de Brito – Diretor Geral, Professor Paulo Sérgio Silvino – Diretor de Ensino, Jaqueline Gonçalves– Coordenadora dos Recursos Humanos, pelo apoio.

Aos servidores da CCA (Coordenadoria de Controle Acadêmico), Katiúscia Furtado e Samuel Calixto, pela parceria diária e pelo suporte em minha ausência.

As servidoras do IFCE campus Juazeiro do Norte, Ligia Almeida e Laênia Chagas, pela amizade e motivação diária.

As servidoras do IFCE campus Fortaleza, Samara Tauil e Guaraciara Taguaraci pela parceria no decorrer do curso, pelo aprendizado, pelas palavras amigas, pelas comemorações e confidências.

Aos familiares e amigos que contribuíram, incentivando e apoiando. Ao grande irmão Danilo Fernandes da Costa, pelo suporte e apoio durante as viagens, aos pequenos Luan e Lucas e as Irmãs Janaína, Jamone, Jamile, pelo amparo, estímulo e por partilharmos a mesma existência.

A todos e todas que cruzaram meu caminho durante esta jornada, em especial as pessoas anônimas da cidade de São Leopoldo/RS, que através de um olhar, um sorriso ou até mesmo durante uma prestação de serviço, contribuíram de forma muito positiva para as minhas estadias.

Meu muito obrigado!

A boa notícia é que a alma pode permanecer com o humor dos dez, o viço dos vinte e o erotismo dos trinta anos. O segredo não é reformar por fora. É, acima de tudo, renovar a mobília interior: tirar o pó, dar brilho, trocar o estofado, abrir as janelas, arejar o ambiente. Porque o tempo, invariavelmente, irá corroer o exterior. E, quando ocorrer, o alicerce precisa estar forte para suportar.

Fabíola Simões

RESUMO

No decorrer da evolução humana o trabalho passou por inúmeras transformações, os significados e sentidos foram sendo alterados ao ponto de, na modernidade, assumir papel central, tanto em relação ao desenvolvimento pessoal quanto para os interesses de uma sociedade cada vez mais, capitalista. Para a maioria dos homens a satisfação pessoal, os ganhos sociais e as conquistas financeiras são fruto do trabalho, possível a partir do esforço pessoal e do aprimoramento das potencialidades ao longo de umas poucas décadas. Paralelamente ao aperfeiçoamento de seus ofícios o homem envelhece, e, no decorrer deste processo, declina a força física e muitas vezes, o próprio sentido do trabalho. A aposentadoria se apresenta na forma da lei após o cumprimento de algumas décadas de serviço, sendo concedida no Brasil quando da efetivação de todos os dispositivos legais vigentes. O aposentar-se nem sempre é recebido de forma satisfatória, o que para alguns é um desejo supremo, para outros é inversamente, temido. Neste cenário, muitos trabalhadores e muitas trabalhadoras chegam ao momento da aposentadoria, ressentidos pelo encerramento brusco de suas carreiras; muitos não estão preparados para assumir uma nova vida, onde se deparam com o distanciamento das relações sociais, com agravos à saúde decorrentes do envelhecer e ainda, com os preconceitos e estigmas de uma sociedade que insiste em desdenhar de seus idosos e aposentados. Através da Constituição Federal de 1988 e dos dispositivos infraconstitucionais, a saber, a Política Nacional do Idoso (PNI) e o Estatuto do Idoso, o Brasil tem tentado reverter o olhar da sociedade para com seus longevos, combatendo injúrias e dando amparo, assegurando direitos e buscando proporcionar uma vida digna; as políticas citadas preconizam a oferta e a manutenção dos programas de preparação para a aposentadoria, preparando o trabalhador e a trabalhadora para uma transição de vida saudável, oferecendo um conjunto de ferramentas que serão úteis para a construção de novos projetos. Neste sentido, buscou-se avaliar o cumprimento da PNI e do Estatuto do Idoso quanto à oferta e a manutenção de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA's) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE). A pesquisa foi realizada analisando-se os documentos institucionais, as informações armazenadas no portal eletrônico e os dados cadastrais registrados no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). Verificou-se que até o final do ano de 2017, a instituição, objeto da pesquisa, descumpria a legislação citada, assim como também a Política Nacional de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS); constatou-se ainda, que, durante o primeiro semestre de 2018, o IFCE passou a cumprir a legislação ao conceber e dar início ao projeto/programa de PREPARAÇÃO PARA UM NOVO TEMPO DE VIDA: Desafios e Construções. Desta forma, além de cumprir a legislação e valorizar os seus servidores e as suas servidoras, adentra ao ainda pequeno grupo de instituições públicas federais que se veem preocupadas com a disseminação de seus conhecimentos, pautados na ética e na luta pelo compromisso e responsabilidade social devida aos idosos, as idosas, aposentados e aposentadas.

Palavras-chave: Trabalho. Envelhecimento. Aposentadoria. PPA.

ABSTRACT

Throughout human evolution work has gone through innumerable transformations, the significances and meanings being altered to the point that, in modernity, it has taken on a central role, both in relation to personal development as well as with regard to the interests of a society that is increasingly capitalist. For most people, personal satisfaction, social gains and financial conquests are the results of work, based on personal effort and on the improvements of the potentialities throughout only a few decades. Parallel to the improvement of their roles, the human being ages, and, during this process, the physical strength diminishes and many times, the meaning of work also diminishes. Retirement presents itself in the form of law after fulfilling some decades of service, being granted in Brazil when all the current legal terms have been put into effect. Retiring is not always received in a satisfactory way; what for some is the supreme wish, to others it is, to the contrary, feared. In this scenario, many workers come to their retirement resentful about the abrupt end to their careers; many are not ready to assume a new life where they face a distancing from the social relations, with decrease in health due to aging, and besides this, the prejudices and stigmas of a society which insists on disdaining its elderly and retired people. Through the Federal Constitution of 1988 and the infra-constitutional terms, that is, the National Policy for the Elderly (PNI) and the Statute of the Elderly, Brazil has tried to change the way society looks at its long livers, combatting slander and giving support, assuring rights and seeking to propitiate a dignified life; the policies cited advocate the offer and maintenance of programs of preparation for retirement, preparing the worker for a healthy life transition, offering a set of tools which are useful for the construction of new projects. In this sense, we sought to evaluate the fulfillment of the PNI and Statute of the Elderly as to the offer and maintenance of Preparation Programs for Retirement (PPA's) of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Ceará (IFCE). The research was carried out analyzing the institutional documents, the information stored in the electronic portal and the registry data registered in the Integrated Subsystem of Attending to the Health of the Public Servant (SIASS). It was observed that up to the end of the year of 2017, the institution, the object of the research, was not fulfilling the legislation cited, nor the National Policy for Attending to the Work Health and Security of the Federal Public Servant (PASS); It was further observed that during the first semester of 2018, the IFCE began to fulfill the legislation upon conceding and beginning the project/program of PREPARATION FOR A NEW TIME OF LIFE: Challenges and Constructions. In this way, besides fulfilling the legislation and giving value to their public servants, it joined the still small group of federal public institutions which are concerned with disseminating their knowledge guided by ethics and the effort of social commitment and responsibility due to the elderly, the retired.

Keywords: Work. Aging. Retirement. PPA.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

| | |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| ABRAPP | Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar |
| ALMA | Latinamericana de Medicina Del Adulto Major |
| CNI | Confederação Nacional da Indústria |
| IABG | International Association of Biomedical Gerontology |
| IAG | International Association of Gerontology |
| IAPAS | Instituto de Administração Financeira de Previdência e Assistência Social |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IFCE | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará |
| IGG | Instituto de Geriatria e Gerontologia |
| INPS | Instituto Nacional de Previdência Social |
| LAI | Lei de Acesso a Informação |
| LBA | Legião Brasileira de Assistência |
| LOPS | Lei Orgânica da Previdência Social |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| ONG | Organização Não Governamental |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| OSCIP | Organização da Sociedade Civil de Interesse Público |
| PAI | Programa de Assistência ao Idoso |
| PAPI | Projeto de Apoio à Pessoa Idosa |
| PASS | Política Nacional de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal |
| PNAD | pesquisa nacional por amostra de domicílios |
| PNI | Política Nacional do Idoso |
| PPA | Programa de Preparação para Aposentadoria |
| PPA's | Programas de Preparação para a Aposentadoria |
| PUCRS | Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul |
| RPGS | Regime Geral de Previdência Social |
| RPPS | Regimes Próprios de Previdência Social |
| RS | Responsabilidade Social |
| SEBRAE | Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas |

| | |
|--------|---------------------------------------------------------------------|
| SENAC | Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial |
| SENAI | Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial |
| SESC | Serviço Social do Comércio |
| SIASS | Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal |
| SINPAS | Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social |
| SIPEC | Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal |
| SUAP | Sistema Unificado de Administração Pública |
| TAE | Técnicos Administrativos em Educação |

LISTA DE TABELAS

- Tabela 1** Total de servidores ativos no IFCE, por *campus* e por sexo.....p. 90
- Tabela 2** Distribuição dos IF's por Estado e número de *campi*.....p. 92

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Mapa das unidades acadêmicas do IFCE.....p. 89

Sumário

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. INTRODUÇÃO | 25 |
| 2. TRABALHO E ENVELHECIMENTO | 29 |
| 2.1 O trabalho..... | 29 |
| 2.2 Algumas considerações sobre o envelhecimento | 36 |
| 2.3 O trabalho na terceira idade | 42 |
| 3. APOSENTADORIA E OS PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO | 49 |
| 3.1 Um breve relato sobre a evolução da previdência social e a organização do sistema previdenciário no Brasil..... | 50 |
| 3.2 Os programas de preparação para a aposentadoria (PPA's)..... | 57 |
| 3.2.1 Surgimento e Breve Histórico..... | 58 |
| 3.2.2 PPA's, o que são e como se organizam?..... | 60 |
| 4. Preparação para Aposentadoria no IFCE: pelo cumprimento da legislação e pela valorização dos seus servidores E DAS SUAS SERVIDORAS..... | 79 |
| 4.1 Um breve resumo sobre a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica: surgimento e evolução do IFCE..... | 80 |
| 4.2 Levantamento sobre PPA's nos Institutos Federais..... | 89 |
| 4.3 PPA's na legislação brasileira e nos documentos Institucionais do IFCE | |
| 99 | |
| 4.4 Ética nas relações no trabalho e no anteceder da aposentadoria..... | 106 |
| CONCLUSÃO | 111 |
| REFERÊNCIAS..... | 115 |

1. INTRODUÇÃO

Os agrupamentos humanos em seus primórdios se organizaram em torno do trabalho, força propulsora que possibilitou: a fixação do homem na terra, o desenvolvimento das técnicas de produção, o acúmulo de riquezas e a criação das condições básicas para que a vida em sociedade pudesse florescer; o trabalho evoluiu, e com o passar do tempo, deixou de ser essencialmente visto como um castigo para vir a ser condição primordial para os que desejam alcançar um lugar de destaque na sociedade; o crescimento desordenado das populações urbanas e o surgimento explosivo das fábricas impuseram aos homens, severas e danosas condições laborais, reivindicações e conflitos se estenderam por séculos até que a ciência e o Estado dessem início às transformações na organização do trabalho, possibilitando, através da criação de leis e de novas metodologias, que fossem garantidas melhores condições de vida, diminuindo assim, os riscos de acidentes, as mortes e as condições degradantes que normalmente resultavam em danos permanentes à saúde.

Os avanços tecnológicos possibilitaram ao homem, conforto e acesso a uma gama de serviços e produtos, tais frutos associaram o exercício do trabalho a sentimentos e sentidos relacionados com o sucesso e o poder, logo, se distanciar da fonte geradora de tais riquezas, pôs o ser humano em contradição, pois, ainda que a maior parte almeje tempo para dedicar-se aos projetos pessoais e a família, na iminência da aposentadoria surge o medo e muitas incertezas, em muitos casos chegando a desencadear sérios problemas de saúde, inclusive a morte.

A este contexto soma-se o processo de envelhecimento, que, por si só, acumula ao longo do tempo uma série de preconceitos; se no passado o idoso foi venerado e a idosa foi venerada, enquanto fonte de experiência e sabedoria, na vida pós-moderna a valorização se voltou para os trabalhadores e as trabalhadoras teoricamente mais capacitados e capacitadas, que rapidamente, conseguem se adaptar e por vezes, andam emparelhados e emparelhadas com as constantes mudanças tecnológicas. O idoso é direcionado e a idosa é direcionada, neste cenário, para fora do mundo do trabalho, rompendo-se assim, os sentidos a ele e a ela atribuídos, dirigindo-os e dirigindo-as para a aposentadoria e uma vida não planejada, por vezes, quando não cumprido os requisitos legais, entregues a sorte e ao assistencialismo.

O envelhecimento e a chegada da aposentadoria configuram um delicado momento de transição, no entanto, excluindo os preconceitos associados, resta ao trabalhador e a trabalhadora, engajar-se à oportunidade de dar um novo sentido a sua vida, rompendo com o imaginário mercantil e popular, que associa o envelhecer e o aposentar-se a diminuição cognitiva, portanto, a fragilidade e a inutilidade; e ainda, contribuir para a construção de uma sociedade que o respeite pela sua subjetividade e não por uma suposta obrigação, garantindo-lhes que sejam supridas as necessidades básicas, mas principalmente, o acesso pleno a cidadania, um direito previsto na Constituição Federal de 1988 e nas legislações específicas que vieram para tratar do tema.

Com o objetivo inicial de esclarecer dúvidas sobre os processos de aposentadorias e pensões de americanos, americanas, europeus e europeias, surgiu na década de 1950, o que hoje se conhece como os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA's); no Brasil esses programas foram sendo trabalhados de forma tímida, no entanto, a eles foram gradativamente incorporadas diversas áreas do conhecimento; na década de 1990 os estudos se intensificaram, modelos foram construídos e profissionais das áreas da administração, contabilidade, economia, educação e saúde se tornaram partícipes do processo, fazendo dos programas uma ferramenta eficaz para a promoção da reorientação de vida e para o desenvolvimento de novos projetos, apresentando questões inerentes ao envelhecimento e ao desligamento do mundo do trabalho e oferecendo oportunidades alternativas para manter-se saudável, ativo e potencialmente, empreendedor.

Assim como as Constituições promulgadas no Brasil, vários outros dispositivos infraconstitucionais surgiram e evoluíram, constituindo-se com o passar do tempo, em uma rede de direitos e garantias, neste sentido, se tornaram marcos históricos, a Política Nacional do Idoso (PNI) e o Estatuto do Idoso, documentos cujas funções estabelecem uma carta de direitos, onde cabe ao Estado, atuar na promoção de uma reorientação social, onde o idoso e a idosa seja respeitado e respeitada, onde sua dignidade seja assegurada e onde as violações aos seus direitos, sejam punidas.

Com bases nestas premissas, acredita-se que, competem às instituições públicas, principalmente as que são responsáveis pelo processo de ensino e aprendizagem, se fazerem exemplos para a sociedade, atuando em consonância

com as leis que regem o país e em cumprimento as declarações de seus valores, pautados na ética, nos direitos humanos e na responsabilidade social, dito isto, buscar-se-á investigar o cumprimento da Política Nacional do Idoso e do Estatuto do Idoso ao que se refere à criação e manutenção de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA's).

Considerando a relevância e a abrangência da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica para a formação e disseminação dos conhecimentos científicos na sociedade brasileira, tendo em vista o vínculo institucional do pesquisador com o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) e dada às inquietações geradas durante os últimos vinte e um anos, ao observar a depreciação e falta de perspectiva dos servidores e das servidoras em vias de aposentadoria, se declara como objetivo deste trabalho, a verificação do cumprimento da Política Nacional do Idoso e do Estatuto do Idoso quanto à criação e manutenção de um PPA no IFCE.

A pesquisa foi estruturada em quatro capítulos, o primeiro é a introdução do assunto, o segundo traz uma abordagem sobre os temas, trabalho e envelhecimento, buscando através de uma revisão histórica, desvendar a evolução do trabalho humano e alguns significados atribuídos ao mesmo; sobre as nuances do processo de envelhecimento, pontuou-se através de um breve resgate histórico, um revisão da situação do idoso, quanto aos processos inerentes ao corpo que envelhece e quanto às perspectivas frente às novas exigências do mundo do trabalho.

O terceiro capítulo versará sobre a aposentadoria e os Programas de Preparação para a Aposentadoria, fazendo um breve resgate quanto ao surgimento e desenvolvimento das garantias previdenciárias no mundo e mostrando a evolução do sistema previdenciário brasileiro ao longo da implantação das constituições federais; no segundo tópico serão descritos o surgimento dos Programas de Preparação para a Aposentadoria, sua importância e a formatação que os mesmos ganharam no Brasil.

No quarto capítulo será descrito o surgimento da Rede Federal de Educação Profissional, contextualizando assim, a evolução do IFCE e seu atual estado de desenvolvimento; com base na Lei de Acesso à Informação (LAI) serão descritas as experiências referentes à oferta dos PPA's na Rede Federal de Educação Profissional; posteriormente, serão apresentados e discutidos os resultados da

pesquisa empreendida nos documentos institucionais do IFCE, quanto ao cumprimento da PNI e do Estatuto do Idoso, para a oferta e a manutenção de PPA's; com base no código de ética dos servidores públicos e das servidoras públicas federais se fará algumas reflexões éticas sobre a conduta e as relações interpessoais com os e as envelhescentes.

Para alcançar o objetivo proposto será realizada uma pesquisa qualitativa bibliográfica, com fins exploratórios, que de acordo com Antônio Carlos Gil, tem por objetivo “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”¹; para a construção do referencial teórico serão utilizadas diversas fontes bibliográficas, destacando-se os livros, artigos científicos, as publicações estatísticas e um conjunto de leis vigentes; os documentos institucionais do IFCE, a saber, Estatuto, Regimento, Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), Plano Anual de Ação, Política de Desenvolvimento de Pessoal e Projeto Político Institucional (PPI) serão acessados através do Portal Eletrônico da Instituição, disponíveis conforme prevê a Lei de Acesso a Informação (LAI); os dados quantitativos serão colhidos através de ferramentas e sistemas próprios da instituição pesquisada e disponibilizados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Ainda de acordo com a LAI, tendo como objetivo específico, o fornecimento de dados secundários que indiquem a prevalência, os modelos e as experiências quanto à oferta dos Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA's) nos demais Institutos Federais (IF's) que compõem a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, serão analisados os portais eletrônicos das instituições e os cadastros dos programas e projetos disponíveis no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS).

Por fim, ao encerrar a pesquisa, tentar-se-á expor na conclusão as impressões e as considerações sobre a instituição pesquisada, oferecendo reflexões ou propostas que possam contribuir para o desenvolvimento de um Programa de Preparação para a Aposentadoria, destinados aos servidores e as servidoras do IFCE, tendo em vista os achados da pesquisa, ao que se referem às características e documentos institucionais, e ainda, aos desafios a serem enfrentados.

¹ GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 41.

2. TRABALHO E ENVELHECIMENTO

Os temas que serão abordados neste capítulo perpassam a existência humana, das cavernas ao topo do mais alto edifício o ser humano tem feito do trabalho a única e bem sucedida forma de garantir a sua perpetuação. Das atividades de simples coleta ao mais ambicioso e futurístico projeto arquitetônico, o ser humano conseguiu através da sua força muscular, da técnica, das ferramentas e da sua inteligência, mudar e adaptar o meio ambiente de forma a torná-lo melhor e mais adequado a sua existência.

Desde criança somos instigados a sonhar o que seremos quando crescer, somos cercados de incentivos, nos apresentam os caminhos pelos quais poderemos um dia realizar nossos sonhos. O trabalho além de garantir a sobrevivência enquanto indivíduo, nos lança através da história, garantindo a permanência da espécie, transformando ao longo do tempo a forma como pensamos e agimos, o jeito como damos valor às coisas, a forma como cuidamos das pessoas e das memórias.

Durante a vida trabalhamos de várias formas, de modo a constituir riquezas materiais, mas também, sabedoria e valores que deverão ser transmitidos às futuras gerações; enquanto trabalhamos, envelhecemos, e ao envelhecer, chegar ao topo de uma carreira, percebemos que o lugar dos sonhos e do sucesso começa a dar espaço à vontade de descansar, saborear o ócio ou simplesmente reiniciar todo o sistema e voltar a buscar por novos sonhos.

A aposentadoria é, portanto, o momento em que um conjunto de sentimentos vem à tona, para uns, significando o tão desejado porto seguro, para outros o início de uma nova partida, e talvez para muitos, o início de um período de grandes incertezas.

2.1 O trabalho

Existem inúmeras definições a respeito do termo trabalho. Para Maria Lúcia de Arruda Aranha, 1999, *apud* Carlos Alberto Vasconcelos, 2004, significa “a transformação que o homem faz na natureza chama-se trabalho. O trabalho é a

ação transformadora dirigida por finalidades conscientes”.² Segundo o dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa, o trabalho assume diversos significados, entre eles, o “conjunto de atividades produtivas ou intelectuais exercidas pelo homem para gerar uma utilidade e alcançar determinado fim”, a “atividade profissional, regular, remunerada ou assalariada, objeto de um contrato trabalhista”, ou ainda “qualquer tarefa que é ou se tornou uma obrigação ou responsabilidade de alguém; dever; encargo”.³

Do ponto de vista etimológico, de acordo com Santos, 1997, o trabalho “comporta todo um pano de fundo de sofrimento e de constrangimento”⁴, visto que, o termo pode ser atribuído à expressão *tripalium*⁵, que no latim popular significa, aparelho destinado ao uso em atos de tortura e constrangimento, cujo verbo, do latim vulgar, *tripaliare*, significou tortura, sendo o uso do instrumento um castigo destinado aos homens que viviam em situação de trabalho forçado e cativo.⁶

Examinando a Bíblia Cristã, o significado do trabalho pode ser visto como um castigo, uma obrigação que resultou de uma maldição, “ganharás o pão com o suor do teu rosto (Gn. 3,19)”.⁷ Ao homem é também designado o trabalho como uma benção e um presente divino, quando “meu Pai trabalha agora, e eu trabalho também (João 5,17)”⁸ ou em “convém que eu faça as obras daquele que me enviou (João 9, 4)”⁹, evidenciando assim, que ao longo da história, num contexto teológico, o trabalho deixou de retratar o aspecto punitivo passando a ser consagrado como um ato que agrada a Deus e imprescindível para a vida em sociedade.

De acordo com Rossato, 2001:

[...] com a reforma protestante o conceito de trabalho passa por uma profunda mudança. Lutero atribui ao trabalho um importante papel na vida. Embora afirme que ele seja consequência do pecado do homem, repete

² ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. **Filosofia da Educação**. São Paulo: Moderna, 1996. pp. 14-76. *apud* VASCONCELOS, Luis Carlos. **Evolução sócio temporal do trabalho e população**. 2004. p. 213. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/tomo/article/view/5239/4315>>. Acesso em: 07 dez. 2017.

³ DICIONÁRIO Online da Língua Portuguesa Michaelis. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/trabalho/>>. Acesso em: 21 nov. 2017.

⁴ SANTOS, Neri dos; FIALHO, Francisco. **Manual de Análise Ergonômica do Trabalho**. 2 ed. Curitiba: Editora Genesis, 1997. p. 31.

⁵ *Tripalium* ou *trepalium*, instrumento utilizado na lavoura e posteriormente, no século VI, atribuído a torturas cometidas pelos Romanos, constituía-se em três estacas afiadas, fincadas ao chão cuja função servia para imobilizar o torturado.

⁶ SANTOS, FIALHO, 1997, p.31.

⁷ GENESIS: In: **A Bíblia**: tradução ecumênica. São Paulo: Paulinas, 2002.

⁸ JOÃO: In: **A Bíblia**: tradução ecumênica. São Paulo: Paulinas, 2002.

⁹ JOÃO: In: **A Bíblia**: tradução ecumênica. São Paulo: Paulinas, 2002.

São Paulo que afirma que todo aquele que tem capacidade deve trabalhar. O ócio é prejudicial e a ocupação um modo de servir a Deus. A profissão e uma vocação e o trabalho o caminho para a salvação. Cabe ao homem neste mundo ter não apenas uma atitude contemplativa, mas cumprir a vontade de Deus pelo trabalho e pela profissão.¹⁰

Voltaire reafirma as ideias de Lutero ao considerar que “o trabalho afasta do ser humano três grandes males: o tédio, o vício e a necessidade”¹¹, onde o tédio corresponde ao ócio e portanto ao não trabalho.

Não apenas para os Gregos, mas, sobretudo, como um tema central que vigora até hoje, o trabalho era visto sobre dois aspectos, o que coloca em evidência o *ponos* - que se refere à ideia de esforço, penalidade e o que exalta o *ergon* – para se referir à criação, enquanto obra de arte; ideias antagônicas que se destacam em meio às questões que envolvem a organização do trabalho e a busca por melhores condições para os trabalhadores e as trabalhadoras, englobando não apenas a realização das tarefas, mas de forma abrangente, promovendo a gestão participativa.¹²

Para Marx, 1996,

[...] o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza.¹³

Ainda de acordo com os pensamentos de Marx, a noção de totalidade, a interligação entre o ser humano, a natureza e a sociedade, resulta no trabalho, se tornando este a sua essência; sendo o trabalho sua essência, portanto, sua forma mais purificada de expressão, o ser humano deve trabalhar moldando a natureza e por fim, a si próprio.

¹⁰ ROSSATO, Ermelino. **As transformações no mundo do trabalho**. V.19, n. 36, 2001. p.153. Disponível em: <<https://www.periodicos.unifra.br/index.php/VIDYA/article/view/491/481>>. Acesso em: 21 dez. 2017.

¹¹ SOUZA, Rafaelle Lopes; CORREA, Marina Aparecida Pimenta da Cruz. **Origem e relação de trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão**. 1760 *apud* Souza; Correa. Porto Alegre, v. 15. p. 126. 2016. Disponível em: <<http://www.revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/download/22831/14634>>. Acesso em: 22 dez. 2017.

¹² SANTOS, FIALHO, 1997, p. 32.

¹³ MARX, K. **O Capital**, tomo I, Editora Nova Cultura Ltda. 1996. p. 297. Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_fontes/acer_marx/ocapital-1.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2017.

Já para Albornoz, “trabalho é o esforço e também o seu resultado: a construção enquanto processo e ação, e o edifício pronto”.¹⁴ É este trabalho que distingue o ser humano dos animais, através de ações conscientes e intencionais, que culminam na utilização de instrumentos, resultando na divisão do trabalho, alcançando assim, graus de complexidade sem comparação com qualquer outra espécie.

De acordo com Leontiev, *apud* Santos, “o trabalho humano (...) é uma atividade originalmente social, fundada sobre a cooperação de indivíduos, a qual supõe uma divisão técnica (...) das funções de trabalho.”¹⁵ Entretanto, quando se pensava nas sociedades primitivas, o autor refletiu sobre a coincidência entre o sentido e os significados das ações dirigidas para o trabalho, circunstância diferente do que se observa na sociedade capitalista onde a divisão do trabalho e o surgimento das classes resultaram numa ruptura entre o significado e o sentido de ação existente no trabalho.

Segundo Albornoz, 1992¹⁶, o termo trabalhar nas culturas europeias assumem significados distintos, por vezes, opostos; os Gregos distinguem o trabalho relacionado à fabricação, do relacionado ao esforço; no latim encontramos a palavra *laborare* para expressar o *labor*, e *operare* o verbo correspondente a opus, significando, obra. Para os franceses se observa a diferença entre *travailler* e *ouvrer* e ainda *tâche*, tarefa, assim como, *laborare* e *operare* na Itália, *trabajar* e *obrar* na Espanha, *labour* e *work* na Inglaterra, *arbeit* e *werk* para os alemães e para os portugueses, *labor* e *trabalho*; embora nos dicionários possamos encontrar como primeira definição de trabalho a aplicação da força e do intelecto, este assume de forma bastante particular, inúmeros outros significados, podendo indicar desde o momento de nascimento quando então se diz que a mulher entrou em trabalho de parto, até para designar interesses públicos e particulares. Em um dos seus significados, o trabalho nem sempre produz algo de imediato, como mostra ser o trabalho intelectual; querer dividir o trabalho existente na ação intelectual do realizado pela força do corpo demonstra pouca visão, normalmente baseada em interesses e dominação.

¹⁴ ALBORNOS, Suzana. **O que é trabalho**. 5. Ed., São Paulo: Brasiliense, 1992. p. 12.

¹⁵ LEONTIEV, D. **Le développement du psychisme**. Paris: Ed. Sociales, 1976 *apud* SANTOS, Neri dos. Manual de Análise Ergonômica do Trabalho. 2 ed. Curitiba: Editora Genesis, 1997. p. 32.

¹⁶ ALBORNOS, 1992, p. 8-9.

Para Albornoz, 1992, “o trabalho do homem aparece cada vez mais nítido, quanto mais clara for à intenção e a direção do seu esforço”¹⁷, desta forma tanto o trabalho muscular quanto o trabalho intelectual, produzem objetivos, traduzindo ao fim e após certo tempo, em uma obra, portanto, um trabalho.

O trabalho ainda que bem diferente da forma como compreendido hoje, se iniciou durante a pré-história, período compreendido entre o surgimento do ser humano e o estabelecimento de seus primeiros aglomerados; o que mais tarde se entendeu como as primeiras sociedades primitivas, serviu de berço para os primeiros avanços realizados pelo indivíduo, que, através da sua força motriz, conseguiu se adaptar e transformar um meio hostil as suas necessidades biológicas e sociais.

Considera-se que na metade do século XVIII a Grã-Bretanha presenciou o surgimento da Revolução Industrial, o aperfeiçoamento da máquina a vapor por J. Watt¹⁸ fez surgir um grande número de indústrias, o que na prática resultou em uma grande massa de trabalhadores assalariados. A industrialização fez crescer o pensamento racionalista direcionado para a produção, estudos sobre técnica e saber buscavam pela melhor forma de se produzir, neste cenário ganhou bastante notoriedade o trabalho desenvolvido por Frederick Taylor.¹⁹

Para Ermelio Rossato, a segunda e a terceira Revolução Industrial foram marcadas pela expansão da industrialização na Europa e na Rússia, seguido pelos Estados Unidos e Japão, quando estas, através do colonialismo, já detinham as formas de assegurar-lhes toda a matéria-prima de que necessitariam e aliado ao aperfeiçoamento do motor a explosão, ao uso da energia elétrica e aos avanços petroquímicos, resultariam em uma indústria automobilística forte, no entanto, para o trabalhador, assentada em duras jornadas de trabalho e em fadiga²⁰ constante, o

¹⁷ ALBORNOZ, 1992, p. 11.

¹⁸ James Watt (1736-1819) foi um engenheiro mecânico e matemático escocês. Aperfeiçoou a máquina a vapor inaugurando “a era do vapor na Revolução Industrial na Inglaterra”. Seu nome foi dado à unidade de potência de energia – “o watt”. Disponível em: <https://www.ebiografia.com/james_watt/>. Acesso em: 20 dez. 2017.

¹⁹ Frederick Winslow Taylor (1856-1915) foi um engenheiro mecânico norte-americano, considerado o pai da Administração Científica do trabalho. Disponível em: <https://www.ebiografia.com/frederick_taylor/>. Acesso em: 20 dez. 2017.

²⁰ Na indústria a fadiga se refere a três fenômenos relacionados; (1) uma sensação de cansaço; (2) uma mudança fisiológica no corpo (nervos e os músculos não funcionam tão bem ou tão rapidamente quanto o normal, devido a alterações químicas no organismo resultante do trabalho); e (3) diminuição da capacidade para a execução do trabalho. BARNES, Ralph Mosser. Estudo de movimentos e tempos – Projeto e medida de trabalho. Tradução da 6 Ed. Americana. São Paulo, Edgard Blucher, 1977. p. 456.

que em curto prazo resultou na criação das associações dos operários cuja principal reivindicação seria a luta por constantes melhorias nas condições de trabalho; a terceira Revolução Industrial foi caracterizada pelo grande avanço tecnológico, pela adoção cada vez maior de processos automatizados e pelos lucros exorbitantes auferidos pelos capitalistas, situação antagônica aos trabalhadores que vivenciavam uma crescente redução dos postos de trabalho. Rossato sintetiza, “a Idade Média se caracteriza pela libertação da escravidão; a sociedade industrial se caracteriza pela libertação da fadiga e a sociedade pós-industrial é marcada pelo fim do trabalho”.²¹

Para Dejours, o trabalho no século XIX é marcado pela busca dos trabalhadores por seus direitos fundamentais, pela vida, que pode ser entendido como o direito a sobrevivência e pela construção dos instrumentos necessários que lhes garantissem a liberdade de organização, neste período, a redução da jornada de trabalho foi perseguida de tal forma que seus reflexos puderam ser entendidos como a pré-história na luta pela saúde dos trabalhadores; no entanto as conquistas tardaram, por um período de mais de 50 anos não houve avanços em relação à redução na jornada de trabalho, os esforços foram centrados nas questões que envolviam a proteção das trabalhadoras e crianças, e na relação que envolvia trabalhos noturnos e penosos; as conquistas eram questionadas por leis e por intermináveis discussões, quando não, simplesmente tinha a aplicação, recusada.²²

Ainda de acordo com Dejours:

[...] Entre um projeto de lei e sua votação é preciso, muitas vezes, esperar dez, vinte anos. Nove anos para a supressão da *caderneta* operária (1891-1890); treze anos para o projeto de lei sobre a redução do tempo de trabalho das mulheres e crianças (1879-1892); onze anos para a lei sobre a higiene e a segurança (1882-1893); quinze anos para a lei sobre acidentes de trabalho (1883-1898); quarenta anos para a jornada de 10 horas (1879-1919); vinte e sete anos para o repouso semanal (1879-1906); vinte e cinco anos para a jornada de 8 horas (1894-1919); vinte e três anos para a jornada de 8 horas nas minas (1890-1913).²³

Em sua história recente o Brasil tem passado por altos e baixos em sua economia, após alguns anos de crescimento econômico, mesmo enfrentando crises

²¹ ROSSATO, Ermelino. **As transformações no mundo do trabalho**. V.19, n. 36, 2001. p.156. Disponível em: <<https://www.periodicos.unifra.br/index.php/VIDYA/article/view/491/481>>. Acesso em: 27 dez. 2017.

²² DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: Estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p.17.

²³ DEJOURS, 1992, p. 17.

econômicas mundiais, verificou-se o aumento dos postos de trabalho e uma melhor distribuição de renda, no entanto, segundo o IBGE, 2017:

[...] Na última década, o mercado de trabalho brasileiro presenciou transformações significativas, alternando um período de dinamismo, com efeitos positivos sobre as condições de vida da população, com uma fase de estagnação e crise, marcada pelo aumento da desocupação e deterioração das condições do mercado de trabalho. Nos anos seguintes à crise econômica internacional de 2008 e até 2014, as políticas públicas voltadas para a expansão da demanda contribuíram para o aquecimento do mercado de trabalho brasileiro, com crescimento do emprego e da renda do trabalho. Entretanto, em 2015 e 2016, observou-se forte reversão do ciclo econômico com queda do PIB, do consumo das famílias e do emprego, sobretudo o formalizado.²⁴

Apesar das crises econômicas, das guerras entre mercado, das incertezas e dos descaminhos no campo político brasileiro, o mundo do trabalho continua evoluindo, muitos estudiosos consideram que já estamos vivendo na quarta revolução industrial, no entanto, nossa sociedade ainda luta contra distorções que vão contra tudo o que se pensa para uma sociedade moderna, onde deveriam ser respeitados, direitos trabalhistas, sociais e da dignidade humana; compreender a importância do Estado, das empresas, dos trabalhadores, das trabalhadoras e dos sindicatos é indispensável para se pensar em soluções que garantam empregos formais dignos, que eliminem a existência do trabalho escravo e infantil, que incluam os trabalhadores e as trabalhadoras informais e excluídos, excluídas, valorizando suas identidades, para que todos e todas cresçam economicamente, moralmente e socialmente.

Nos tópicos que se seguirão falaremos sobre o envelhecer e sobre o lugar do idoso no mercado de trabalho, mas antes, é preciso lembrar que a sociedade brasileira, através de códigos infraconstitucionais, vem tentando garantir, quando necessário, que os trabalhadores e as trabalhadoras em idade avançada não encontrem dificuldades para serem absorvidos e absorvidas pelo mercado de trabalho.

Na Política Nacional do Idoso (PNI) em seu artigo 10, item “a”, encontra-se descrito que é de competência dos órgãos e entidades públicas, “garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no

²⁴ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese dos Indicadores Sociais** – Uma análise das condições de vida da população brasileira. IBGE, 2017. p. 12. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>>. Acesso em: 27 mar. 2018.

mercado de trabalho, no setor público e privado”²⁵, nesse sentido, anos mais tarde, com a publicação do Estatuto do Idoso, reafirmou-se o ideário da PNI e de forma mais clara e objetiva, ampliou para a família, a sociedade e o Poder Público, a obrigação de assegurar ao idoso e a idosa, o acesso ao trabalho, e indo além, por meio dos artigos 26 e 27 ao prever, respectivamente, que o “idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas” e “na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir”.²⁶

Desta forma, semelhante ao princípio da inafastabilidade de jurisdição, previsto na Constituição de 1988, no art. 5º, item XXXV, onde se lê: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”²⁷, vetando assim, atos que limitem o acesso ao poder judiciário, tentam as legislações, PNI e Estatuto do Idoso, garantir a inafastabilidade do trabalho para os idosos e as idosas que mesmo em idade avançada, busquem o acesso ou a permanência no trabalho, deixando-o, apenas em função do desligamento voluntário ou em razão da aposentadoria compulsória.

Mais adiante, os estudos realizados pelo IBGE mostrarão se as políticas aqui citadas estão sendo capazes de garantir o acesso aos postos de trabalho, conforme preconizam a PNI e o Estatuto do Idoso.

2.2 Algumas considerações sobre o envelhecimento

Ao se estudar sobre os fenômenos que cercam as pessoas idosas, nos deparamos com vários termos dentro da nomenclatura científica, fala-se na velhice, no envelhecimento, no envelhecer, nos envelhescentes, na terceira idade e mais recente, na quarta idade, sendo esta última associada às questões que envolvem o desafio da longevidade; embora popularmente todos os termos possam dar a

²⁵ BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 8.842**, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm>. Acesso em: 10 abril 2018.

²⁶ BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 10.741**, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm>. Acesso em: 03 maio 2018.

²⁷ BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 28 fev. 2018.

impressão de se tratarem de sinônimos, cientificamente as realidades são bem distintas, ora são pertinentes ao campo de estudo relativo à biologia humana, ora expressam fenômenos sócio culturais, produzidos pela vida em sociedade.

Simone de Beauvoir, em seu tratado intitulado de *A Velhice*, esclarece como foi longo e demorado o caminho percorrido pela sociedade em busca do entendimento sobre os fenômenos naturais observados nos corpos humanos ao envelhecerem; na civilização egípcia e em muitos povos antigos, o que hoje conhecemos como a medicina, atribuía-se aos rituais e as magias, a Grécia antiga esteve ligada a filosofia e a religiosidade e somente com Hipócrates é que foi elevada à condição de ciência e arte, ao considerar a experiência e o raciocínio, ainda assim, houve retrocesso ao reconsiderar a teoria de Pitágoras que atribuía às doenças e a velhice, a nexos causais chamados de humores, como o sangue, a fleuma, a bile amarela e a bile negra; os médicos gregos delimitavam o início da velhice já aos 56 anos, o desenvolvimento da vida era comparado às estações do ano, a velhice era associada ao inverno, observada basicamente através das doenças e dos aforismos da época; a sucessão de Pitágoras por Aristóteles foi medíocre, pois se baseava em ponto de vista e especulação, considerando a vida como um calor interior, associando a senilidade a um resfriamento.²⁸

Em 1909, o americano radicado, nascido em Viena, Ignatz Leo Nascher propõe a geriatria como uma especialidade destinada ao tratamento das doenças em idosos e decorrentes da velhice, em 1912, funda a Sociedade Geriátrica de Nova Iorque e em 1914, publica a obra *Geriatrics: the diseases of old age and their treatment*. Nascher é considerado o pai da medicina e a médica inglesa Marjorie Wanner, por seus serviços na criação da primeira unidade de cuidados geriátricos e por sistematizar a avaliação de pacientes idosos, considerada a mãe da geriatria.²⁹

Paralelamente ao desenvolvimento da geriatria surgia a gerontologia, preocupada não com as patologias, mas com o processo de envelhecimento, segundo Beauvoir, fazendo referência ao gerontologista americano Birren, “enquanto a juventude e a adolescência se constituíam no objeto de numerosas

²⁸ BEAUVOIR, Simone de. **A velhice**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990. p. 23-24.

²⁹ PEREIRA, Adriane Miró Vianna Benke; SCHNEIDER, Rodolfo Herberto; SCHWANKE, Carla Helena Augustin. **Geriatria, uma especialidade centenária**. Scientia Medica, v. 19, n. 4, 2009. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/scientiamedica/article/viewFile/6253/4734&sa=U&ei=YVu8Tte2N6fq0gG7ounCBA&ved=0CE8QFjASOIQC&usq=AFQjCNHnOsJ9duLc7UTMiyC9GASLicsrA>>. Acesso em: 27 fev. 2018.

obras especializadas, a velhice não era estudada por ela mesma”³⁰, uma crítica a classe pesquisadora cuja visão se baseava na ideia de que a velhice causava um mal-estar.

Sobre a compreensão do envelhecimento, Beauvoir, cita o doutor Escoffier-Lambiotte ao dizer:

[...] o envelhecimento, e depois a morte, não estão, portanto, relacionados com um certo nível de desgaste energético, com um número dado de batimentos cardíacos, mas sobrevivem quando um determinado programa de crescimento e de maturação chegou a seu termo.³¹

De acordo com Moreira, o tratamento dado ao idoso e a idosa ao longo das gerações difere da seguinte forma, nas sociedades tradicionais, ou seja, pré-modernas, o idoso ocupava um papel de destaque, o saber acumulado o alçava a condição de guardião das tradições e das memórias, entretanto, nestas sociedades, tidas como clássicas, se percebia nitidamente a devoção mítica em busca de uma juventude imortal, embora ocupando lugar de destaque, o idoso desta época não se beneficiou da ciência, praticamente inexisteram estudos, o que viria a ocorrer apenas com a chegada da modernidade, época em que as sociedades demonstraram romper com as tradições; enquanto as civilizações clássicas se apoiavam no passado para melhor atuar no presente, as sociedades modernas buscavam celebrar o presente, pensando nas conquistas que os levariam ao futuro glorioso, a ciência avançou, no entanto o idoso passou a ocupar um lugar de desqualificação. Com a chegada da pós-modernidade, tudo se inverte, as sociedades rompem não apenas com o passado, mas também com o futuro, a velhice produzia sentimentos de incomodo, o corpo jovem e suas potencialidades eram a aposta para o presente, neste cenário aparentemente desfavorável os idosos foram beneficiados e as idosas foram beneficiadas, cresceram as pesquisas e a partir de 1970 se passou a enxergar na velhice uma possibilidade de desenvolvimento.³²

Os avanços tecnológicos já são capazes de enfrentar inúmeros distúrbios, no entanto, é preciso trazer o idoso e a idosa para um lugar onde prevaleça o respeito, o cuidado, a ética e a dignidade humana, todos os recursos tecnológicos

³⁰ BEAUVOIR, 1990, p. 29.

³¹ BEAUVOIR, 1990, p. 32.

³² MOREIRA, Jacqueline de Oliveira. **Mudanças na percepção sobre o processo de envelhecimento**: reflexões preliminares. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 28, n. 4, p. 451-456, 2012. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/revistapt/article/view/20877>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

podem e devem ser disponibilizados para que durante o envelhecimento se possa encontrar desenvolvimento pessoal e chances para contribuir com a sociedade.

Conforme Alvarenga:

[...] a criação das caixas de aposentadoria para trabalhadores, na França do final do século XIX, assumiu importante papel na definição de velhice, pois esta foi assimilada à invalidez; a aposentadoria estaria, pois, associada à incapacidade de produzir. Desse ponto de vista, a velhice passava a ser confundida com todas as formas de invalidez que atingiam a classe trabalhadora, sendo utilizada para identificar a todos aqueles que, ao fim de sua vida, não estavam mais aptos para o trabalho.³³

A questão do idoso no Brasil figura na legislação, a partir da Constituição Federal de 1934, evoluindo até a constituição vigente, criando e ampliando direitos por meio de atos infraconstitucionais; tendo como referência, Nara da Costa Rodrigues e Luciana Fernandes Paulino, destacam-se abaixo os principais marcos legislativos.

Na Constituição de 1988 o tema é abordado em vários artigos, são mencionados os termos, maiores de setenta anos, idade avançada, velhice, pessoas idosas, amparo aos idosos e maiores de sessenta e cinco anos, destes, se destaca o “Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida”.³⁴

Na Lei 8.842 de 4 de Janeiro de 1994, ao dispor sobre a Política Nacional do Idoso (PNI) e criar o Conselho Nacional do Idoso com o objetivo de: Artigo 1º, “assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade.”³⁵

Ressalta-se que muitas outras iniciativas foram realizadas no Brasil, inúmeros programas e projetos foram desenvolvidos por instituições públicas e também, privadas, o esforço da sociedade e dos idosos envolvidos, idosas

³³ ALVARENGA, L.F.C.A. **Arte de Envelhecer Ativamente**: articulações entre corpo, gênero e sexualidade. 2012. 163 p. Tese (Doutorado em Educação) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2012. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/60400>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

³⁴ BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 28 fev. 2018.

³⁵ BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 8.842**, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm>. Acesso em: 10 abril 2018.

envolvidas nos programas, resultou na PNI, no entanto, para Rodrigues, nem tudo... foram flores, de acordo com a pesquisadora:

[...] parece-nos que o mais grave é a falta de continuidade dos Programas Governamentais. Elaboram-se Programas, Projetos que, por falta de verbas ou outros motivos não são executados com a rapidez que seria necessária. Nesse ínterim muda o Governo, seja em nível Nacional ou Estadual e esses Programas e Projetos ficam esquecidos. Às vezes, há um novo recomeço e, mais uma vez, por falta de continuidade não funciona. Ainda há um problema mais sério que ocorre, quando os Programas que estão sendo exitosos são interrompidos sem que haja algo para substituí-los. Apenas interrompe-se e os usuários e técnicos ficam se perguntado: o que virá, agora?³⁶

E por fim, o Estatuto do Idoso, Lei 10.741 de 1º de outubro de 2003, asseverando quê:

Art. 2º O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade.³⁷

Para Oliveira, 2007:

O Estatuto do Idoso, Lei 10.741/03, veio resgatar os princípios constitucionais que garantem aos cidadãos os direitos que preservem a dignidade da pessoa humana, sem discriminação de origem, raça, sexo, cor e idade conforme o artigo 3º IV da Constituição da República Federativa do Brasil.³⁸

Contudo, Alexandre de Oliveira Alcântara complementa que o Estatuto nasce em resposta aos problemas da não efetividade na condução das medidas de proteção e prevenção previstas no PNI e ainda, a partir das boas experiências geradas pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, que atende especificamente a uma camada da sociedade vulnerável assim como também são os idosos e as idosas. Ainda, segundo o autor, entre avanços e retrocessos vindos com o Estatuto do Idoso, cumpre destacar que:

³⁶ RODRIGUES NC. **Política Nacional do Idoso: retrospectiva histórica.** Estudos Interdiscipl. Envelhec., Porto Alegre, v. 3. p. 149-158. 2001. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/viewFile/4676/2593>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

³⁷ BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 10.741**, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm>. Acesso em: 03 maio 2018.

³⁸ OLIVEIRA, R. C. S. O processo histórico do estatuto do idoso e a inserção pedagógica na universidade aberta. Revista HISTEDBR On-line, Campinas, n.28, p.278–286, dez. 2007. Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/28/art18_28.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2018.

[...] Embora seja alvo de críticas por sua ineficácia normativa em seus onze anos de vida, o Estatuto do Idoso, a meu ver, tem um grande mérito: criou o sistema de garantias de direitos da pessoa idosa, que, apesar de vários percalços, tem buscado efetivar os direitos sociais dos idosos brasileiros. O sistema de garantias previsto no Estatuto é composto pelas seguintes instituições/órgãos: Conselhos do Idoso; Sistema Único de Saúde (SUS); Sistema Único de Assistência Social (Suas); Vigilância em Saúde; Poder Judiciário; Defensoria Pública; Ministério Público; e Polícia Civil. Acredito que a eficiência desse sistema de garantias é uma das possibilidades para a efetividade dos direitos da pessoa idosa. Vale ressaltar, que o tema da 1ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa foi justamente Construindo a Rede Nacional de Proteção e Defesa da Pessoa Idosa.³⁹

O envelhecimento da população no Brasil acompanha o fenômeno mundial, de acordo com a ONU, 2018:

[...] O mundo está no centro de uma transição do processo demográfico único e irreversível que irá resultar em populações mais velhas em todos os lugares. À medida que taxas de fertilidade diminuem, a proporção de pessoas com 60 anos ou mais deve duplicar entre 2007 e 2050, e seu número atual deve mais que triplicar, alcançando dois bilhões em 2050. Na maioria dos países, o número de pessoas acima dos 80 anos deve quadruplicar para quase 400 milhões até lá.⁴⁰

No Brasil essa realidade vem se confirmando. De acordo com as projeções do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) o percentual de idosos acima dos 65 anos praticamente irá triplicar entre os anos de 2000 e 2030. Em 2000 o percentual de idosos na população era de 5,61%, atualmente (2018) está em 8,77%, indo para 9,42% em 2020, com previsão de 13,44% para 2030, enquanto que a expectativa de vida para o mesmo período registrou 69,83 anos em 2000, 76,86 anos para 2020 e de 78,64 anos para 2030.⁴¹

Considerando a crescente elevação do número de idosos e idosas e o aumento da expectativa de vida, considerando ainda o conjunto de leis que visam resguardar os direitos da população idosa, há de se imaginar que o Brasil se encontre em posição privilegiada. No entanto, muitos desafios permanecem na sociedade sem as devidas respostas. Entre tantos temas, destacam-se: o abandono, a falta de ocupação, a busca pela longevidade - inclusive de forma igualitária entre os sexos, as garantias de atendimento universal quanto à previdência e a saúde, o

³⁹ ALCÂNTARA, A. O. **Da política Nacional do Idoso ao Estatuto do Idoso**: a difícil construção de um sistema de garantias de direitos da pessoa idosa. Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões. Rio de Janeiro. Ipea. 2016. Cap. 14. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=28693>. Acesso em: 08 jan. 2018.

⁴⁰ ONUBR. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-idosas/>>. Acesso em: 01 fev. 2018.

⁴¹ IBGE. **Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao>>. Acesso em: 01 mar. 2018.

melhoramento e a expansão das políticas públicas que visem garantir melhor qualidade de vida, a acessibilidade, a exclusão e desvalorização social, a ampliação da oferta de serviços especializados nos campos da educação, saúde e serviços, o cumprimento efetivo da legislação, o abuso financeiro – a negligência - a violência psicológica - a agressão física, lamentavelmente de origem familiar e a relação entre idosos, idosas e mundo do trabalho, sobre este último tema, intimamente relacionado à questão da aposentadoria, trataremos a seguir.

2.3 O trabalho na terceira idade

Não há como falarmos do trabalho na terceira idade sem trazer as questões que envolvem a aposentadoria, que, de acordo com o Dicionário Aurélio consiste na “situação de um trabalhador que tem isenção definitiva da efetividade do serviço, por incapacidade física ou por ter atingido determinada idade legal, e que recebe determinada pensão ou remuneração.”⁴²

De acordo com Santos:

[...] a aposentadoria é a perda do papel profissional, logo, afastamento do sistema de produção. Mas ela é também reorganização espacial e temporal da vida do sujeito, confrontação com a velhice e momento de reorganização da identidade pessoal.⁴³

Para Bulla e Kaefer:

Pensar em aposentadoria significa preparar a população que envelhece, para mudanças em suas atividades laborativas, que podem continuar ou não após o recebimento do benefício previdenciário, até sua desvinculação total do mercado de trabalho.⁴⁴

Para tecer a discussão que envolve o trabalho, o envelhecimento e a aposentadoria, é necessário considerar uma série de variáveis, partindo-se do princípio de que, tanto os trabalhadores e as trabalhadoras quanto o mundo do trabalho passam por transformações, cada trabalhador e trabalhadora possui a sua visão acerca do trabalho, assim como os processos que envolvem o trabalho

⁴² DICIONÁRIO Aurélio de Português Online. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/aposentadoria>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

⁴³ SANTOS, M. F. S. **Identidade e aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990. p. 21.

⁴⁴ BULLA, L.C.; KAEFER, C.O. **Trabalho e aposentadoria**: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. Revista Textos e Contextos, Porto Alegre, PUCRS, ano 2, n. 2, 2003. p. 1. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/957/737>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

modificando-se devido à globalização e a crescente adoção de novas tecnologias, os processos de envelhecimento e a percepção da velhice também são percebidos de formas diferentes, sendo assim, não é possível imaginar o envelhecimento, o trabalho e aposentadoria como uma constante homogênea. De acordo com Bulla e Kaefer “não há possibilidade de entender o homem e a sociedade sem relacioná-los com a história. A história é fator essencial para a compreensão do homem através de seu passado, presente e futuro”.⁴⁵

Nas sociedades em geral a vida cotidiana impõe ao idoso e a idosa, muitas dificuldades, o processo de envelhecimento e a vida como aposentado e aposentada, pelo menos no Brasil, se constituem em diferentes formas de preconceito. O idoso e a idosa em nossa cultura são vistos como improdutivos ou vistas como improdutivas ou incapazes, uma visão acentuada na medida em que o mundo capitalista impõe ao trabalhador e a trabalhadora o domínio e a rápida atualização no uso das tecnologias, espera-se dos idosos e das idosas o mesmo que do e da jovem, no entanto, esquecem que os idosos e as idosas são fontes ricas em saber e experiência, o que na prática tanto faltam aos jovens. É importante considerar que o mercado de trabalho sofre com as constantes crises econômicas, a redução dos postos de trabalho para os e as jovens é uma realidade, a grande concorrência e o despreparo geram um quadro competitivo bastante desigual.

O trabalho na vida do idoso e da idosa surge basicamente a partir de duas questões, a primeira delas está relacionada ao sentido em que o trabalho assumiu na vida de cada um e cada uma, para muitos e muitas, trabalhar é uma premissa, pois, dignifica e coloca o ser humano em pé de igualdade com a sociedade; Zanelli e Silva, em pesquisas com idosos e idosas que os levaram a publicar o “Programa de Preparação para Aposentadoria” relatam quê:

[...] muitos já disseram: “nascemos e morremos dentro das organizações de trabalho”. As sociedades se organizam em função do trabalho. O trabalho é um núcleo definidor do sentido da existência humana. Toda a nossa vida é baseada no trabalho. Os processos de socialização nos preparam para isto quando ainda não entendemos tais significados.⁴⁶

Para outro grupo de idosos e idosas, o fim do tempo do trabalho é um desejo, um recomeçar desprovido de obrigações, um tempo dedicado a si, um sonho

⁴⁵ BULLA, L.C.; KAEFER, C.O. 2003, p. 3.

⁴⁶ ZANELLI, J. C. e SILVA, N. **Programa de preparação para aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996. p.18-19.

a ser alcançado, no entanto, se no passado o aposentar-se era suficiente para garantir o sustento do idoso e da idosa, no presente à necessidade de complementação de renda é quase uma regra, portanto, muitos idosos e muitas idosas necessitam permanecer no mercado de trabalho, pois do contrário, não teriam como manter o mesmo padrão de vida, ou na maioria dos casos, nem mesmo suprir as necessidades mais básicas do ser humano, o trabalhar torna-se verdadeiramente um sinônimo de sobrevivência, situação agravada considerando que nessa etapa da vida, muitos idosos e muitas idosas utilizam medicamentos de uso contínuo, entre outros cuidados e necessidades que somados extrapolam a renda auferida com a aposentadoria.

O Estatuto do Idoso, Lei n. 10.741, de 01 de outubro de 2003, considera “idoso” as pessoas com 60 anos de idade ou mais, de acordo com o IBGE, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), de 2014, confirma o aumento de idosos e idosas no Brasil, passando de 9,7% em 2004 para 13,7% em 2014, projetando 18,6% para 2030 e 33,7% da população para 2060, o mesmo estudo pesquisou sobre o direito do idoso ao exercício da atividade profissional, respeitando-se as condições físicas, intelectuais e psíquicas, mostrando que em 2014, na faixa dos 60 anos, 29,1% se mantinham ocupados, caindo para 30% entre os 65 anos e 23,5% para a faixa dos 70 anos, em média, 33,9 horas de trabalho foram registradas para todas as faixas.⁴⁷

Ainda de acordo com a PNAD 2014, ao que se refere à previdência social e a taxa de ocupação, registrou-se que entre a população idosa, 57,5% eram aposentados e aposentadas, 9,5% pensionistas e 8,2% acumulavam as duas situações, dentre os e as que não eram aposentados e aposentadas, um total de 24,8%, se mantinham ocupados e ocupadas, uma taxa que caía para 16,4% para o grupo dos aposentados e das aposentadas; a aposentadoria ou pensão representava a principal fonte de rendimento para 66,4% dos idosos e das idosas, 29,3% estaria associado e associada ao trabalho.⁴⁸

De acordo com o IBGE, em sua Síntese de Indicadores Sociais:

⁴⁷ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese dos Indicadores Sociais** – Uma análise das condições de vida da população brasileira, 2015. p. 14. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

⁴⁸ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese dos Indicadores**, 2015, p. 37. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

[...] em 1999, 12,2% dos idosos com mais de 60 anos de idade poderiam ser considerados pobres, pois sobreviviam com até meio salário mínimo per capita mensal. Se acrescentarmos o grupo que vive com renda entre $\frac{1}{2}$ e 1 salário mínimo per capita (28,1%) é possível estimar que 40,3% dos idosos viviam em famílias com rendimento baixo.⁴⁹

Outros dados que sustentam os argumentos referentes às dificuldades do idoso em ser inserido no mercado de trabalho podem ser resgatados da Síntese dos Indicadores Sociais também realizados pelo IBGE para o ano de 2016, de acordo com o documento, entre 2005 e 2015, os idosos ocupados que recebiam aposentadoria diminuíram de 62,7% para 53,8%⁵⁰, por outro lado, aumentou de 47,6% para 52,3% a participação de idosos e idosas entre 60 e 64 anos, ocupados e ocupadas; fatos cujas explicações decorrem de *alterações na legislação*⁵¹ previdenciária que modificaram o tempo para concessão de algumas aposentadorias; esperava-se um aumento na taxa de ocupação, decorrentes a aposentadoria tardia. No entanto, se observou o contrário, as taxas caíram de 30,2% em 2005, oscilaram entre 31% e 27,1% nos anos seguintes e em 2015 registrou-se 26,3%. Estes índices, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) são explicados em virtude da discriminação, idosos são tidos como menos produtivos e mais caros; pautado em estudos internacionais o documento salienta que para o Brasil, a vulnerabilidade do idoso e da idosa é agravada devido a pouca instrução, desqualificando-os e desqualificando-as e destinando ao grupo apenas os trabalhos que exigem menor grau de qualificação; foi à inserção precoce dos idosos e das idosas de hoje no mercado de trabalho a causa determinante do menor grau de instrução.⁵²

Segundo Erica Lima Ramos:

[...] A carência de informações sobre o potencial das pessoas idosas gerou muitos mitos e preconceitos que foram disseminados na sociedade e no meio industrial, transformando o processo de envelhecimento em algo

⁴⁹ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese dos Indicadores Sociais**. IBGE, 2000. p. 272. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv7191.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

⁵⁰ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese dos Indicadores Sociais – Uma análise das condições de vida da população brasileira**. IBGE, 2016. p. 53. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

⁵¹ IBGE, 2016. **Alguns exemplos estão no Art. 142 da Lei 8.213, de 24.07.1991, na Emenda Constitucional n. 20, de 15.12.1998, na Lei n. 9.876, de 26.11.1999 e na Emenda Constitucional n. 41, de 19.12.2003**. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

⁵² IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese dos Indicadores Sociais – Uma análise das condições de vida da população brasileira**. IBGE, 2016. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

pejorativo, com reflexos negativos no campo social, no político e no econômico. Entretanto, essa visão parece que vem se modificando lentamente, já que atualmente as políticas públicas para os idosos têm investido na prevenção, reduzindo assim os custos com hospitalizações e elevando a qualidade de vida do idoso.⁵³

Ainda que pese sobre a sociedade a força da lei, expressa na Constituição Federal, na Política Nacional do Idoso e no Estatuto do Idoso, se faz necessário à continuidade das políticas públicas que possam cumprir fielmente o que está preconizado na legislação, pois se traduzem em apostas para que a terceira idade tenha mais acesso aos postos de trabalho; o investimento em educação para essa faixa etária poderá suprir carências e mantê-los atualizados, mantê-las atualizadas os avanços da medicina, a ampliação e as garantias de acesso aos serviços de saúde poderão manter os idosos e as idosas, por mais tempo em seus trabalhos, pois tais garantias geram uma melhor qualidade de vida.

É necessário que a sociedade desperte para a valorização do idoso e da idosa, tanto no sentido de apoiá-los e apoiá-las frente às lutas que dependem das ações políticas, mas também para cobrar da classe empresarial que os saberes e as experiências sejam valorizados, a troca de conhecimentos pode inclusive representar para as empresas a redução de custos com o treinamento dos e das jovens que atualmente iniciam suas carreiras assumindo cargos de chefia.

De acordo com França, 2008:

[...] uma das conclusões do Fórum Mundial do Envelhecimento, organizado pelas Nações Unidas, em 2002, foi a nova arquitetura do envelhecimento. Ela requer políticas que removam obstáculos e facilitem contribuições, aproximando as possibilidades e evitando os estereótipos e os mitos.⁵⁴

Ao que parece muitos dos obstáculos presentes na vida do idoso e da idosa, permanecem; recentemente, em janeiro de 2018, Porto Alegre, foi a sede do III Fórum Social Mundial População Idosa e II Fórum Social Mundial das Pessoas com Deficiência, as discussões resultaram na divulgação da “Carta do 3º FÓRUM SOCIAL MUNDIAL POPULAÇÃO IDOSA e 2º FÓRUM SOCIAL MUNDIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, 2018”, nesta, foram estabelecidas vinte propostas para serem levadas as diversas esferas do governo e da sociedade, sendo a

⁵³ RAMOS, E.L.; SOUZA, N. V. D. O; CALDAS, C. P. **Qualidade de vida do idoso trabalhador**. Revista Enfermagem UERJ. 2008. Disponível em: <<http://www.facenf.uerj.br/v16n4/v16n4a09.pdf>>. Acesso em: 06 mar. 2018.

⁵⁴ FRANÇA, Lucia. **O desafio da aposentadoria**: O exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco, 2008, p.46.

primeira delas a luta pelo “Cumprimento integral do Estatuto do Idoso, Lei Federal 10.741, de 01.10.2003 e os regramentos de acordos internacionais que o Brasil é signatário, no que interessa as pessoas idosas”.⁵⁵

Mais estudos sobre as condições de vida dos idosos e das idosas no mundo do trabalho devem ser realizados, investigar o processo de envelhecimento frente às novas regras que surgem com a reforma trabalhista e uma possível reforma previdenciária, poderá servir de base para auxiliar os idosos e as idosas a permanecerem ativos e ativas; o acesso e as condições de trabalho adequados serão fundamentais para que se alcance a longevidade, neste sentido, o planejamento se faz indispensável para que se possa refletir sobre o envelhecimento, sobre a aposentadoria, sobre projeto para se manter ativo e alcançar a qualidade de vida desejada, para isto, está previsto tanto na Política Nacional do Idoso, artigo 10, quanto no Estatuto do Idoso, artigo 28, a adoção de programas de preparação para a aposentadoria (PPA), que será objeto de discussão no próximo capítulo.

⁵⁵ Fórum Social Mundial 2018. Carta do 3º Fórum Social Mundial População Idosa e 2º Fórum Social Mundial das Pessoas com Deficiência, 2018. Disponível em: <<http://www.uergs.edu.br/upload/arquivos/201802/07151326-carta-do-fsm-idosos-e-pcds-2018.pdf>>. Acesso em: 08 mar. 2018.

3. APOSENTADORIA E OS PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO

A revisão histórica acerca da evolução do trabalho e a elucidação dos fatos presentes no processo de envelhecimento levam-nos a discutir a questão do idoso e da idosa frente ao mundo do trabalho; o processo contínuo de envelhecimento da população no mundo e no Brasil projetam aumentos significativos na expectativa de vida da população, a sociedade brasileira se depara com um número cada vez maior de idosos e idosas, muitos destes e destas, aposentados e aposentadas ou em processo de aposentação.

Conforme literatura apresentada, a vida dos idosos e das idosas, tanto ao que se refere aos aspectos biológicos quanto aos sociais, sempre foram marcadas por exclusão e depreciação, no momento em que se apercebem com menos forças e com a capacidade produtiva diferente da exigida pelo mercado de trabalho, se deparam com a ideia da aposentadoria, se para uns é chegado o momento de descanso, para outros é um constante pesar, se no passado a aposentadoria era capaz de manter o padrão de vida desejado, no presente é cada vez mais comum à necessidade de permanecer ativo, seja pelo despreparo frente às questões que envolvem o processo de aposentadoria, portanto o ingresso em uma vida desconhecida, seja em função da manutenção do padrão de vida, muitas vezes deteriorado pela ausência da paridade entre o trabalhador ativo e o aposentado, a trabalhadora ativa e a aposentada.

Pretende-se, neste capítulo, mostrar que a aposentadoria em nosso país é fruto de um processo longo e contínuo de aprimoramento da seguridade social no mundo e que, no Brasil está definida no artigo 194 da Constituição de 1988, como sendo “um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social;”⁵⁶ cumpre lembrar que a previdência social é um seguro social, sendo a aposentadoria, apenas um entre os vários benefícios destinados a resguardar o trabalhador.⁵⁷

Para Alexandre Desotti Costa:

⁵⁶ BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 mar. 2018.

⁵⁷ BRASIL. **INSS.** Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

[...] a aposentadoria visa a assegurar um benefício e um merecido descanso no final da vida àquele que contribuiu por algum tempo ou atingiu uma determinada idade. Trata-se de um direito que pode ser enquadrado como de primeira, segunda e terceira geração. [...] de primeira, porque a aposentadoria não deixa de ser um direito individual daquele que, cumprindo os requisitos legais, passa para a inatividade recebendo os seus merecidos proventos. [...] de segunda geração, porque é um direito, está diretamente relacionado ao trabalho, à seguridade social, à subsistência, ao amparo à velhice. E de terceira, porque não (!?), se vislumbrarmos que a aposentadoria se destina a proporcionar ao trabalhador, pelo menos em tese, um restante de vida saudável e com qualidade.⁵⁸

A aposentadoria normalmente é reduzida ao provento que o trabalhador e a trabalhadora fará jus ao fim de um ciclo de contribuições pagas à previdência social, entretanto, a aposentadoria a qual iremos nos debruçar se refere ao fato social, ao momento em que o trabalhador, idoso, a trabalhadora, idosa, se afastará do trabalho e do conjunto de sentidos e significados, que para o bem ou para o mal, dão razão a sua existência.

Neste sentido, entende-se que os trabalhadores e as trabalhadoras poderão necessitar de ajuda, se para alguns o processo de desligamento do mundo do trabalho é encarado com naturalidade, para outros e outras o não-trabalho dá medo e é causador de abalos que propiciam o agravamento ou surgimento de doenças. Desta forma, em auxílio aos trabalhadores e às trabalhadoras prestes a se aposentar, surgem os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA), cujos desafios residem na tarefa de apresentar-lhes os temas com os quais irão se deparar, antes, durante e após o processo de aposentadoria, sendo os principais, os que estão relacionados aos aspectos psicológicos, sociais, financeiros, legais e medicinais.

O surgimento dos Programas de Preparação para a Aposentadoria, seus conceitos e formas serão apresentados, assim como as previsões legais que os determinam.

3.1 Um breve relato sobre a evolução da previdência social e a organização do sistema previdenciário no Brasil

Considera-se que a previdência social moderna, teve início a partir das transformações trabalhistas e sociais que surgiram durante a Revolução Industrial

⁵⁸ COSTA, A. D. Prefácio. In: SANTIAGO, Rogério Vieira. **Aposentadoria no serviço público**. Belo Horizonte: Del Rey, 2011. p. XI.

nos séculos XVIII e XIX, cuja expansão impôs aos trabalhadores e trabalhadoras, jornadas longas e exaustivas, fazendo crescer o número de acidentes de trabalho e com eles a percepção da sociedade quanto à necessidade de medidas de proteção, para quê, diante do infortúnio, fossem asseguradas ao trabalhador e a trabalhadora, as condições mínimas de sobrevivência, não havia, portanto, um caráter indenizatório, já que o indivíduo sempre esteve exposto à indigência, deflagrada tanto por fatos sociais, como pelos individuais.⁵⁹

Nas sociedades antigas, notadamente no Império Romano, a proteção do indivíduo normalmente se dava dentro do seio familiar, onde o mais velho, o *pater familiae*, reunia, mulher, filho, filha, pai, mãe, avô, avó, neto, neta, sobrinho e sobrinha, a proteção se dava dos mais jovens para os mais idosos; restava aos indivíduos sem recursos e sem família, a caridade, promovida pela classe abastada que buscava reduzir os efeitos psicológicos produzidos pela culpa frente às práticas de exploração escravistas da época, no entanto, a caridade era incapaz de promover atenção a todos, a partir daí, começou a se pensar a proteção social a partir de técnicas de caráter coletivo.⁶⁰

Conforme Janete Aparecida Deste, foram nos primeiros agrupamentos do antigo oriente, entre os hindus, hebreus e egípcios, onde se iniciaram os primórdios do sindicalismo moderno e da previdência social, período em que se observava nos colégios gregos e romanos, o caráter das ações mutualistas e de reciprocidade.⁶¹

De acordo com Meirelles, o primeiro ato instituído referente à seguridade social ocorreu ainda no início do século XVII, quando em 1601 se instituiu a *Poor Relief Act*, uma lei de amparo aos pobres que estabelecia o pagamento de

⁵⁹ MEIRELES, M. A. **A evolução histórica da seguridade social** – aspectos históricos da previdência social no Brasil. 2009. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/1574-a-evolucao-historica-da-seguridade-social-aspectos-historicos-da-previdencia-social-no-brasil-mario-antonio-meirelles>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

⁶⁰ JARDIM, Rodrigo Guimarães. **Antecedentes históricos da seguridade social no mundo e no Brasil**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3818. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26145/antecedentes-historicos-da-seguridade-social-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

⁶¹ DESTES, Janete Aparecida. **Atuação do sindicato na concretização dos direitos previdenciários do trabalhador empregado**. 2008. p. 94. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/2501/1/000400746-Texto%2bCompleto-0.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

contribuições de caráter obrigatório, destinadas ao auxílio dos indigentes por intermédio das ações desenvolvidas pelas paróquias.⁶²

Entre o fim do século XIX e início do século XX as tendências sociais se expandem e surgem em várias partes do mundo; na Prússia se institui em 1883 o primeiro seguro social, uma medida de caráter político que visava consagração social diante da crise industrial vivenciada, o que culminou em 1911, já como nação Alemã, no surgimento do Código de Seguro Social Alemão.⁶³

Na Inglaterra, em 1897, foi promulgado o Workman's Compensation que se constituía num seguro obrigatório contra acidente de trabalho, atribuindo ao empregador ou empregadora, à responsabilidade legal pela cobertura assistencial decorrente de acidentes ocorridos no ambiente de trabalho e em 1908, pela Old Age Pensions, a concessão de pensão devida aos maiores de setenta anos, contribuintes ou não.⁶⁴

No México surgiu a fase do constitucionalismo social, ao incorporar a sua Constituição, em 1917, os direitos sociais, trabalhistas e econômicos; a União Soviética, em 1918, inseriu em sua Carta Magna, artigos tratando dos direitos previdenciários.⁶⁵

A evolução da assistência social no mundo, de origem familiar, passando pela proteção mutualista e pelas salvaguardas destinadas aos trabalhadores e as trabalhadoras, amadureceu e reconheceu, sobretudo a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos, as necessidades de assistência e amparo, que vão do nascer ao morrer; as nações através de legislações próprias e em consonância com os acordos internacionais reconhecem que a vida humana precisa de atenção e cuidados, no entanto, é necessário repensar a função do Estado e do capital

⁶² MEIRELES. M. A. **A evolução histórica da seguridade social** – aspectos históricos da previdência social no Brasil. 2009. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/1574-a-evolucao-historica-da-seguridade-social-aspectos-historicos-da-previdencia-social-no-brasil-mario-antonio-meirelles>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

⁶³ MEIRELES. M. A. **A evolução histórica da seguridade social** – aspectos históricos da previdência social no Brasil. 2009. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/1574-a-evolucao-historica-da-seguridade-social-aspectos-historicos-da-previdencia-social-no-brasil-mario-antonio-meirelles>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

⁶⁴ MEIRELES. M. A. **A evolução histórica da seguridade social** – aspectos históricos da previdência social no Brasil. 2009. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/1574-a-evolucao-historica-da-seguridade-social-aspectos-historicos-da-previdencia-social-no-brasil-mario-antonio-meirelles>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

⁶⁵ MEIRELES. M. A. **A evolução histórica da seguridade social** – aspectos históricos da previdência social no Brasil. 2009. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/1574-a-evolucao-historica-da-seguridade-social-aspectos-historicos-da-previdencia-social-no-brasil-mario-antonio-meirelles>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

financeiro; os direitos a uma vida digna, consagrados internacionalmente, estão sendo ameaçados através das políticas de austeridade, promovendo reforma duvidosas que na prática reduzem o acesso à saúde, postergando, congelando ou negando benefícios, resultando no aumento da pobreza e na exclusão.

No Brasil a previdência social, seguridade social ou simplesmente, proteção social, evoluiu em conformidade com os significados, conceitos e experiências internacionais, a partir do modelo privado e voluntário surgiram os primeiros planos baseados no mutualismo, seguindo com o início das intervenções do Estado, que concedia benefícios a determinadas classes de trabalhadores e trabalhadoras; entre 1988 e os dias atuais, a previdência brasileira vem passando por mudanças em termos de conceitos e estrutura, ampliando não apenas a cobertura, mas também expandindo os tipos de benefícios.

A evolução dos direitos previdenciários no Brasil teve início desde a Constituição de 1824, um número incontável de documentos surgiu no decorrer das Constituições que se seguiram, a saber, de 1891, 1934, 1937, 1946, 1967 e 1988, no entanto, foi em 1923, através do Decreto Legislativo nº 4.682, que se estabeleceu o marco da seguridade no Brasil, a Lei Eloy Chaves, como ficou conhecida, criou as Caixas de Aposentadoria e Pensões para os ferroviários, cujo custeio se devia aos 3% pagos mensalmente pelos empregadores e pelas empregadoras, mais 1% que incidia sobre a renda bruta anual e 1,5% sobre as tarifas das estradas de ferro e sobre outros ganhos; a lei instituiu vários avanços referentes às pensões e foi responsável pela ampliação da seguridade a outras categorias, em 1926, para os portuários e marítimos e em 1928 para os empregados dos serviços de telegráficos e radiotelegráficos.^{66 67}

Para Meirelles, 2009, a evolução do sistema previdenciário brasileiro pode ser resumida a partir do período da implantação ou formação, sendo a Lei Eloy Chaves, o marco constituinte do primeiro sistema de seguros sociais do Brasil, seguindo pelo período de expansão, que vai dos montepios até a LOPS, passando

⁶⁶ DESTES, Janete Aparecida. **Atuação do sindicato na concretização dos direitos previdenciários do trabalhador empregado**. 2008. p. 99. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/2501/1/000400746-Texto%2bCompleto-0.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

⁶⁷ JARDIM, Rodrigo Guimarães. **Antecedentes históricos da seguridade social no mundo e no Brasil**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3818. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26145/antecedentes-historicos-da-seguridade-social-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

pelo período de unificação que teve início com a LOPS e chegou à plenitude com a formação do INPS, vindo ao período de reestruturação com a criação do SINPAS e finalmente chegando ao período da seguridade social, alcançado com a Constituição de 1988, onde foram adotados princípios que puderam garantir cobertura e atendimento, não apenas aos trabalhadores, mas a todos os e todas as integrantes da sociedade.⁶⁸

Na Constituição de 1988 foram elencados os princípios que viriam nortear a Seguridade Social, dispostos a seguir, conforme o parágrafo único do art. 194 da Constituição Federal⁶⁹ vigente:

- Art. 194. Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:
- I. universalidade da cobertura e do atendimento;
 - II. uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
 - III. seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
 - IV. irredutibilidade do valor dos benefícios;
 - V. equidade na forma de participação no custeio;
 - VI. diversidade da base de financiamento;
 - VII. caráter democrático e descentralização da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados.

A promulgação da Constituição de 1988, a Constituição da Solidariedade e do Bem Estar Social, passou a tratar a Seguridade Social com um sistema composto pela previdência, saúde e assistência social, sendo cada um, tratado e detalhado em seção específica, conferindo-lhes regras próprias para a gestão, o financiamento e a organização; o custeio tripartite foi mantido e a gestão quadripartite instituída, alguns órgãos e entidades foram extintos, outros se fundiram para se constituírem em órgãos com novas finalidades; em 1990 foi extinto o SINPAS e criado o Instituto Nacional do Seguro Social a partir da fusão do INPS e do IAPAS, o INSS assumia então as funções de arrecadação e pagamento.⁷⁰

⁶⁸ MEIRELLES. M. A. **A evolução histórica da seguridade social** – aspectos históricos da previdência social no Brasil. 2009. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/1574-a-evolucao-historica-da-seguridade-social-aspectos-historicos-da-previdencia-social-no-brasil-mario-antonio-meirelles>>. Acesso em: 14 mar. 2018.

⁶⁹ BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 14 mar. 2018.

⁷⁰ DESTES, Janete Aparecida. **Atuação do sindicato na concretização dos direitos previdenciários do trabalhador empregado**. 2008, p.129. Dissertação de Mestrado. Pontifícia

Sobre a organização previdenciária no Brasil, o sistema é de caráter público ou privado, estando a previdência pública dividida em dois regimes, o Regime Geral de Previdência Social, conhecido pela sigla RGPS e o Regime Próprio de Previdência Social, conhecido por RPPS, sendo ambos de caráter obrigatório, fazendo com que todo cidadão e toda cidadã que exerce função remunerada seja considerado e considerada dentro do segmento público, portanto, um trabalhador ou uma trabalhadora obrigatoriamente segurado ou segurada. A previdência privada assume a característica de ser complementar, independentemente dos rendimentos pagos, ainda que na maioria das vezes sejam superiores ao da esfera pública, desta forma, qualquer trabalhador, ligado ao RGPS ou ao RPPS, poderá por livre escolha aderir a um plano complementar.⁷¹

As diferenças entre RGPS e RPPS residem nos objetivos, ao RGPS é atribuída à função de gerir a previdência de todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras que compõe a iniciativa privada do país, incluindo neste grande grupo os servidores públicos não concursados e servidoras públicas não concursadas que ocupam cargo de comissão na União, nas Autarquias ou nas Fundações, enquanto que no RPPS o objetivo reside na gestão da previdência dos servidores públicos e das servidoras públicas ocupantes de cargos efetivos vinculados a um dos entes federativos, para este regime, com exceção da previdência dos militares, está vetado à existência de mais de um regime próprio e também de mais de uma unidade gestora.⁷²

Sobre os tipos, a aposentadoria por idade se destina aos trabalhadores que devido ao avançar da idade, se mostram, presumidamente, incapazes para o trabalho, não adentrando no conjunto de questões que poderiam refutar tal incapacidade, verifica-se que na legislação brasileira encontram-se definidos o padrão de 60 anos de idade para as mulheres e 65 para os homens e para o caso dos segurados especiais (agricultor familiar, pescador artesanal, indígena) são considerados cinco anos a menos para cada grupo, ou seja, 55 para as mulheres e 60 para os homens, o mesmo desvio padrão serve de parâmetro para determinar a

Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/2501/1/000400746-Texto%2bCompleto-0.pdf>>. Acesso em: 14 março, 2018.

⁷¹ NETTO, Juliana Presotto Pereira (org.). **As possibilidades de aposentadoria no direito público brasileiro**. Preparação para a aposentadoria: você já pensou sobre isso? Vários autores. São Paulo: LTr, 2009. p. 59-71.

⁷² NETTO, 2009, p. 60.

aposentadoria compulsória, totalizando então, 65 anos para as mulheres e 70 anos para os homens; dentro do Regime Geral, a aposentadoria por idade, ou seja, por velhice, é a mais representativa; as regras, com exceção da aposentadoria compulsória, são as mesmas para o Regime Próprio, podendo permanecer em atividade mesmo após a aposentadoria por idade.⁷³

A aposentadoria por invalidez de acordo com Netto encontra-se, cercada de controvérsias em virtude da dificuldade de comprovar que a incapacidade para o trabalho, seja provisória ou definitiva, de fato impedia o trabalhador de buscar uma recolocação que pudesse garantir o seu sustento, ademais, pensando nos questionamentos jurídicos e considerando as dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, tem-se optado por considerar a invalidez como um fator associado às capacidades físicas e também a questão socioeconômica; no Regime Geral o benefício devido corresponderá a cem por cento do salário, sendo este calculado pela média dos oitenta por cento maiores salários auferidos durante a vida ativa, devendo aos casos excepcionais ser concedido o acréscimo de vinte e cinco por cento aos segurados e as seguradas que passem a necessitar de assistência permanente. Já no RPPS, o benefício será proporcional ao tempo de contribuição, tendo com exceção os casos decorrentes de acidentes de trabalho e outras moléstias graves.

A aposentadoria por tempo de contribuição está presente nos dois regimes da previdência, em ambos considera-se o tempo de contribuição, no entanto, para os servidores públicos e as servidoras públicas, outras exigências foram sendo feitas na medida em que foram editadas as reformas previdenciárias de 1998 e de 2003, enquanto que no RGPS a aposentadoria independe da idade, no RPPS encontra-se estabelecido que, além do tempo de contribuição, a idade mínima de 55 anos para as mulheres e 60 anos para os homens, e ainda, dez anos de serviço público e cinco anos no cargo; para os dois regimes o benefício será calculado pela média dos oitenta por cento dos maiores salários, aplicando-se aos integrantes do RGPS, o fator previdenciário, situação em que o beneficiário muito novo pode ter o seu benefício reduzido, a este grupo também foi imposto que o valor do benefício não poderá ser maior do que o teto pago pelo sistema previdenciário; neste cenário, para trabalhadores e trabalhadoras do RPPS, não se aplica o fator previdenciário visto

⁷³ NETTO, 2009, p. 59-71.

que a idade mínima já foi cumprida; quanto ao teto para os servidores públicos e as servidoras públicas, a exigência é que o provento não ultrapasse a remuneração percebida quando do momento em que se estabeleceu a aposentadoria.⁷⁴

Até o momento da aposentadoria, o trabalhador brasileiro e a trabalhadora brasileira irão se deparar com todas as questões até aqui citadas, a centralidade do trabalho em sua vida, as relações construídas ao longo da carreira, a percepção do envelhecimento, a visão que a sociedade tem do idoso e da idosa e a compreensão do emaranhado de normas e regras de transição para se alcançar a aposentadoria, poderão conjurar sentimentos negativos que dificultarão a transição, elevando o grau de incertezas e até mesmo causando desajustes de ordem física e emocional; neste contexto se percebe a necessidade de apresentar ao trabalhador e a trabalhadora os temas com os quais ele e ela irão lidar antes, durante e após o processo de aposentadoria, entrarão em cena agora, os programas de preparação para essa nova fase da vida.

Cabe ainda destacar que os programas de preparação para a aposentadoria se destinam aos trabalhadores e as trabalhadoras que, cumprindo com a legislação vigente, ou seja, aplicando-se os critérios e as regras de transição, podem prever com exatidão o momento em que irão se aposentar, no entanto, cabe a reflexão sobre a situação dos trabalhadores e das trabalhadoras que se aposentam por invalidez, pelo acometimento inesperado de acidentes ou pela morbidade atribuída a certas funções laborais.

Numa perspectiva inclusiva, é necessário pensar também na situação dos servidores públicos e servidoras públicas federais que se encontram em atividade através do abono permanência, com destaque para aqueles e aquelas que objetivam manter-se em atividade até o momento da aposentadoria compulsória; no próximo capítulo veremos que algumas instituições já incluem estes servidores e estas servidoras em seus PPA's.

3.2 Os programas de preparação para a aposentadoria (PPA's)

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria visam preencher a lacuna que surgirá com o vislumbre do desligamento do trabalho, a centralidade

⁷⁴ NETTO, 2009, p. 59-71.

deste exerce um papel fundamental na vida humana, que por vezes, excede a atividade laboral e adentra no campo das relações sociais e afetivas.

Adaptar-se a uma nova vida, em que a centralidade do trabalho e suas representações deixarão de existir é uma tarefa que irá requerer preparação, planejamento e muita reflexão.

Cuidar para que os estereótipos associados ao envelhecimento e à aposentadoria não desencadeiem agravos à saúde, se traduz em uma luta a ser travada com parte da sociedade, ainda incapaz de enxergar na velhice e na aposentadoria, uma oportunidade de reinvenção e ressignificação.

Para Zanelli et al:

[...] os problemas da aposentadoria se originam da repentina perda de identidade profissional que ocorre com o término forma das atividades no trabalho. A nova etapa da vida implica a redefinição de papéis sociais, e geralmente é acompanhada de estereótipos que vinculam aposentadoria a obsolescência, inatividade, empecilho, velhice e morte.⁷⁵

Deste modo, se justifica que as empresas sejam chamadas a se aliar aos trabalhadores e as trabalhadoras, valorizando-os e as enquanto profissionais e em cumprindo com as suas responsabilidades sociais.

Os programas de preparação para aposentadoria são vantajosos tanto para as empresas, como para os e as profissionais que a elas dedicaram boa parte de suas vidas; para as empresas, como resposta às novas demandas do mercado, em respeito aos trabalhadores e as trabalhadoras e suas famílias e em cumprimento a legislação que trata das questões dos idosos e das idosas no Brasil; para os pré-aposentados e pré-aposentadas, pelos ganhos advindos de uma transição de vida saudável, cujos impactos positivos se farão sentir nos campos psicológico, social e financeiro.

3.2.1 Surgimento e Breve Histórico

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria, PPA's, podem ser considerados um fenômeno ainda relativamente recente, na literatura não há registros detalhados quanto ao surgimento, existem até mesmo, autores que discordam quanto a origem, de acordo com Carvalho et al, os PPA's teriam surgido "no início da década de 1950 na Europa, reunindo interesses e recursos públicos e

⁷⁵ ZANELLI, J. C., SILVA, N. & SOARES, D. H. **Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho**: Construção de Projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 76.

privados preocupados com o tema”⁷⁶, no entanto, autores como Muniz⁷⁷ e Netto⁷⁸, corroboram afirmando que os PPA’s surgiram no início dos anos 1950, porém, nos Estados Unidos, e que, de acordo com Muniz, tornaram-se padrão, adotados até os dias de hoje.

Os PPA’s se iniciaram de forma tímida, restritos a prestação de orientações sobre aposentadoria e pensão, com o passar do tempo, considerando as evoluções no mundo do trabalho e o crescimento das empresas, se percebeu a necessidade de agregar novos temas, os primeiros a surgirem se referiam às finanças, à saúde e ao mercado de trabalho. A definição quanto ao momento em que o PPA deveria ser iniciado, se deu na Espanha, durante o Congresso de Gerontologia de 1974, ao determinar que, nos cinco anos anteriores à aposentadoria, já seria necessário discutir as questões a serem enfrentadas no pós-aposentadoria, preparando os trabalhadores e trabalhadoras para uma possível nova atividade e ainda, esclarecendo questões relativas à saúde.⁷⁹

De acordo com Muniz, o Japão tem desenvolvido inúmeros PPA’s em suas empresas, havendo até, relatos de programas com duração de dois dias, onde trabalhadores ainda na faixa dos 55 anos, acompanhados de suas esposas, são convidados a discutir sobre o futuro, recebendo informações sobre as questões já citadas e sendo incentivados, por meio de premiações, a permanecerem no emprego.⁸⁰

Em relação ao surgimento dos PPA’s no Brasil, Netto, relata que as iniciativas experimentais e incipientes surgiram entre o fim da década de 1970 e início da década de 1980, sofrendo refreamento na década de 1990 e retornando nos primeiros anos do novo milênio; citando a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, ABRAPP, NETTO, explica que no cenário político e econômico dos anos 1970, período de ditadura e de conflitos entre

⁷⁶ CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, L. P. do; SERAFIM, O. C. G. **Administração de Recursos Humanos**. 2ª ed., ver. Vol. 2. Cengage Learning. São Paulo, 2014. p. 209.

⁷⁷ MUNIZ, J. A. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. **Estudos de Psicologia**, Natal. 1997. p. 198-204. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X1997000100012>. Acesso em: 16 mar. 2018.

⁷⁸ NETTO, Francisco Sobreira; NETTO, Juliana Presotto Pereira. Programa de Preparação para a aposentadoria – **PPA**: responsabilidade social das organizações. [s/d]. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/254_254_SeGET_-_PPA_e_RS_-_final.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2018.

⁷⁹ MUNIZ, 1997, p. 200.

⁸⁰ MUNIZ, J. A. PPA: programa de preparação para o amanhã. **Estudos de Psicologia**, Natal. 1997. p. 200. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X1997000100012>. Acesso em: 16 mar. 2018.

sindicatos e empresários, os PPA's eram vistos com características expulsórias; ainda tendo como referência a ABRAPP, cerca de 80 instituições mantiveram algum tipo de programa que antecederia a aposentadoria, no entanto, as iniciativas rapidamente cessaram em função da crise econômica dos anos 1990.⁸¹

Magnani, Mendes, Mello, Barbosa & Bueno, *apud* Muniz, asseveram que o PPA no Brasil teve início no SESC/São Paulo através de programa desenvolvido para prestar “informações sobre a questão do envelhecimento, de recursos socioculturais e de serviços da comunidade para os quais os aposentados e as aposentadas possam se voltar, a partir da aposentadoria”.⁸²

Zanelli, alerta que, para algumas organizações os “programas de preparação para aposentadoria são considerados como ‘um luxo’. Assim, tratado tão somente como um recurso [...]”.⁸³

O que para algumas empresas poderia ser um luxo, hoje se constitui em uma obrigação, prevista na Política Nacional do Idoso, no Estatuto do Idoso e na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho no Serviço Público Federal, PASS.

3.2.2 PPA's, o que são e como se organizam?

A aposentadoria pode ser entendida como um processo que finaliza uma carreira, quando então, através de uma visão apequenada, as empresas se veem diante da necessidade de substituir sua mão-de-obra, no entanto, sabe-se que a aposentadoria para os trabalhadores e as trabalhadoras oscilará conforme as vivências e as expectativas, o que para uns significa a concretização de um sonho, portanto, um prêmio a ser desfrutado com a família, em busca de mais lazer e de mais horas destinadas ao cultivo das relações afetivas, para outros, o processo representará a instauração da velhice à luz das deturpações que o mundo do trabalho, o mercado e parte da sociedade erroneamente associam ao idoso e a idosa.

⁸¹ NETTO, Francisco Sobreira; NETTO, Juliana Presotto Pereira. **Programa de Preparação para a aposentadoria** – PPA: responsabilidade social das organizações. [s/d]. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/254_254_SeGET_-_PPA_e_RS_-_final.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2018

⁸² MUNIZ, 1997, p. 200.

⁸³ ZANELLI, J. C. **O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira**. Revista de Ciências Humanas, edição especial, p. 157-176, 2000. p. 161. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/25796>>. Acesso em: 16 mar. 2018.

Neste contexto, Zanelli e Silva, nos diz com pesar: “os relatos de incidência de separações conjugais, doenças severas e até suicídios nos primeiros anos ou meses de aposentadoria não são poucos”⁸⁴, o que facilmente justifica a adoção de medidas que sejam capazes de reorientar o trabalhador e a trabalhadora quanto as oportunidades de crescimento que podem surgir a partir da aposentadoria e do envelhecer.

Netto corrobora com Zanelli e Silva, ao citar que o motivo dos óbitos, “vão desde a perda de identidade, já que parte dela esteve por anos, ligada ao nome ou à cultura organizacional da empresa, bem como a falta de convívio social, à sensação de inutilidade e à falta de perspectiva de vida futura”.⁸⁵

O Programa de Preparação para a Aposentadoria seria a resposta das empresas e da sociedade à responsabilidade social devida aos trabalhadores e as trabalhadoras em processo de envelhecimento, preparando-os e as ou levando-os e as a reflexão, cercando-os e as com os temas que serão imprescindíveis para que o fim do trabalho formal e o início do envelhecimento sejam vivenciados em plenitude, abrindo portas para que as necessidades sejam atendidas, capacitando os que almejam permanecer em atividade laboral formal ou através do voluntariado, oferecendo oportunidade de estudo e de engajamento em projetos socioculturais ou simplesmente, vivenciando o ócio através do lazer, das relações sociais e dos cuidados com a saúde.

As definições, objetivos e significados podem variar de acordo com o autor, para Carvalho, um PPA consistirá em:

[...] apresentar a seus colaboradores momentos de reflexão a respeito de sua trajetória laboral e pessoal, e possibilidades de desfrutar o tempo que está próximo com atividades prazerosas, além de oferecer chances àqueles que optam por apostar em si mesmos e em suas competências. [...] os PPA's podem constituir um instrumento de transformação da cultura das empresas no sentido de uma revisão do que é o processo de envelhecimento humano no sistema produtivo⁸⁶

Já para, Zanelli e Silva:

O PPA tem como objetivo aprofundar questionamentos dos aspectos biológicos, sociais, culturais, psicológicos, políticos e econômicos, que se manifestam com maior intensidade no período que antecede a

⁸⁴ ZANELLI, J. C., Silva, N. **Programa de preparação para aposentadoria**. Florianópolis-SC: Insular, 1996. p. 30.

⁸⁵ NETTO, 2009, p. 113.

⁸⁶ CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, L. P. do; SERAFIM, O. C. G. **Administração de Recursos Humanos**. 2ª ed., ver. vol. 2. Cengage Learning. São Paulo, 2014. p. 202.

aposentadoria. [...] procura reduzir ansiedades e dificuldades associadas a tal fase, bem como servir de facilitador na reelaboração de projetos de vida.⁸⁷

Percebe-se que embora as definições de Carvalho e Zanelli e Silva expressem motivações das mais diversas ordens, ora centradas nas necessidades do pré-aposentado e da pré-aposentada, ora tendo em foco o papel das empresas, ambas convergem para um fim comum, ao considerar que as questões do envelhecimento humano e o projeto de vida desenvolvido para o pós-aposentadoria, contribuirão para que a sociedade reelabore seus conceitos quanto ao envelhecimento e quanto ao papel dos idosos no crescimento da sociedade.

Ainda de acordo com Zanelli e Silva,

[...] a preparação – no sentido de tomada de consciência, alguns preferem o termo reflexão – consiste na busca de novas áreas de interesse para a pessoa, incentivando a descoberta de potencialidades e prevenindo conflitos emergentes. [...] ensinar que as possibilidades de ação não se esgotam com o fim de uma carreira.⁸⁸

A reflexão e tomada de consciência a ser feita, descrita por Zanelli e Silva, é um exercício não apenas para os pré-aposentados e as pré-aposentadas, mas sim para a sociedade, que mesmo já dispendo de mecanismos legais, ainda encontra dificuldade e resistência para tratar as questões do envelhecimento e da aposentadoria, de forma a se distanciar das expectativas do mercado de trabalho e do senso comum.

Para que a reflexão se torne significativa, é necessário o domínio dos conhecimentos científicos sobre o envelhecimento e ainda, sobre as questões de ordem técnica, referentes ao sistema previdenciário e aos instrumentos que estão sendo desenvolvidos para propiciar melhorias na qualidade de vida; neste sentido, de forma mais didática, Victorelli *apud* Netto, elenca que:

[...] um PPA deve contribuir para que as pessoas: construam o seu próprio planejamento de vida, reflitam e discutam sobre as maneiras de usar o tempo livre após o desligamento, se informem sobre as regras e leis que regem o sistema previdenciário, melhorem sua qualidade de vida e participem de atividades ligadas à saúde, ao lazer e à inter-relação social.⁸⁹

Sendo os PPA's ainda recentes, França, destaca que:

⁸⁷ ZANELLI, J. C., SILVA, N., 1996, p. 44.

⁸⁸ ZANELLI, J. C., SILVA, N., 1996, p. 32.

⁸⁹ NETTO, Francisco Sobreira; NETTO, Juliana Presotto Pereira. **Programa de Preparação para a aposentadoria** – PPA: responsabilidade social das organizações. [s/d]. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/254_254_SeGET_-_PPA_e_RS_-_final.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2018.

A temática da orientação ou preparação para a aposentadoria perpassa diversas áreas de conhecimento, nas quais cada um tem um papel de destaque, seja na produção de pesquisas e do conhecimento, seja na formulação de projetos e programas. Não faltam demandas, mas é preciso ações conjuntas, entre universidades, o governo, a sociedade e os gestores de recursos humanos.⁹⁰

Ainda que a concretização dos programas se dê pela ação da pesquisa, do aprimoramento, da previsão legal e da conscientização das empresas e instituições, talvez, pressionados pela sociedade, cabe de fato aos setores de recursos humanos aplicar as teorias e contribuir no desenvolvimento das ações de execução dos programas, neste sentido, França, destaca o papel das empresas, asseverando que:

A inclusão dos programas de preparação para a aposentadoria (PPA's) nas empresas vem se refletindo na imagem destas empresas diante dos seus empregadores e da comunidade e no clima organizacional, gerando segurança e bem-estar. Contudo, estes programas de educação precisam começar bem antes da aposentadoria e contar com a participação não só dos pré-aposentados como dos empregados mais jovens e também dos aposentados, num processo permanente de desenvolvimento do ser humano e da qualidade de vida.⁹¹

Os programas de preparação para a aposentadoria são importantes para a sociedade, às famílias são beneficiadas por terem em seus lares, aposentados e aposentadas com capacidades cognitivas e socioculturais preservadas, e ainda, de forma autônoma, sendo capazes de gerir os autocuidados e a saúde durante o avançar do processo de envelhecimento, por vezes, ativos o suficiente para permanecer contribuindo com a manutenção financeira através do desenvolvimento de novos projetos ou mesmo, engajando-se em atividades voluntárias, que se destinam a melhorar a vida da população idosa que não dispõe da mesma força vital e nem da mesma assistência.

A ideia da aposentadoria aponta para o desligamento definitivo entre ser humano e o seu local de trabalho, sabemos que parte dos trabalhadores e das trabalhadoras desejarão permanecer em atividade, as questões que postergam o desligamento são muitas, no entanto, para os servidores públicos e as servidoras públicas, a lei os e as incentiva através do pagamento do abono de permanência, até que se atinja a idade para a aposentadoria compulsória. A protelação do desligamento pode estar associada ao não preparo do trabalhador e da

⁹⁰ FRANÇA, Lúcia. **Prefácio**. In. ZANELLI, J. C., SILVA, N. & SOARES, D. H., 2010. p. 14.

⁹¹ FRANÇA, Lúcia. **As possibilidades de aposentadoria no direito público brasileiro**. Terceira Idade. Alternativas para uma sociedade em transição. / Renato Peixoto Veras (organizador). Vários autores. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, UERJ, UnATI, 1999. p. 32.

trabalhadora, neste sentido, os PPA's contribuiriam para evitar esta situação, ainda assim, para os trabalhadores e as trabalhadoras que de forma consciente desejam permanecer em atividade, seriam beneficiadas as empresas ou as instituições que em seu ambiente de trabalho disponibilizassem os recursos necessários para que os trabalhadores longevos e trabalhadoras longevas, dentro de seus limites, pudessem ainda contribuir, uma vez que a experiência acumulada se constitui em um capital rico e de difícil construção.

Os programas, por sua vez, mesmo para aqueles e aquelas que desejam se desligar e ainda, para os que serão obrigados a se desligar mediante a aposentadoria compulsória, cumprirão a função de valorizar o trabalhador e a trabalhadora, portanto, ganharão todos. Já que, empresas socialmente responsáveis, trabalhadores valorizados e trabalhadoras valorizadas, aposentados satisfeitos e aposentadas satisfeitas e famílias saudáveis, tornarão a sociedade mais justa e mais propícia a respeitar os idosos e as idosas, sejam eles os e elas as que irão vestir seus pijamas, estejam eles e elas em busca de novas oportunidades no mercado de trabalho.

Neste sentido, a legislação vem tentando mostrar à sociedade os direitos que são devidos às pessoas ao envelhecerem, os programas de preparação para aposentadoria surgiram na década de 1950, no entanto, apesar das muitas experiências, tanto em empresas privadas como públicas, apenas em 1994, com a publicação da Política Nacional do Idoso (PNI) é que de fato eles e elas passam a ser requisitados e requisitadas; na PNI está previsto a realização dos PPA's com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento, período que foi reduzido para um ano no Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741 de 1º de outubro de 2003; talvez por isso, concluem Zanelli, Silva e Soares que:

Apesar da relevância do fenômeno da aposentadoria para todos os segmentos humanos interessados (estudiosos e consultores, aposentados, gestores, familiares, amigos, etc.), estudos que versam sobre os programas de orientação ou preparação para aposentadoria, ou mesmo aqueles que tratam da temática mais ampla da aposentadoria, têm sido pouco frequentes na literatura no Brasil.⁹²

⁹² ZANELLI, J. C., SILVA, N., SOARES, D. H. *Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: Construção de Projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 41.

A pouca frequência na literatura pode ser um indício de que os programas de preparação para aposentadoria não estão sendo efetivados da forma como se esperava, nem no setor privado, nem no público.

No setor público, foi publicada em 25 de março de 2013, a Portaria Normativa nº 3, instituindo as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público e da servidora pública federal, visando orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), cujas diretrizes integram a PASS - Política Nacional de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, previsto no SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (Decreto nº 6833 de 29 de abril de 2009), onde entre outras medidas, estabelece o “aumento do impacto dos programas e ações de promoção à saúde”⁹³, priorizando entre outras ações, o “envelhecimento ativo, educação e preparação para aposentadoria”.⁹⁴

Ainda que em âmbito legislativo os esforços estejam sendo feitos para que os PPA's se tornem uma realidade, França *apud* Netto destacam que se faz necessário uma forte intenção política para que os programas sejam viabilizados, considerando que irão requerer:

[...] concessão de recursos humanos e materiais, a realização de pesquisas preliminares para se detectar as principais necessidades do público alvo, a formação de uma equipe multidisciplinar de profissionais para coordenar e implantar o programa, a participação de aposentados que desenvolvam experiências positivas pós-aposentadoria e a participação de familiares próximos no processo de transição do empregado que se encontra prestes a se desligar.⁹⁵

A partir de agora serão mostradas as fases e os conteúdos que poderão ser abordados em um programa de preparação para aposentadoria, sendo importante destacar que não se trata de um modelo fechado, mas sim, de experiências acumuladas em programas conduzidos por estudiosos da área.

O PPA produzido por Zanelli e Silva, tem início com a pesquisa preliminar; um programa de preparação para aposentadoria há de contar com colaboradores internos e externos, colaboradoras internas e externas; os colaboradores internos e

⁹³ Portaria Normativa nº 03 de 25 de março de 2013. Disponível em: <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=9279>>. Acesso em 26 mar. 2018.

⁹⁴ Portaria Normativa nº 03 de 25 de março de 2013. Disponível em: <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=9279>>. Acesso em 26 mar. 2018.

⁹⁵ NETTO, 2009, p. 113.

as colaboradoras internas, ou seja, que fazem parte da empresa ou da instituição pública serão os e as responsáveis diretos e diretas pela formulação e implementação do PPA; na concepção dos autores, os colaboradores são chamados e as colaboradoras são chamadas de “agentes de preparação”.⁹⁶

Definido o período em que se desejará trabalhar o PPA, considerando que a PNI preconiza antecedência mínima de dois anos e o Estatuto do Idoso de apenas um ano, lembrando ainda que muitos autores e muitas autoras recomendam que a preparação seja tratada bem antes, a instituição fará um levantamento dos e das possíveis pré-aposentados e pré-aposentadas dentro do prazo que foi estabelecido, destes e destas, um terço será escolhido para compor o grupo que irá nortear as pesquisas preliminares.⁹⁷

A pesquisa preliminar terá como objetivo levantar entre a clientela os temas em que o grupo mostrará mais interesse, os temas que perpassam a questão da aposentadoria são amplos, logo, é necessário determinar preliminarmente, quais proposições estarão intimamente ligadas ao grupo dos pré-aposentados e das pré-aposentadas, compreender as expectativas do grupo e o contexto social os e as quais estão inseridos e inseridas, irá gerar efeitos benéficos quanto à identificação do grupo e à personalização do programa.⁹⁸

De acordo com Zanelli e Silva, os e as agentes de preparação devem possuir todos os conhecimentos administrativos da empresa ou instituição, de modo que à utilização dos instrumentos de coleta dos dados possam garantir uma contextualização clara e precisa; sobre os procedimentos de coleta, os autores destacam:

[...] a análise dos procedimentos administrativos para efetivação da aposentadoria; as entrevistas focalizadas, com base em um roteiro semiestruturado; transcrição das verbalizações; recorda das verbalizações de interesse e formação de categorias de análise; análise e discussão do conjunto de informações coligadas.⁹⁹

Sugere-se que as entrevistas sejam conduzidas mediante o roteiro semiestruturado, iniciando pelo esclarecimento quanto aos objetivos da pesquisa preliminar, garantindo a confidencialidade e solicitando a permissão para que tudo seja gravado, no decorrer da entrevista, o entrevistado e a entrevistada, são livres

⁹⁶ ZANELLI, J. C., SILVA, N., 1996, p. 37.

⁹⁷ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 37-42.

⁹⁸ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 37-38.

⁹⁹ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 39.

para discorrer sobre outras questões, sendo inclusive, incentivado e incentivada a aprofundar os tópicos de interesse próprio; para Zanelli e Silva, as questões a seguir nortearão a conversa:

[...] você fez a opção pela aposentadoria? O que o levou a tomar essa decisão? Como vê a aposentadoria em relação aos aspectos: financeiro, sexual, matrimonial, sociais, relacional, familiar, de saúde e de ocupação do tempo? Como é o seu dia agora (rotina) e como imagina que será depois? Quais os planos para o futuro? Como percebe (hoje) a relação com o seu trabalho na Empresa? O que espera da Empresa quando à aposentadoria? Vê vantagens e desvantagens na aposentadoria? Acha que a aposentadoria vai mudar sua vida quando à sua rotina e ao seu modo de ser?¹⁰⁰

Os conteúdos expostos durante as entrevistas serão tratados e darão origem às categorias temáticas, sistematizando com o auxílio da revisão literária, as estratégias e os procedimentos que serão utilizados no programa; efetivado o planejamento estratégico do PPA, chega o momento de apresentar ao grupo dos pré-aposentados e pré-aposentadas os temas e as reflexões que poderão os conduzir a um novo projeto de vida.

Para Zanelli e Silva, além dos objetivos já citados, questões específicas devem ser trabalhadas num PPA; os aposentados e as aposentadas devem ser incentivados e incentivadas a refletir sobre suas identidades e seus papéis na sociedade, pois cabe aos mesmos e as mesmas lutarem pela igualdade de direitos e pelo fim dos estereótipos causadores de tanto preconceito e sofrimento; é preciso conscientizá-los que se encontram disponíveis uma série de tecnologias capazes de propiciar bem-estar e qualidade de vida, e que nunca é tarde para se adotar hábitos saudáveis para a manutenção do corpo, mas também, dos aspectos cognitivos, sociais e interacionais com os espaços públicos e com a própria família.

Ainda que não haja dúvida quanto à importância de um PPA, cumpre lembrar o que assevera Zanelli e Silva ao afirmarem que: “as perspectivas de vida na aposentadoria, quando buscadas por tentativas e erros, aumentam as chances de provocar problemas de saúde, nas relações familiares e sociais”. Esta observação justifica a vasta escolha dos temas que serão trabalhados durante a execução dos programas de preparação, sendo alguns de fácil abordagem e outros, nem tanto. Os procedimentos e técnicas descritos pelos autores exemplificam como

¹⁰⁰ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 40.

os PPA's tiveram início, não se constituindo em uma norma obrigatória pura e simplesmente replicável.¹⁰¹

Seu programa inicial registrava a realização de 10 encontros semanais para pequenos grupos de pré-aposentados, entre oito e quinze, as palestras eram proferidas por profissionais de várias áreas, havia médicos, psicólogos, administradores, educadores físicos, nutricionistas, antropólogos, sociólogos e até mesmo, políticos. Entre as palestras eram desenvolvidas técnicas de convivência em grupo, cujo objetivo era fortalecer a amizade entre os e as participantes e despertar as vivências pertinentes ao tempo da palestra e o momento de vida que cada um e uma experimentavam; no fim do ciclo de palestras os e as participantes eram chamados e chamadas a avaliar o programa através de questionários, o encerramento era feito em clima de comemoração, com direito a presentes imaginários, plantio de árvores simbolizando a germinação interior para uma nova vida e muitas outras técnicas de convivência e avaliação das informações repassadas.¹⁰²

As palestras informativas creditadas ao trabalho de Zanelli e Silva se concentraram nos seguintes temas: aspectos jurídicos e financeiros, mundo do trabalho, aspectos socioculturais da aposentadoria, aspectos psicológicos da aposentadoria, aspectos biológicos e nutricionais, esporte e lazer, organização de pequenos negócios, família e aposentadoria e dependência de drogas na aposentadoria.

Sobre a execução do Programa é importante destacar que tudo deverá ser pensando da melhor forma possível, a fase preliminar oferece aos palestrantes a prévia de um modelo que poderá ser aplicado durante os encontros, às informações prestadas não podem ser despejadas, sem que haja um tratamento, que objetive a possibilidade da perfeita compreensão, discutindo e tirando dúvidas; tema e linguagem devem estar de acordo com o nível de instrução dos participantes, as técnicas e os materiais devem fazer uso de multimeios, de modo a tornar o mais agradável possível à experiência, o espaço e toda a organização do "evento", respeitando as características da instituição e a disponibilidade de recursos, deve transmitir o interesse em bem receber e acomodar os e as participantes.¹⁰³

¹⁰¹ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 48.

¹⁰² ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 48.

¹⁰³ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 52.

Sobre os temas anteriormente destacados é extremamente pertinente discutir os de ordem jurídica e técnica, neste sentido, o ou a palestrante terá como missão, elucidar a teia de leis e normas que regulam e determinam o processo de aposentadoria, buscando falar da forma mais clara e didática possível, visto que no grupo, nem todos e todas conhecem ou tiveram interesse em compreender os processos previdenciários, que para alguns e algumas inicia no pedido de aposentadoria e encerra-se no valor do provento. Em relação ao mundo do trabalho, o ou a palestrante deverá enfatizar o lado positivo, relacionando-o à identificação pessoal pela profissão, aos ganhos financeiros e conquistas alcançadas, mas principalmente, expondo a relação com a formação da identidade pessoal, os vínculos construídos e o sentimento de auto realização; procura-se ainda explicar a valorização do “ter” em detrimento do “ser”, concomitante a uma vida de trabalho não significativa e a possibilidade de reconstruí-la, tendo como base os avanços no mundo do trabalho que já permitem migrá-lo para dentro das residências e não só ele, mas como também, a possibilidade de qualificar-se, mostrando que a aposentadoria não significa o fim da vida laboral, pois existem possibilidades para aperfeiçoar-se e alcançar um lugar no mercado de trabalho de forma a suprir a necessidade dos e das que encontram na atividade formal sua maior fonte de prazer.¹⁰⁴

Com relação aos aspectos socioculturais é muito importante desmistificar a visão errônea que foi atribuída ao envelhecimento e à aposentadoria, o papel do idoso e da idosa é exercer seus desejos sem interferência da sociedade que comumente o condena ao ócio e o julga por isto, o idoso e a idosa, devidamente esclarecido e esclarecida devem estar munido e munida de todas as ferramentas possíveis para gozar de uma vida saudável, sendo da sua livre escolha permanecer ou não, exercendo uma atividade produtiva; o conceito de que a velhice e o aposentar-se é vestir o pijama e esperar pelo pior é uma crueldade e uma grande mentira, assim como no passado, o idoso e a idosa merecem estar inserido e inserida na sociedade e ser ouvido e ouvida, pela sua vasta experiência, considerando assim, os aspectos éticos, morais e humanísticos.¹⁰⁵

Sabe-se que muitos dos problemas enfrentados durante e após o processo de aposentadoria, resultam da inadequação psicológica para lidar com as mudanças

¹⁰⁴ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 48.

¹⁰⁵ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 60.

decorrentes do afastamento das atividades laborais, a importância real do trabalho surge apenas após o desligamento do mesmo, antes da aposentadoria, o trabalho é visto como uma obrigação necessária para que as contas sejam pagas, esquecendo que é pelo trabalho, que a vida se organiza e que dele partem as ações que delimitam os dias, a rotina e os projetos de vida, as relações pessoais e muitas vezes, as relações de foro íntimo; desta forma, uma vez rompida à rotina e os relacionamentos diários, muitos trabalhadores e muitas trabalhadoras se veem diante do isolamento, da crise de autoestima e mais seriamente, da perda do amor próprio; sobre estas questões, o PPA deve servir para incentivar o desenvolvimento dos sentidos que privilegiem a autonomia, mostrando situações em que o pré-aposentado e a pré-aposentada possam estar desenvolvendo sua autoestima e o prazer pela realização de suas necessidades fundamentais.¹⁰⁶

Sobre os aspectos biológicos e nutricionais caberá esclarecer que muitos dos problemas de saúde surgem a partir de maus hábitos, alguns, estabelecidos ainda na juventude, sobre estes é importante refletir o que ainda pode ser alterado;¹⁰⁷ cabe destacar que a saúde plena envolve a harmonia entre o biológico, o emocional e o social, sobre esta ótica, busca-se a prevenção como forma de evitar os problemas decorrentes do desligamento brusco, salientando que a busca pela qualidade de vida é o diferencial que irá conduzir o aposentando e a aposentada da terceira idade para a quarta idade, onde, num mundo em que a expectativa de vida está em pleno crescimento, surge cada vez mais forte, um aparato de métodos e técnicas voltadas para a promoção da longevidade.

Esporte e lazer surgem como uma extensão dos aspectos biológicos e nutricionais, bem verdade que nem todos são adeptos e nem todas são adeptas das práticas esportivas, entretanto, sabe-se que um corpo sedentário envelhece mais rapidamente, pode-se enfatizar que o fim das obrigações diárias, abre espaço para o cultivo de uma atividade física, o que levaria a trocar as atividades repetidas de uma vida, pelas atividades dinâmicas que aliadas ao lazer, poderiam despertar interesses nunca imagináveis. Não se trata de criar atletas, mas, de garantir um mínimo de atividades capazes de melhorar a disposição, garantindo o melhor funcionamento do

¹⁰⁶ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 61.

¹⁰⁷ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 65.

corpo, queimando calorias, reduzindo taxas e despertando o desejo pelas atividades lúdicas e sociais.¹⁰⁸

A organização de possíveis negócios, certamente não é uma tarefa que possa ser testada por qualquer um dos aposentados ou qualquer uma das aposentadas, primeiro, porque envolve recursos, uma soma que nem sempre estará disponível, segundo, pois talvez, seja necessário buscar sócios ou sócias, fato que muitas vezes impede a prosperidade de um empreendimento, terceiro, porque assim como todo negócio independente do seu tamanho e dos recursos necessários, estará sujeito aos riscos do mercado e ao modo como será gerido; Zanelli e Silva, não destacam a visão acima, no entanto, oferecem uma sequência de passos a serem considerados, sendo eles:

[...] colocar a ideia no papel, ponderando os prós e contras de sua viabilização; estabelecer princípios valorativos, que sejam norteadores das práticas no negócio; dimensionar o capital necessário para consolidar o negócio, bem como as formas mais adequadas de captação; analisar o mercado, no sentido de verificar a demanda existente para o produto ou serviço que se pretende oferecer.¹⁰⁹

E finalizam apontando entidades como, SEBRAE, SENAC, SENAI e SESC como fortes parceiras e fontes seguras de consultoria e formação, imprescindíveis para o aposentado e a aposentada que almeja se tornar patrão e patroa.¹¹⁰

Sobre a importância da família durante o processo de aposentadoria, Zanelli e Silva, destacam, “a instituição família tanto pode servir como instrumento de alienação e opressão como de liberdade ao ser humano, a partir de sua capacidade de questionar determinados valores e de propor outros, que levem à emancipação”.¹¹¹ Segundo os autores a relação entre família e aposentado ou aposentada, a influência gerada é do tipo bilateral, lembrando que alguns perduram e outros não, como por exemplo, a relação entre cônjuges; os valores fundamentais da pessoa, estabelecidos com o passar do tempo, transmitidos através do pai e da mãe muitas vezes são confrontados com valores secundários que surgem a partir da interação com a escola e com o trabalho; com o passar do tempo as pessoas se dedicam mais à escola e ao trabalho, sendo a aposentadoria, o momento propício para que se dê o reencontro com a família; neste sentido Zanelli e Silva, destacam

¹⁰⁸ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 67.

¹⁰⁹ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 70.

¹¹⁰ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 71.

¹¹¹ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 72.

como é importante a “retomada de projetos engavetados, como viagens, visitas, passeios, entre outros, incluindo agora a família, o planejamento do tempo, incluindo mais relacionamentos com a família e o resgate do significado de família”.¹¹² Os autores ainda destacam que, como parte da sociedade, muitas vezes a família absorve as ideias de estigmas imputados aos aposentados e as aposentadas, com isto, é preciso ter cuidado para que a vida não venha a transcorrer tal qual as expectativas clássicas comumente relacionadas à ociosidade.¹¹³

A dependência de drogas sejam elas, lícitas ou não, é um tema difícil de ser trabalhado, no entanto, imprescindível para que se evite problemas que resultam na “ocupação de boa parte dos leitos psiquiátricos”¹¹⁴ pelo país; neste campo deve-se buscar esclarecer sobre os tipos de drogas, os efeitos, as consequências e as alternativas que visam o tratamento.

As palestras no modelo produzido por Zanelli e Silva, finalizavam abordando as tendências para a aposentadoria, questões que estavam relacionadas às reformas na previdência social e que, ainda hoje, permanecem em discussão, em alguns momentos, tendendo a agravar as incertezas quanto à aposentadoria, podendo até mesmo resultar em desligamentos precoces; ainda sobre as tendências a serem trabalhadas durante o processo de preparação para a aposentadoria, Zanelli e Silva, alertam para a necessidade de se discutir o papel do servidor público e da servidora pública na sociedade, que por vezes é “apresentado como um vilão, que se beneficia de múltiplos privilégios, ao mesmo tempo em que proporciona uma contribuição restrita à sociedade”.¹¹⁵

No modelo de Zanelli e Silva, as palestras não encerram os questionamentos, pelo contrário, servem de base para que a discussão se desenvolva através das vivências grupais, conduzidas pelos facilitadores e pelas facilitadoras com o objetivo de estabelecer vínculos entre os e as participantes, para que se reconheçam nas experiências, para que despertem para a percepção do corpo, através do relaxamento e da representação de papéis; aqui não buscaremos explicar as técnicas desenvolvidas, de certo existem dezenas, senão centenas ou muito mais, o importante é que a aplicação esteja de acordo com o tema trabalhado; apenas para ilustrar, e quem sabe, despertar a curiosidade do leitor e da leitora,

¹¹² ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 73.

¹¹³ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 74.

¹¹⁴ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 75.

¹¹⁵ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 77.

foram citadas no programa de Zanelli e Silva, as técnicas do novelo de lã, da história do nome, as primeiras impressões, o diagrama de relações, o trabalho e aposentadoria, o trabalho e a vida, os prós e contras, o atual momento de vida, a construindo o futuro, a música e sentimentos, a percepção corporal, os valores pessoais, o jogo, os relacionamentos na pré-aposentadoria, as possibilidades de ação e a viagem.¹¹⁶

Finalizando o modelo de PPA desenvolvido por Zanelli e Silva, é proposto o acompanhamento e a avaliação, desenvolvidos entre os participantes, agentes internos e externos, departamento de recursos humanos, gerentes e supervisores, supervisoras locais e entre a administração geral da instituição, essas análises são realizadas através de formulários, onde serão avaliados, o conteúdo ministrado, o tempo utilizado, o desempenho dos instrutores e das instrutoras, os conhecimentos transmitidos, os recursos didáticos e o envolvimento de todos e todas, de forma que, o objetivo maior do programa, é:

[...] agir proativamente em fatores que se manifestam com maior intensidade nos momentos que antecedem a aposentadoria, de modo a reduzir ansiedades próprias de tal fase e servir de facilitador na elaboração de novos planos, como também na reelaboração de projetos de vida;¹¹⁷ seja possível!

Netto, não descreve um modelo tal qual fez Zanelli e Silva, no entanto, descreve observações a serem levadas em consideração para que o sucesso dos programas seja alcançado; o autor destaca que “na preparação para a aposentadoria do empregado, as empresas devem incluir no programa membros de sua família, uma vez que os problemas que porventura surgirem acontecerão dentro de casa”.¹¹⁸

Netto destaca ainda que a ausência de um programa de preparação poderá refletir negativamente entre os empregados e as empregadas mais jovens, ao perceberem que não há um tratamento justo para quem tanto já contribuiu com a empresa.¹¹⁹

Fagundes *apud* Netto vislumbra um PPA fundamentado em três pilares, no psicológico, nas atividades futuras e no financeiro; no plano psicológico o futuro aposentado e a futura aposentada terá que lidar com a realidade, encarar que não

¹¹⁶ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 79-99.

¹¹⁷ ZANELLI, J. C., SILVA, N. 1996, p. 103.

¹¹⁸ NETTO, 2009, p. 113.

¹¹⁹ NETTO, 2009, p. 115.

mais exercerá, independente do cargo que ocupe, qualquer papel de liderança e que, as responsabilidades e as demandas deixarão de existir; em relação às atividades futuras o pré-aposentado e a pré-aposentada deverão se concentrar em uma análise de suas características pessoais, de modo a ficarem claras quais habilidades e preferências serviriam de base para o desenvolvimento dos projetos futuros, prestando serviços talvez em ONGs, entidades sociais, filantrópicas e igrejas; e o pilar financeiro, que visa determinar qual será o aporte financeiro com o qual o aposentado usará para a sua manutenção em face da expectativa de vida.¹²⁰

Embora os três pilares nos pareçam uma visão bastante simplista, não se traduzindo em soluções completas que auxiliem os trabalhadores e as trabalhadoras no processo de transição, Netto trás para sua obra uma abordagem diferenciada a respeito dos programas, ao relatar que o PPA está sendo descrito e inserido em muitas organizações dentro do conceito de Responsabilidade Social (RS).

De acordo com Netto, o PPA vem sendo trabalhado dentro de um conjunto de indicadores capazes de demonstrar que as empresas estão integrando os fatores econômicos aos fatores sociais e ambientais, essas questões tiveram início nas grandes economias; nos Estados Unidos e em países pela Europa surgiram fundos de investimento interessados nas empresas que se mostravam Socialmente Responsáveis; em 2000 a ONU convocou e criou o Pacto Mundial ou Agenda *Global Compact*, que, inspirado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Declaração de Princípios da Organização Internacional do Trabalho e na Declaração do Rio sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, estabeleceu princípios universais com os quais as empresas se comprometem a combater o trabalho infantil, o trabalho forçado, a discriminação no emprego, as violações aos direitos de proteção humana e ainda, a dar apoio às questões que envolvem a remuneração, a livre associação, o direito à negociação coletiva, entre outros.¹²¹

Ethos, *apud* Netto, expôs que em 2001 algumas empresas brasileiras foram convidadas a serem signatárias da Agenda *Global Compact*; visando fortalecer a Responsabilidade Social no Brasil, o Instituto Ethos (Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social) criou uma ferramenta de autodiagnóstico, composta por indicadores que “tem por objetivo mobilizar as organizações para a causa da RS, por

¹²⁰ NETTO, 2009, p. 116.

¹²¹ NETTO, 2009, p. 119.

meio de uma ferramenta de gestão de carácter holístico;”¹²² os indicadores são classificados em temas, subtemas e índices, dentre os temas estão: valores, transparência e governança; público interno; meio ambiente; consumidores, consumidoras e clientes; comunidade; governo e sociedade. Fazem parte do tema público interno, os subtemas: diálogos e participação; respeito ao indivíduo; trabalho decente. Dentro do subtema trabalho decente se encontram cinco indicadores, entre eles está a “Preparação para a Aposentadoria”.¹²³

Ethos *apud* Netto enumera os estágios em que as empresas são classificadas para o indicador em questão (PPA):

Estágio 1 – oferece informações básicas quanto à obtenção da aposentadoria.

Estágio 2 – orienta e oferece assessoramento regular quanto a modificações na legislação, alternativas e procedimentos administrativos necessários para a obtenção da aposentadoria.

Estágio 3 – desenvolve atividades sistemáticas de orientação (coletiva e individual), aconselhamento e preparação para aposentadoria, discutindo seus aspectos psicológicos e de planejamento financeiro.

Estágio 4 – além de possuir programa sistemático de preparação interna, oferece oportunidade de aproveitamento da capacidade de trabalho dos aposentados.¹²⁴

Netto conclui que:

[...] de forma ainda incipiente, porém crescente, pode-se notar o avanço da implantação de PPA's nas organizações das economias de transição e em desenvolvimento, [...] a exemplo do que já ocorre nas economias desenvolvidas.¹²⁵

Os dados trazidos por Netto através da Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) Ethos, demonstram a relevância de um PPA; o programa não pode ser visto apenas como um conjunto de palestras informativas, mas sim, como um conjunto de ações de Responsabilidade Social, que envolvem a todos, aposentados e todas aposentadas e os e as entes que formam a sociedade; é interessante ressaltar que a oferta de um PPA não encerra por si só as questões que envolvem empresas, trabalhadores, trabalhadoras, aposentados, aposentadas e sociedade, o Estágio 4 do indicador utilizado pela Ethos busca reinserir o aposentado no mundo do trabalho, garantindo para os que desejam continuar

¹²² NETTO, 2009, p. 119.

¹²³ NETTO, 2009, p. 120.

¹²⁴ NETTO, 2009, p. 121.

¹²⁵ NETTO, 2009, p. 123.

trabalhando, que suas experiências e intelecto sejam compartilhados, para o bem das empresas, de si próprio e própria e da sociedade.

França corrobora com as ideias de Zanelli ao estabelecer que o PPA pode ser dividido em cinco momentos, sendo eles: o do diagnóstico, o da sensibilização, o do módulo informativo, o do módulo formativo e o acompanhamento, porém, França acrescenta que um projeto também poderia estar baseado num processo chamado “autobiografia orientada”¹²⁶, uma proposta do gerontólogo James Birrem, que “incentiva a autoestima e a habilidade para controlar a própria vida”¹²⁷; ainda de acordo com França, o processo de autobiografia orientada, enquanto processo educativo pode ser complementado através de “parcerias com outras organizações, empresas de consultoria ou universidades”,¹²⁸ neste sentido a autora ainda conclui:

O processo educativo continuado permitirá a participação dos aposentados não só em atividades culturais, de lazer e/ou de desenvolvimento pessoal, mas também naquelas que levem ao desenvolvimento comunitário e à formação profissional através da reciclagem de informações e tecnologias, visando a sua reinserção no mercado de trabalho.¹²⁹

Talvez a impressão transmitida até aqui seja de que um PPA tenha como objetivo maior, garantir a permanência do aposentado e da aposentada no mundo do trabalho, essa realmente não é a questão, no entanto, para Carvalho é preciso considerar que para o grande:

[...] percentual de trabalhadores que ganha o salário-mínimo, a continuidade no trabalho após aposentar-se é necessária à sobrevivência. São os milhões de aposentados que exercendo as mais variadas profissões [...] engrossam o mercado informal de prestação de serviços.¹³⁰

Desta forma, os aposentados são classificados e as aposentadas são classificadas, de acordo com Carvalho, em três categorias: os “aposentados que simplesmente gostam do que fazem e que pretendem continuar exercendo algum tipo de atividade correlata ao que vinham executando antes de se afastarem de sua empresa”, os “ex-funcionários que necessitam complementar sua renda anterior à aposentadoria para manter seu padrão de vida” e os “aposentados que, mantendo

¹²⁶ FRANÇA, Lucia. **O desafio da aposentadoria**: O exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco, 2008. p. 132.

¹²⁷ FRANÇA, 2008, p. 132.

¹²⁸ FRANÇA, 2008, p. 132.

¹²⁹ FRANÇA, 2008, p. 138.

¹³⁰ CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, L. P. do; SERAFIM, O. C. G. **Administração de Recursos Humanos**. 2ª ed., ver. Vol. 2. Cengage Learning. São Paulo, 2014. p. 219.

seu alto padrão de vida anterior, passam a se dedicar exclusivamente ao lazer, passeios, viagens etc.”.¹³¹

Inspirado no Centro Cultural Cândido Mendes *apud* Carvalho sobre a ótica da gestão de recursos humanos, Carvalho enumera um PPA sendo composto por sete fases, sendo elas: a definição dos objetivos, a elaboração do diagnóstico da situação, a definição de estratégias em função, a sensibilização e divulgação do PPA, a implantação do PPA, o sistema de avaliação e a otimização do PPA.¹³²

Finalizando a revisão teórica sobre os PPA, certo de que uma infinidade de experiências, formatos e modelos devem neste momento estar sendo desenvolvidos, citar-se-á novamente Zanelli, desta vez, referente à obra de 2010, quando então se conclui:

[...] no geral, as atitudes pretendidas pelos gestores do programa dissociam a aposentadoria da ideia de velhice, morte e crise. Tanto a juventude como o envelhecimento têm sabores e dissabores. [...] a aposentadoria passa a ser percebida como um período de crise caso não conte com um preparo apropriado.¹³³

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria são uma realidade no mundo desenvolvido ou em desenvolvimento; não é de hoje que a legislação brasileira os prevê, grandes empresas respondem às demandas dos trabalhadores e das trabalhadoras com treinamentos, programas de qualidade de vida, PPA's e mais recentemente, motivados pelas discussões no âmbito internacional, com programas que se voltam para o cumprimento de suas responsabilidades sociais.

Os modelos e as formas de implantação dos PPA's estão descritos na literatura; na legislação a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso determinam que, tanto o setor privado quanto o público, devem criá-los e mantê-los.

A Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal orienta, e determina a preparação para a aposentadoria dos servidores públicos e servidoras públicas federais, neste cenário, considerando a execução das leis, as exigências pelo cumprimento das responsabilidades sociais e ainda, a consagração do papel educativo dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, buscaremos verificar o que está sendo feito no Instituto Federal do Ceará – IFCE, vislumbrando o atendimento aos *campi*, para que os servidores e as

¹³¹ CARVAHO, 2014, p. 219.

¹³² CARVAHO, 2014, p. 218-219.

¹³³ ZANELLI, J. C., SILVA, N., SOARES, D. H. **Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: Construção de Projetos para o pós-carreira.** Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 66.

servidoras enfrentem com dignidade a transição entre uma vida dedicada ao atendimento ao público e o momento da aposentadoria.

4. PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA NO IFCE: PELO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO E PELA VALORIZAÇÃO DOS SEUS SERVIDORES E DAS SUAS SERVIDORAS

As narrativas que constituíram a revisão teórica e histórica nos capítulos anteriores, sobre a evolução e os sentidos do trabalho, sobre o processo de envelhecimento e o impacto durante a transição da vida laboral ativa para a aposentadoria e ainda, sobre a necessidade de planejar a transição por meio dos programas de preparação para a aposentadoria, consistirão na base que apoiará a pesquisa a ser descrita nos tópicos a seguir; examinar-se-á como estão sendo cumpridas, a Política Nacional do Idoso (PNI), o Estatuto do Idoso e a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), quanto à criação e manutenção de programas de preparação para a aposentadoria no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE).

Parte-se do pressuposto de que a instituição de ensino objeto da pesquisa deve estar atenta ao cumprimento da legislação, mas, não apenas, devendo ainda, atuar na valorização de seus servidores e suas servidoras, mantendo assim o compromisso ético com a responsabilidade social e com os preceitos básicos de cidadania e humanismo, que constituem os seus valores.

A contribuição do IFCE para o crescimento da sociedade cearense, bem como para de toda a nação, é inegável, trata-se de uma instituição centenária que ao longo de décadas formou e lançou ao mercado de trabalho, profissionais das mais diversas áreas, não há dúvidas de que a missão de “produzir, disseminar e aplicar os conhecimentos científicos e tecnológicos na busca de participar integralmente da formação do cidadão, tornando-a mais completa, visando sua total inserção social, política, cultural e ética”¹³⁴ esteja sendo cumprida. No entanto, é necessário questionar se os e as responsáveis pela efetivação da Missão Institucional gozam, na jornada final de suas carreiras, da oportunidade de alcançar o envelhecimento e a aposentadoria, de forma planejada, sendo valorizados e valorizadas pela história de trabalho construída, e pelo respeito, cuidado e zelo para

¹³⁴ IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. Missão, visão e valores. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/aceso-a-informacao/Institucional/missao-visao-e-valores>>. Acesso em: 14 abril 2018.

com os idosos e as idosas, um dever institucional que precisará se refletir na sociedade.

A análise dos documentos institucionais poderá indicar se estão sendo cumpridas as legislações que tratam dos Programas de Preparação para a Aposentadoria. A verificação da existência dos programas nos demais Institutos Federais ampliará a percepção quanto ao cumprimento das leis, fornecendo exemplos de experiências exitosas, tanto para o IFCE, como para outras instituições, que buscam responder ao desafio de proporcionar aos seus colaboradores e as suas colaboradoras, as condições básicas para que a aposentadoria possa ser vista como uma oportunidade para a ressignificação dos objetivos de vida, e não como o término da uma jornada; enfim, tentar-se-á levantar algumas considerações sobre o código de ética dos servidores públicos e das servidoras públicas federais e as recomendações para que os servidores e as servidoras ingressantes na carreira, de forma ética, mantenham nas relações interpessoais, o respeito e a parceria devida aos funcionários e as funcionárias em situação de envelhecimento e de pré-aposentadoria.

4.1 Um breve resumo sobre a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica: surgimento e evolução do IFCE

Pode-se dizer que a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica tem suas raízes fincadas no Brasil-Colônia, quando então, D. João VI cria o Colégio das Fábricas e posteriormente, em 1816, a Escola de Belas Artes; de acordo com Luiz Antônio Cunha:

[...] o Colégio das Fábricas, criado em 1809 no Rio de Janeiro para abrigar os órfãos da Casa Pia de Lisboa, trazidos na frota que transportou a família real e sua comitiva para o Brasil. Eles aprendiam diversos ofícios com artífices que vieram na mesma frota.¹³⁵

Posteriormente, foram criadas as Casas de Artes e Ofícios que embora tenha surgido com a nobre missão de atender aos órfãos e desabrigados, rapidamente adquiriu o objetivo de reduzir a vagabundagem.¹³⁶ Cunha, ainda

¹³⁵ CUNHA, Luiz Antônio. **O ensino industrial-manufatureiro no Brasil**. Revista Brasileira de Educação. Número 14, 89-107, Rio de Janeiro, 2000. p. 91. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n14/n14a06>>. Acesso em: 06 abril 2018.

¹³⁶ FIGUEREDO, Severina Gadelha. **Educação profissional com compromisso social: 100 anos de uma caminhada singular**. Fortaleza: IFCE, 2010. p. 33.

destaca que: “se o Colégio das Fábricas não foi o primeiro estabelecimento de ensino profissional no Brasil, nem mesmo o que primeiro abrigou órfãos com esse propósito, ele foi à referência para os outros que vieram a ser instalados.”¹³⁷

De acordo com Figueredo, entre a Constituição Imperial (1824) e a Republicana (1891), nada foi tratado sobre a educação profissional; apenas em 1909, com a publicação do Decreto 7.566, de 23 de setembro é que se tem instituída a rede federal de escolas industriais, quando o então presidente Nilo Peçanha cria inicialmente dezenove Escolas de Aprendizes Artífices, subordinadas ao Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio¹³⁸, com exceção do Rio Grande do Sul, foram destinadas uma unidade para cada Estado.

Sobre o início da educação profissional, Figueredo destaca: “a política de governo estava imbuída de ações de controle e prevenção da criminalidade, com características assistencialistas e se apresentava claramente discriminatória”.¹³⁹

A Constituição de 1934, de inspiração liberal, dedicou um capítulo à educação, no entanto, a educação profissional permanecia destinada “aos menos favorecidos da sorte”¹⁴⁰, ferindo claramente a democracia, ao destinar modelos diferenciados conforme a classe social; esta dualidade permaneceu mesmo durante a instauração do Estado-Novo, em 1937, e pior, oficializou o “ensino secundário e superior para os de posse”¹⁴¹ e o “ensino profissional dirigido às classes menos favorecidas”.¹⁴²

Durante o período do autoritarismo, de 1937 a 1945, algumas leis foram editadas, dentre as principais, tem-se: o Decreto-lei 4.073, de 30 de janeiro de 1942 que estabeleceu a organização do ensino industrial, o Decreto-lei 4.048, de 22 de janeiro de 1942 que criou o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), o Decreto-lei 6.141, de 28 de dezembro de 1943 que versou sobre o ensino comercial e o Decreto-lei 9.613, em agosto de 1946, versando sobre o ensino agrícola, organizando assim, todo o ensino técnico profissional do país; é importante destacar que neste período o ensino profissionalizante, destinado aos menos favorecidos, era de caráter terminal, portanto, vetando o acesso a outros níveis de ensino; apenas

¹³⁷ CUNHA, 2000, p. 91.

¹³⁸ Instituto Federal de Brasília. **UM PASSADO vestido de futuro: fragmentos da memória da rede federal de educação profissional e tecnológica**. Brasília, DF: IFB, 2012.

¹³⁹ FIGUEREDO, 2010, p. 35.

¹⁴⁰ FIGUEREDO, 2010, p. 37.

¹⁴¹ FIGUEREDO, 2010, p. 37.

¹⁴² FIGUEREDO, 2010, p. 37.

em 1950, com a edição da Lei 1.076 é que foi permitido aos egressos e as egressas do ensino profissional, via aprovação em exame, matricular-se em cursos secundários, clássico¹⁴³ ou científico, entretanto, ainda com acesso vetado ao ensino superior; anos depois, em 1953, foi editada a lei da equivalência (Lei 1.821, de 12 de março de 1953), permitindo aos egressos e as egressas do ensino profissional o acesso ao nível superior, desde que aprovados e aprovadas nas disciplinas não vistas no ensino secundário e aprovados e aprovadas no vestibular.¹⁴⁴

Em 1971, portanto, dez anos após a primeira Lei de Diretrizes e Bases, foi promulgada a lei complementar 5.692, estabelecendo um ramo único de educação de 2º grau no Brasil, de característica profissional e compulsória, adotando a formação integral do adolescente, quebrando com a dualidade que separava os e as jovens para o mundo do trabalho e para o segmento dos estudos em nível superior; devido às dificuldades na implantação, a lei que determinava o modelo integrado, em todas as escolas de 2º grau foi reformulada em 1982, extinguindo a profissionalização compulsória, portanto, devolvendo o ensino profissionalizante as escolas técnicas; as tensões geradas pela necessidade da profissionalização fizeram com que em 1978, através da Lei Federal 6.545, fossem transformadas as Escolas Técnicas Federais (Escolas de Aprendizes Artífices) do Paraná, de Minas Gerais e do Rio de Janeiro, em CEFETs, Centros Federais de Educação Tecnológica, abrindo espaço para a oferta de cursos de graduação, pós-graduação e licenciatura, permitindo inclusive, a oferta de cursos de engenharia de produção de curta duração, conforme descrição dada pelo Decreto-lei 547 de 18 de abril de 1969.¹⁴⁵

Ao transformar as Escolas Técnicas em CEFET's, as instituições, através dos amplos objetivos, puderam trabalhar com a pesquisa e a extensão, desta forma, aproximando-as das características das universidades e antevendo uma possível

¹⁴³ Quanto aos dois cursos do segundo ciclo, o clássico e o científico, é de notar que não constituem dois rumos diferentes da vida escolar, não são cursos especializados, cada qual com uma finalidade adequada a determinado setor dos estudos superiores. A diferença que há entre eles é que, no primeiro, a formação intelectual dos alunos e das alunas é marcada por um acentuado estudo das letras antigas, ao passo que, no segundo, a maior acentuação cultural é proveniente do estudo das ciências. Entretanto, a conclusão tanto de um como de outro dará direito ao ingresso em qualquer modalidade de curso do ensino superior. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4244-9-abril-1942-414155-133712-pe.html>>. Acesso em: 06 abril 2018.

¹⁴⁴ FIGUEREDO, 2010, p. 39.

¹⁴⁵ FIGUEREDO, 2010, p. 40-42.

transformação; as transformações em CEFET's avançaram por força de determinação política, transformando a Escola Técnica Federal do Maranhão em 1989 e a da Bahia em 1993 em novos Centros Federais.

A chegada do CEFET Bahia culminou com a revisão dos objetivos dos Centros, que passaram a trabalhar focados na área tecnológica e não mais apenas na industrial; com a redemocratização e a nova Constituição de 1988 foi prevista uma nova LDB, vindo esta a ser concretizada apenas em 20 de dezembro de 1996 (Lei nº 9.394), quando então a educação profissional foi apresentada na forma de modalidade; o Plano Nacional de Educação previsto pela nova LDB foi aprovado apenas em 2001, nele dispunha a *Meta 09* sobre a transformação gradativa das Escolas Técnicas em CEFET's e pelo menos um deles, em cada unidade federativa, em *Centro de Referência* dando como prazo, o fim da década, o que para Figueredo estava sendo previsto implicitamente, a adoção de uma nova institucionalidade, hoje concretizada pela transformação dos CEFET's em Institutos Federais.¹⁴⁶

De acordo com a obra publicada pelo Instituto Federal de Brasília, a transformação das Escolas Técnicas Federais e das Escolas Agrotécnicas Federais estava prevista desde 1994, através da Lei 8.948, de 8 de dezembro, ao instituir o Sistema Nacional de Educação Tecnológica.¹⁴⁷

Uma nova reorganização da educação profissional surge a partir da promulgação do Decreto 5.154, de 23 de julho de 2004, que estabeleceu a oferta da educação profissional, assentada nos cursos e programas dirigidos às categorias: formação inicial e continuada de trabalhadores e trabalhadoras, educação profissional técnica de nível médio e educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

A evolução dos Centros Federais levou o CEFET Paraná a requerer uma nova institucionalidade, sendo então, transformado em Universidade Tecnológica no ano de 2004; devido à política nacional de expansão do ensino profissional e dado ao grande número de pedidos de transformação, o MEC através do Decreto 6.095, de 24 de abril de 2007, criou a Rede de Institutos Federais de Educação, Ciência e

¹⁴⁶ FIGUEREDO, 2010, p. 42-45.

¹⁴⁷ Instituto Federal de Brasília. **UM PASSADO** vestido de futuro: fragmentos da memória da rede federal de educação profissional e tecnológica. Brasília, DF: IFB, 2012.

Tecnologia (IF's), regulamentando-os em 29 de dezembro de 2008, através do Decreto 11.892.¹⁴⁸

É importante destacar que essas mudanças não ocorreram de forma verticalizada em todas as Escolas Técnicas, CEFET's e IF's; o IFCE, instituição objeto de estudo desta pesquisa, surgiu, assim como as demais, através do Decreto 7.666 de 1909, com a denominação de Escola de Aprendizes Artífices, instalada em 24 de maio de 2010 no prédio que, até então, abrigava a Escola de Aprendizes Marinheiros.¹⁴⁹ Vinte e sete anos após sua fundação por força da Lei n° 378, de 13 de janeiro de 1937, a Escola de Aprendizes Artífices do Ceará era transformada em Liceu Industrial de Fortaleza, passando a Liceu Industrial do Ceará em 1941 e pouco depois em Escola Industrial de Fortaleza, através do Decreto n° 4.121, de fevereiro de 1942. Em virtude da II Guerra, o Brasil se viu forçado a investir na indústria de base que se iniciava, os investimentos na educação profissional e a necessidade de modernização deram origem às instalações que até hoje são usadas, um prédio localizado na Avenida 13 de Maio, no bairro Benfica, na cidade de Fortaleza, Estado do Ceará.¹⁵⁰

A Lei n° 3.552, de 16 de outubro de 1959, dispôs sobre a “nova organização escolar e administrativa dos estabelecimentos de ensino industrial do Ministério da Educação e Cultura”¹⁵¹, elevando as escolas industriais a condição de autarquia, concedendo assim, autonomia administrativa, financeira, patrimonial, didática e disciplinar; uma nova denominação surge por força do Decreto n° 4.759, quando então, em 20 de agosto de 1965 passa a se chamar Escola Industrial Federal do Ceará, permanecendo assim por curtos três anos e então, passando a condição de Escola Técnica Federal do Ceará (ETFCE), através da Portaria Ministerial n° 331, de 06 de junho de 1968; essa denominação perdurou até 1998, quando então, em 1999, foi transformada em CEFET-CE, gozando de autonomia para flexibilizar currículos, criar e expandir cursos e ampliar o processo de expansão, somando-se as unidades descentralizadas (UNED's) existentes nas cidades cearenses de

¹⁴⁸ FIGUEREDO, 2010, p. 46.

¹⁴⁹ SANTOS, Deribaldo. **Os cem anos do CEFET/CE: compromisso social, desenvolvimento tecnológico e aproximação com o mercado.** Fortaleza: EdUECE. Coleção cadernos do IMO. 3 ed. Fortaleza, 2017. p. 22. Disponível em: <<http://www.uece.br/eduece/dmdocuments/OS%20100%20ANOS%20DO%20CEFET%20-%20EBOOK.pdf>>. Acesso em: 10 abril 2018.

¹⁵⁰ FIGUEREDO, 2010, p. 52-53.

¹⁵¹ BRASIL. **Lei N° 3.552**, de 16 de fevereiro de 1959. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3552.htm>. Acesso em: 10 abril 2018.

Juazeiro do Norte e Cedro, e as que viriam, mais tarde, implantadas nas cidades de Maracanaú e Quixadá.¹⁵²

No dia 29 de dezembro de 2008 foi sancionada a Lei 11.842, que de uma só vez, instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criou 28 Institutos Federais por todo o país; versando o item VIII do Artigo 5º sobre a criação do “Instituto Federal do Ceará, mediante integração do Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará e das Escolas Agrotécnicas Federais de Crato e de Iguatu”.¹⁵³

Conforme descrição da própria IES:

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE), cuja reitoria é sediada em Fortaleza, instituição criada nos termos da Lei Nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, mediante a integração do Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará com as Escolas Agrotécnicas Federais de Crato e de Iguatu, vinculado ao Ministério da Educação, é uma autarquia de natureza jurídica, detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. Para efeito da incidência das disposições que regem a regulação, avaliação e supervisão da instituição e dos cursos de educação superior, o IFCE é equiparado às universidades federais.¹⁵⁴

Em 2018, o IFCE mantém em funcionamento 32 *campi*, 01 reitoria e 01 polo de inovação, ofertando, de acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)¹⁵⁵, cursos em diversos níveis e modalidades, descritos como:

1. **Cursos Técnicos nas modalidades:** subsequentes, concomitantes, integrados, EJA, e-Tec (Rede e-Tec Brasil – educação profissional e tecnológica à distância), Pró-funcionário (Programa de Formação Inicial em Serviços dos Profissionais da Educação Básica dos Sistemas de Ensino Público – formação técnica, nível médio à distância).
2. **Cursos Superiores nas modalidades:** bacharelado, licenciatura, tecnologia, UAB (Universidade Aberta do Brasil em parceria com o IFCE, cursos à distância semipresenciais).

¹⁵² FIGUEREDO, 2010, p. 55.

¹⁵³ BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 11.892*, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm>. Acesso em: 10 abril 2018.

¹⁵⁴ IFCE - INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ. Sobre o IFCE. Portal Eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/aceso-a-informacao/Institucional>>. Acesso em: 10 abril 2018.

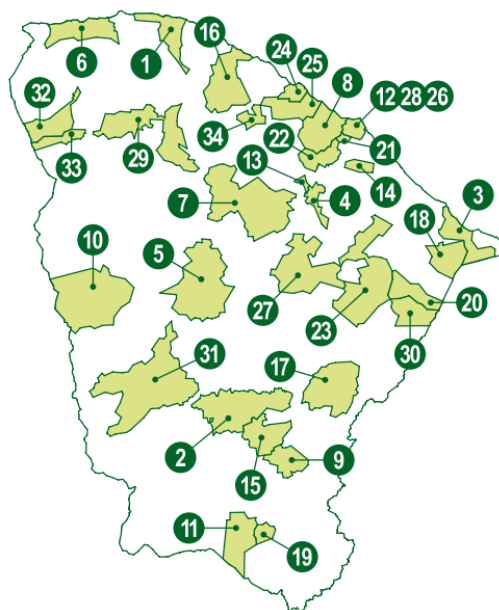
¹⁵⁵ IFCE - INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ. PDI (2014-2018). Portal Eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/plano-de-desenvolvimento-institucional/plano-de-desenvolvimento-institucional-2014-2018-pdf/view>>. Acesso em: 10 abril 2018.

3. **Pós-graduação nas modalidades lato e stricto sensu:** especializações presenciais e semipresenciais, mestrados acadêmicos e profissionais.
4. **Pronatec** – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego; cursos FIC (formação inicial e continuada), cursos técnicos.
5. **Mulheres Mil** (programa governamental para capacitar mulheres de baixa renda, por meio de cursos FIC).

De acordo com a ferramenta online “IFCE EM NÚMEROS”¹⁵⁶, considerando o regime semestral de 2017/2 em andamento e todas as modalidades dos cursos, a Instituição mantém no período um total de 394 cursos em funcionamento, totalizando 36.188 alunos matriculados e alunas matriculadas, distribuídos em 147 cursos FIC, 133 cursos técnicos, 92 cursos de graduação, 12 especializações e 10 mestrados; conforme a distribuição dos *campi* mostrada na Figura 1 e considerando a abrangência que cada curso exerce na região circunvizinha ao *campus* ofertante, percebe-se que os *campi* do IFCE estão espalhados por todas as regiões do território cearense.

¹⁵⁶ IFCE - INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ. IFCE EM NÚMEROS. Portal Eletrônico. Disponível em: <<http://ifceemnumeros.ifce.edu.br/>>. Acesso em: 10 abril 2018.

Figura 1. Mapa das unidades acadêmicas do IFCE



1 - Acaraú; 2 – Acopiara; 3 - Aracati; 4 - Baturité; 5 - Boa Viagem; 6 - Camocim; 7 - Canindé; 8 - Caucaia; 9 - Cedro; 10 - Crateús; 11 - Crato; 12 - Fortaleza; 13 - Guaramiranga; 14 - Horizonte; 15 - Iguatu; 16 - Itapipoca; 17 - Jaguaribe; 18 - Jaguaruana; 19 - Juazeiro do Norte; 20 - Limoeiro do Norte; 21 - Maracanaú; 22 – Maranguape; 23 - Morada Nova; 24 - Paracuru; 25 - Pecém; 26 - Polo de Inovação Fortaleza; 27 - Quixadá; 28 - Reitoria; 29 - Sobral; 30 - Tabuleiro do Norte; 31 - Tauá; 32 - Tianguá; 33 - Ubajara; 34 - Umirim.

Fonte: Portal Eletrônico do IFCE.¹⁵⁷

Para manter toda esta estrutura o IFCE conta atualmente com 3.313 servidores públicos e servidoras públicas federais, sendo 1.716 pertencentes à carreira docente e 1.597 pertencentes à carreira técnica-administrativa, demonstrado na tabela 1, cujos dados foram extraídos do Sistema Unificado de Administração Pública – SUAP; entre os docentes, 67,6% são do sexo masculino e 32,4% são do sexo feminino, predominância masculina que se inverte entre os técnicos administrativos, que somam 49,2% do sexo masculino e 50,8% do sexo feminino.

Ressalta-se ainda, que a força de trabalho no IFCE continuará a crescer, isto, em função da abertura de novos cursos nos *campi* que ainda estão em fase de implantação; de acordo com a quantidade de servidores registrados e servidoras registradas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2014-2018: 2.035 servidores) e o número previsto de contratações até o final de 2018 (1.664 servidores), 386 (trezentos e oitenta e seis) postos de trabalho ainda deverão ser

¹⁵⁷ IFCE - INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ. **Campi**. Portal Eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/comunicacao-social/calendarios/calendario-2018.pdf>> Acesso em: 10 abril 2018.

ocupados até o fim do ano de 2018.¹⁵⁸ Não se pode omitir o fato de que, soma-se a força de trabalho descrita, um número expressivo de trabalhadores terceirizados e trabalhadoras terceirizadas, responsáveis pela segurança, pela limpeza e pela recepção do público dos *campi*.

Tabela 1 – Total de servidores ativos no IFCE, por campus e por sexo¹⁵⁹

| LOTAÇÃO | DOCENTES | | | TAE's | | | Servidores por Unidade |
|-------------------------------|----------|------|-----|-------|-----|-----|------------------------|
| | Total | MAS | FEM | Total | MAS | FEM | |
| 1. Campus Acaraú | 58 | 37 | 21 | 44 | 23 | 21 | 102 |
| 2. Campus Acopiara | 04 | 01 | 03 | 07 | 05 | 02 | 11 |
| 3. Campus Aracati | 55 | 34 | 21 | 45 | 22 | 23 | 100 |
| 4. Campus Baturité | 33 | 17 | 16 | 36 | 18 | 18 | 69 |
| 5. Campus Boa Viagem | 18 | 12 | 06 | 21 | 06 | 15 | 39 |
| 6. Campus Camocim | 30 | 18 | 12 | 35 | 16 | 19 | 65 |
| 7. Campus Canindé | 67 | 44 | 23 | 43 | 18 | 25 | 110 |
| 8. Campus Caucaia | 52 | 33 | 19 | 43 | 26 | 17 | 95 |
| 9. Campus Cedro | 74 | 58 | 16 | 51 | 28 | 23 | 125 |
| 10. Campus Crateús | 63 | 45 | 18 | 48 | 29 | 19 | 111 |
| 11. Campus Crato | 70 | 49 | 21 | 114 | 70 | 44 | 184 |
| 12. Campus Fortaleza | 317 | 230 | 87 | 193 | 103 | 90 | 510 |
| 13. Campus Guarimiranga | 08 | 04 | 04 | 07 | 04 | 03 | 15 |
| 14. Campus Horizonte | 14 | 07 | 07 | 18 | 07 | 11 | 32 |
| 15. Campus Iguatú | 85 | 53 | 32 | 120 | 61 | 59 | 205 |
| 16. Campus Itapipoca | 21 | 12 | 09 | 24 | 08 | 16 | 45 |
| 17. Campus Jaguaribe | 34 | 21 | 13 | 33 | 13 | 20 | 67 |
| 18. Campus Jaguaruana | 18 | 16 | 02 | 07 | 04 | 03 | 25 |
| 19. Campus Juazeiro do Norte | 97 | 65 | 32 | 55 | 21 | 34 | 152 |
| 20. Campus Limoeiro do Norte | 88 | 47 | 41 | 55 | 29 | 26 | 143 |
| 21. Campus Maracanaú | 88 | 67 | 21 | 49 | 21 | 28 | 137 |
| 22. Campus Maranguape | - | - | - | - | - | - | - |
| 23. Campus Morada Nova | 31 | 22 | 09 | 39 | 18 | 21 | 70 |
| 24. Campus Paracurú | 18 | 12 | 06 | 18 | 09 | 09 | 36 |
| 25. Campus Pecém | 17 | 14 | 03 | 11 | 05 | 06 | 28 |
| 26. Polo de Inovação | - | - | - | - | - | - | - |
| 27. Campus Quixadá | 68 | 42 | 26 | 46 | 18 | 28 | 114 |
| 28. Campus Sobral | 84 | 56 | 28 | 47 | 21 | 26 | 131 |
| 29. Campus Tabuleiro do Norte | 33 | 26 | 07 | 36 | 18 | 18 | 69 |
| 30. Campus Tauá | 30 | 24 | 06 | 34 | 17 | 17 | 64 |
| 31. Campus Tianguá | 33 | 29 | 04 | 38 | 21 | 17 | 71 |
| 32. Campus Ubajara | 29 | 13 | 16 | 35 | 19 | 16 | 64 |
| 33. Campus Umirim | 34 | 18 | 16 | 35 | 18 | 17 | 69 |
| 34. REITORIA | 44 | 34 | 10 | 210 | 89 | 121 | 254 |
| Totais | 1716 | 1161 | 555 | 1597 | 785 | 812 | 3313 |

Fonte: PROGEP/SUAP

¹⁵⁸ IFCE - INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ. **PDI** (2014-2018). Portal Eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/plano-de-desenvolvimento-institucional/plano-de-desenvolvimento-institucional-2014-2018-pdf/view>>. Acesso em: 10 abril 2018.

¹⁵⁹ IFCE - INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ. **Sistema SUAP**. Disponível em: <<https://suap.ifce.edu.br/>>. Acesso em: 03 abril 2017.

Dentre os inúmeros cargos que compõem a carreira dos técnicos administrativos, destaca-se que o IFCE possui hoje: 45 administradores e administradoras, 44 bibliotecários e bibliotecárias, 31 contadores e contadoras, 04 economistas, 29 enfermeiros e enfermeiras, 02 engenheiros de segurança no trabalho, 02 fisioterapeutas, 11 médicos e médicas, 23 nutricionistas e 29 psicólogos¹⁶⁰; profissionais cujas áreas são estratégicas para o desenvolvimento dos PPA's.

Atualmente, conforme dados do Sistema Unificado de Administração Pública do IFCE, 449 servidores e servidoras, compõem o quadro de aposentados e aposentadas, destes, 252 são docentes e 197 são técnicos administrativos e técnicas administrativas em educação;¹⁶¹ uma população que guarda os sentimentos gerados durante a transição para a aposentadoria e a relação com a instituição no decorrer do processo, sem dúvida, histórias que merecem ser contadas, um desafio para quem sabe, você, leitor e leitora.

4.2 Levantamento sobre PPA's nos Institutos Federais

O Art. 8º da Lei de Acesso a Informação – LAI determina que:

[...] É dever dos órgãos e entidades públicas promover, independentemente de requerimentos, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas.¹⁶²

A determinação pela divulgação de programas e seus resultados na rede mundial estão previstos nos incisos primeiro, segundo e terceiro do artigo oitavo, conforme descrição abaixo:

§ 1º Na divulgação das informações a que se refere o caput, deverá constar, no mínimo:

[...] V - dados gerais para o acompanhamento de programas, ações, projetos e obras de órgãos e entidades.

§ 2º Para cumprimento do disposto no caput, os órgãos e entidades públicas deverão utilizar todos os meios e instrumentos legítimos de que dispuserem, sendo obrigatória a divulgação em sítios oficiais da rede mundial de computadores (internet).

¹⁶⁰ IFCE - INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ. **Sistema SUAP**. Disponível em: <<https://suap.ifce.edu.br/>>. Acesso em: 03 abril 2017.

¹⁶¹ IFCE - INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ. **Sistema SUAP**. Disponível em: <<https://suap.ifce.edu.br/>>. Acesso em: 03 abril 2017.

¹⁶² BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **LEI Nº 12.527**, de 18 de novembro de 2011. Lei de Acesso a Informação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 06 abril 2018.

§ 3º Os sítios de que trata o § 2º deverão, na forma de regulamento, atender, entre outros, aos seguintes requisitos:
[...] VI - manter atualizadas as informações disponíveis para acesso.¹⁶³

Conforme previsto pelo Ministério da Educação a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica é composta pelos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IF's), Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET's), Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais, Universidade Tecnológica Federal do Paraná e pelo Colégio Pedro II.¹⁶⁴

Considerando a abrangência dos IF's dada à capilaridade em função da distribuição dos seus *campi* pelo território nacional e tendo conhecimento da Lei de nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, anteriormente citada, buscou-se nos sítios eletrônicos, registros que pudessem indicar a existência e/ou a manutenção dos Programas de Preparação para a Aposentadoria no âmbito dos IF's e em seus *campi*.

Foram acessados os portais dos 26 Estados da Federação e mais o do Distrito Federal; considerando que em alguns Estados existem mais de um Instituto Federal, a verificação abrangeu o total de 41 Institutos, responsáveis pelo funcionamento de 603 *campi*, conforme distribuição mostrada na tabela 2, abaixo:

Tabela 2 – Distribuição dos IF's por Estado e o número de *campi*¹⁶⁵

| ESTADOS e DF | Número de Institutos Federais | Número de <i>Campi</i> |
|--------------------|-------------------------------|------------------------|
| Acre | 01 | 06 |
| Alagoas | 01 | 16 |
| Amapá | 01 | 05 |
| Amazonas | 01 | 15 |
| Bahia | 02 | 37 |
| Ceará | 01 | 31 |
| Distrito Federal | 01 | 11 |
| Espírito Santo | 01 | 21 |
| Goiás | 02 | 26 |
| Mato Grosso | 01 | 19 |
| Maranhão | 01 | 28 |
| Mato Grosso do Sul | 01 | 10 |
| Minas Gerais | 05 | 56 |

¹⁶³ BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. LEI Nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. **Lei de Acesso a Informação**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 05 mar. 2018.

¹⁶⁴ BRASIL. **Portal da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica**. Disponível em: <<http://rededefederal.mec.gov.br/instituicoes>>. Acesso em: 02 abril 2018.

¹⁶⁵ BRASIL. Ministério da Educação. **Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica**. Disponível em: <<http://rededefederal.mec.gov.br>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

| | | |
|---------------------|----|-----|
| Pará | 01 | 18 |
| Paraíba | 01 | 18 |
| Paraná | 02 | 36 |
| Pernambuco | 02 | 22 |
| Piauí | 01 | 20 |
| Rio de Janeiro | 04 | 38 |
| Rio Grande do Norte | 01 | 20 |
| Rio Grande do Sul | 03 | 41 |
| Rondônia | 01 | 09 |
| Roraima | 01 | 05 |
| São Paulo | 01 | 38 |
| Santa Catarina | 02 | 37 |
| Sergipe | 01 | 09 |
| Tocantins | 01 | 11 |
| TOTAL | 41 | 603 |

Fonte: Portal Eletrônico da Rede Federal

Identificados os Institutos, procedeu-se com o acesso aos portais; considerando o art. 8º, § 3º, item I da LAI, ao determinar que nos sítios deve “conter ferramenta de pesquisa de conteúdo que permita o acesso à informação de forma objetiva, transparente, clara e em linguagem de fácil compreensão”¹⁶⁶; pode-se afirmar que no geral, os sítios atendem parcialmente a determinação citada, uma parte dos portais ainda não aderiu ao modelo adotado pela Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, dificultando para o usuário, principalmente para os mais leigos, encontrar as informações desejadas; para a busca das informações referentes ao PPA, foram utilizadas as seguintes palavras-chaves: PPA, aposentadoria, programa de preparação e preparação para o pós-carreira.

Os achados descritos abaixo foram agrupados em categorias fictícias, de modo a resumir e facilitar a compreensão dos dados, considerando o elevado número de instituições pesquisadas e o grau de desenvolvimento dos seus PPA's.

1. Não foram localizados registros de ocorrência e/ou manutenção de Projetos ou Programas de Preparação para a Aposentadoria nos Institutos Federais do Acre, do Amapá, de Alagoas, do Pará, de Rondônia, no Instituto Federal Baiano, nos Institutos Federais do Maranhão, do Piauí, de Sergipe, do Distrito Federal, do Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, nos IF's de Minas Gerais, Sul de Minas, Sudeste de Minas Gerais, Norte de Minas e do Triângulo Mineiro, no Instituto Federal Fluminense, no CEFET Rio de Janeiro, nos Institutos Federais de São Paulo, do Paraná, do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina.

¹⁶⁶ BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. LEI Nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. **Lei de Acesso a Informação**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 05 mar. 2018.

Ainda que não constem registros recentes, alerta-se para a possibilidade de que os programas possam ter existido ou existam e não estejam sendo devidamente divulgados.

2. Foram encontrados registros de ocorrência e/ou manutenção de Projetos ou Programas de Preparação para a Aposentadoria, nos últimos cinco anos nos seguintes IF's/*Campi*:

No Instituto Federal do Amazonas, campus Manaus Centro, foi divulgada a “Palestra de Sensibilização para o Programa de Preparação para a Aposentadoria 2016” - PPA Eterno Aprendiz (2016).¹⁶⁷

No Instituto Federal do Tocantins o projeto piloto do campus Araguatins foi estruturado em três eixos, conforme descrição divulgada no Portal do IF, transcrita abaixo:

[...] **Eixo I:** Aos servidores recém-nomeados: planejamento da carreira, conscientização acerca da aposentadoria, ressignificação sobre o papel do servidor público; **Eixo II:** Aos servidores em via de se aposentarem após o decurso de um ou dois anos de atividades: oficinas, palestras e vivências; **Eixo III:** Aos servidores que já se aposentaram: homenagem, manutenção do vínculo emocional com a instituição, participação em eventos institucionais.¹⁶⁸

No Portal do Instituto Federal da Bahia encontra-se registrada a oferta do PPA nos anos de 2015, 2016 e 2017, iniciado na Reitoria em 2015 e expandido para outros *campi*, como o de Salvador, em 2017, passando a ser declarado, itinerante; sobre a importância do programa destaca-se a fala do Reitor ao declarar:

Este evento é o momento de reconhecimento das pessoas que ao longo da história participaram e construíram a instituição. O Instituto Federal da Bahia reconhece essas pessoas como parte de sua história. Nós aposentamos os servidores, friamente, através de um documento. Mas ouvir, conversar com esses aposentados resgata lições e formações que precisamos aprender.¹⁶⁹

O Instituto Federal da Paraíba finalizou em 2017 a primeira turma do “Programa Educação para Aposentadoria – Planeje seu Futuro”, entre março e maio de 2017 o campus João Pessoa ofertou os sete módulos que compuseram o

¹⁶⁷ IFAM - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://www2.ifam.edu.br/campus/cmc/noticias/palestra-de-sensibilizacao-para-o-programa-de-preparacao-para-a-aposentadoria-2016/convite.pdf>>. Acesso em: 08 abril 2018.

¹⁶⁸ IFTO - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://www.ifto.edu.br/ifto/reitoria/diretoria-sistemica/dgp/pqv/programacao/preparacao-para-o-amanha>>. Acesso em: 08 abril 2018.

¹⁶⁹ IFBA - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://portal.ifba.edu.br/instituto-federal/noticias-2017/ppa-reune-servidores-e-aposentados-do-ifba>>. Acesso em: 08 abril 2018.

programa, abordando os temas: desmistificando a aposentadoria, aspectos financeiros e previdenciários, aspectos psicológicos e sócios culturais da aposentadoria, aspectos – saúde - nutrição, esporte e lazer, educação financeira e organização de pequenos negócios e família – drogas e adicção na aposentadoria; os temas foram abordados através de palestras, vivências e momentos de lazer.¹⁷⁰

O Instituto Federal do Sertão Pernambucano ofertou em 2016 a primeira turma do “Projeto de Preparação para Aposentadoria”, o projeto inovou ao realizar o programa em parceria com a Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF); foram realizados seis encontros nos meses de junho e julho de 2016, os temas trabalhados foram: aposentadoria em crise ou liberdade? - Aspectos psicológicos (autoestima, planos futuros, convívio familiar), aspectos sociais (convívio social, amizades e lazer), saúde (aspectos biológicos, fisiológicos, cuidados com o corpo e mente), alimentação e atividade física, legislação e regulamentação da aposentadoria, espiritualidade: outros sentidos para a vida e planejamento financeiro e projeto de vida. Destaca-se no programa do IF Sertão Pernambucano/UNIVASF a inserção direta do tema *Espiritualidade*, até então, sem registro de citação nas obras consultadas, nem mesmo em Zanelli e Silva.¹⁷¹

O Instituto Federal do Rio Grande do Norte registra em seu portal eletrônico que o Programa Novo Tempo – Preparação para o Pós-carreira é ofertado desde 2008, pelas características do site não foi possível identificar a data em que a notícia foi postada; com base nas informações disponibilizadas o programa é voltado para os servidores e as servidoras que estão a cerca de três anos da aposentadoria, sendo desenvolvido em quatro módulos, totalizando uma carga horária de 60 horas, onde, no campus Natal-Central, são trabalhados os módulos:

1º MÓDULO, AUTOCONHECIMENTO

Autoconceito / Autoestima; Descobrir capacidades, talentos, limitações e deficiências; A representação e a centralidade do Trabalho na vida de cada um; Valores pessoais; Atuação diante das adversidades; Desejos e Frustrações.

2º MÓDULO, RELACIONAL

Relacionamento familiar e conjugal; Sexualidade e Afetividade; A distribuição das tarefas e do poder no espaço doméstico; Perdas sociais,

¹⁷⁰ IFPB - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://www.ifpb.edu.br/joaopessoa/noticias/2017/06/programa-de-educacao-para-aposentadoria-certifica-primeira-turma>>. Acesso em: 08 abril 2018.

¹⁷¹ IF Sertão-PE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano. Portal eletrônico. Disponível em: <<https://www.ifsertao-pe.edu.br/index.php/a-instituicao/noticias-em-destaque/3095-preparacao-aposentadoria-2>>. Acesso em: 08 abril 2018.

profissionais e afetivas decorrentes da aposentadoria; Novas ocupações, novos papéis; Fortalecendo redes familiares e sociais; Fazendo e mantendo amigos; Saúde e Qualidade de Vida; Aspectos culturais e de Lazer.

3º MÓDULO, GESTÃO FINANCEIRA

Aspectos legais, trabalhistas e previdenciários; Bens, patrimônio, legados; Planos de Benefícios; Seguro de vida; Conscientização e Participação Política; Organização e planejamento financeiro; Orçamento doméstico; Direito de família.

4º MÓDULO, PROJETO DE VIDA

Projeto de Vida Pós-Carreira: Pretende continuar trabalhando? Pretende usufruir mais do tempo livre com a família? Pretende investir em cursos e viagens? Reorientação Profissional: como abrir seu próprio negócio; o que é ser um profissional autônomo; onde estão as oportunidades do mercado. Empregabilidade; Noções de Empreendedorismo; O trabalho voluntário.¹⁷²

O Instituto Federal de Goiás em parceria com o Instituto Federal Goiano ofereceu o programa no ano de 2013; em 2016 o programa passou a ser ofertado pelo IF Goiano, formando então a primeira turma, que contou com servidores e servidoras do IF Goiás e também da Universidade Federal de Goiás (UFG); entre os meses de agosto e dezembro foram trabalhados os temas: abertura do projeto, afetividade, sexualidade e relações familiares, qualidade nutricional, práticas corporais, legislação previdenciária, educação financeira, empreendedorismo e trabalhos voluntários, redes sociais e socialização de experiências. Destaca-se neste programa o surgimento dos temas *Sexualidade e Redes Sociais*.¹⁷³

O Instituto Federal do Espírito Santo registrou em 2014, que: o Projeto Novos Rumos, que busca a valorização dos servidores e das servidoras por meio de quatro eixos: acolhimento, desenvolvimento na carreira, qualidade de vida no trabalho e Preparação para o Pós-carreira; informações sobre o projeto citado e sobre a Preparação para o Pós-carreira não foram localizadas no portal.¹⁷⁴

O Instituto Federal do Rio de Janeiro oferta o *PPA IFRJ* desde 2017, trabalhando em duas edições anuais, onde em cinco encontros são desenvolvidos os temas: sentidos da aposentadoria, planejamento financeiro e empreendedorismo,

¹⁷² IFRN- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://portal.ifrn.edu.br/antigos/secoes/servidores/programas/programa-pos-carreira>>. Acesso em: 08 abril 2018.

¹⁷³ IF Goiano - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano. Portal eletrônico. Disponível em: <<https://www.ifgoiano.edu.br/home/index.php/component/content/article/160-noticias-antiores/3594-servidores-participam-de-programa-de-preparacao-para-aposentadoria.html>>. Acesso em: 08 abril 2018.

¹⁷⁴ IFES- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo. Portal eletrônico. Disponível em: <<https://www.ifes.edu.br/noticias/15201-gestao-de-pessoas-investe-em-capacitacao-de-servidores>>. Acesso em: 08 abril 2018.

saúde e qualidade de vida, aspectos legais da aposentadoria e redes sociais. Durante a realização do *II Saúde In Foco: Exames Periódicos em Saúde e Programa de Preparação para Aposentadoria*, realizado em abril de 2017, o Reitor do IFRJ comentou:

Se aposentar representa uma grande mudança de vida. E ter as explicações e preparações pertinentes a esse processo ajuda a passar por ele de melhor forma. Estou prestes a me aposentar e já estou sofrendo com a perspectiva de parar de trabalhar. Quero orientações também.¹⁷⁵

Registra-se ainda no Rio de Janeiro a oferta do PPA no Colégio Pedro II, que também integra a Rede Federal de Educação Profissional no Brasil; o PPA *De Bem com a Vida* teve início em 2014 e sua terceira edição foi registrada em outubro de 2016.¹⁷⁶

3. Em tempo, os PPA's cujas ofertas estão previstas para o corrente ano de 2018.

O Instituto Federal do Pernambuco registra em dezembro de 2017 que entre os Projetos a Serem Desenvolvidos em 2018 será contemplado um *Curso de preparação para a aposentadoria (Multiprofissional)*; até a conclusão deste tópico, nenhuma nova ação foi registrada no portal eletrônico do IFPE.¹⁷⁷

Finalmente, será descrita a situação do Instituto Federal do Ceará, que figura como objeto desta pesquisa em função da manutenção do vínculo institucional do pesquisador, uma ligação existente há vinte e um anos, iniciada quando a sua denominação regimental ainda atendia pelo nome de Escola Técnica Federal do Ceará.

A pesquisa para determinar se o IFCE cumpre as legislações infraconstitucionais, ao que se refere à criação e manutenção de PPA's será descrita tendo como base os documentos institucionais que serão apresentados no próximo tópico (PPA's na legislação brasileira e nos documentos Institucionais do IFCE), entretanto, durante a verificação da existência dos PPA's nas demais instituições

¹⁷⁵ IFRJ - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://portal.ifrj.edu.br/ii-saude-in-foco-abordou-exames-periodicos-saude-e-programa-preparacao-aposentadoria>>. Acesso em: 08 abril 2018.

¹⁷⁶ Colégio Pedro II. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://www.cp2.g12.br/using-joomla/extensions/components/content-component/article-categories/5591-programa-%E2%80%9Cde-bem-com-a-vida%E2%80%9D-realiza-o-%C3%BAltimo-encontro.html>>. Acesso em: 08 abril 2018.

¹⁷⁷ IFPE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pernambuco. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://www.ifpe.edu.br/o-ifpe/gestao-de-pessoas/siass/siass>>. Acesso em: 08 abril 2018.

que compõem a Rede Federal de Educação Profissional, verificou-se que o processo de planejamento e execução do PPA no IFCE, estava em andamento, previsto para iniciar ainda no primeiro semestre de 2018.

Dito isto, considerando as pesquisas realizadas nos IF's e no portal do SIASS, a ser descrita posteriormente e as informações enviadas diretamente para o pesquisador, enquanto servidor ativo do IFCE campus Juazeiro do Norte, possibilitou-se o agrupamento dos registros descritos abaixo:

1. Notícia publicada no Portal do IFCE em 09 de fevereiro de 2018: IFCE lança projeto para servidores com expectativa de aposentadoria; conforme o anexo A.

PROJETO DE VIDA

Programa do SIASS vai reunir servidores em rodas de conversas quinzenais.

O Sistema de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) do Instituto Federal do Ceará lança o projeto "Um Novo Tempo de Vida: Desafios e Construções" com o objetivo de dar suporte aos servidores com expectativa de aposentadoria, ajudando-os a compreender essa nova etapa e garantindo-lhes um espaço de reflexão.

O projeto consiste em convidar servidores para rodas de conversas quinzenais que tratarão dos seguintes assuntos: finanças, legislação previdenciária, saúde, nutrição, empreendedorismo, atividades físicas, voluntariado, construção de projeto de vida, etc.

A estimativa é de que o projeto, inicialmente, aconteça no período de abril a outubro de 2018 e reúna 40 servidores. As inscrições acontecerão em breve e os encontros serão realizados no Memorial do IFCE duas vezes por mês, sempre às quintas-feiras, das 14h30min às 16h30min.¹⁷⁸

2. Notícia publicada no Portal do IFCE em 02 de março de 2018: Abertas inscrições para projeto sobre aposentadoria; conforme o anexo B.

GESTÃO DE PESSOAS

Inscrições transcorrem durante o mês de março.

A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), por meio do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), vai organizar o projeto intitulado "Um novo tempo de vida: desafios e construções", cujo objetivo é refletir sobre as questões da aposentadoria.

Os encontros serão realizados, quinzenalmente, por meio de rodas de conversas e contemplarão várias temáticas: Nutrição, Finanças, Atividade Física, Aspectos Jurídicos da Aposentadoria, Empreendedorismo, Voluntariado, Aspectos Psicológicos da Aposentadoria, Cuidados Básicos em Saúde, Formação de Grupos Afetivos, Construção de um Projeto de Vida, dentre outras.

A abertura do projeto acontecerá no dia 12 de abril de 2018, às 14h30min, no Memorial do IFCE. As inscrições para participar serão realizadas até 28 de março por meio do [link](#).

¹⁷⁸ IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/noticias/ifce-lanca-projeto-para-servidores-com-expectativa-de-aposentadoria>>. Acesso em: 08 abril 2018.

O público-alvo engloba servidores técnico-administrativos e docentes que estiverem a três anos ou menos de se aposentar e os servidores que estiverem em abono de permanência.¹⁷⁹

3. E-mail Institucional enviado a todos os servidores e todas as servidoras (<todos@listas.ifce.edu.br>) do IFCE, em 13 de março de 2018, versando o assunto sobre: Aposentadoria: projeto um novo tempo inscreve até dia 28 de março; conforme o anexo C.

Caros servidores, bom dia!

Informamos que a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), por meio do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), organiza o projeto intitulado 'Um novo tempo de vida: desafios e construções', cujo objetivo é refletir sobre as questões de aposentadoria. As inscrições, para participar, ocorrem até 28 de março por meio do link.

Os encontros serão realizados, quinzenalmente, por meio de rodas de conversas e contemplarão várias temáticas: Nutrição, Finanças, Atividade Física, Aspectos Jurídicos da Aposentadoria, Empreendedorismo, Voluntariado, Aspectos Psicológicos da Aposentadoria, Cuidados Básicos em Saúde, Formação de Grupos Afetivos, Construção de um Projeto de Vida, dentre outras.

A abertura do projeto ocorrerá no dia 12 de abril de 2018, às 14h30, no Memorial do IFCE. O público de interesse é: servidores técnico administrativos e docentes que estiverem a três anos ou menos de se aposentar, bem como servidores em abono de permanência.¹⁸⁰

Expostas as comunicações do IFCE, dirigidas à comunidade através do portal eletrônico e aos servidores e as servidoras através do e-mail institucional, fica claro que a Instituição deu início à execução do PPA, adiante serão discutidas as dúvidas que podem ser levantadas acerca das comunicações publicadas.

Foi realizada, também, uma verificação no Portal do SIASS (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor) o que possibilitou estender a visão para além da Rede Federal de Educação Profissional; os poucos achados se resumem em:

No Maranhão, Fundação Universidade do Maranhão, Programa Atividade: Preparando para Aposentadoria (2009); em Minas Gerais, na Universidade Federal de Alfenas, Programa de Preparação para Aposentadoria da UNIFAL-MG (2018), na Fundação Universidade Federal de Uberlândia, Programa Reconstrução de um Viver – Educação e Preparação para Aposentadoria (2009), na Fundação Universidade

¹⁷⁹ IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/noticias/gestao-de-pessoas-organiza-projeto-voltado-a-temas-relativos-a-aposentadoria>>. Acesso em: 08 abril 2018.

¹⁸⁰ IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. Portal eletrônico. Disponível em: <https://docs.google.com/forms/d/1OLTqyKwG3xetIMdK2ZyKZCLzEXAYsCeFsJPtKQ-WSzQ/viewform?edit_requested=true>. Acesso em: 08 abril 2018.

Federal de Ouro Preto, Travessia - Educação e Preparação para Aposentadoria (2009); no Rio Grande do Norte, na Universidade Federal Rural do Semiárido, Programa de Preparação para Aposentadoria – Novos Fazeres (2013) e no Rio Grande do Sul, na Universidade Federal de Santa Maria, Programa Transformar o Hoje – Preparação para Aposentadoria (2012).¹⁸¹

Durante a pesquisa no SIASS constatou-se a existência do cadastro realizado pelo IFCE acerca do Projeto para Servidores com Expectativa de Aposentadoria; os dados foram transcritos abaixo e se encontram no Anexo D.

Nome: PREPARAÇÃO PARA UM NOVO TEMPO DE VIDA: desafios e construções.
 Área de Atenção a Saúde: Educação para Aposentadoria / Envelhecimento.
 Tema de Interesse: Educação e Preparação para Aposentadoria.
 Órgão: 26405 - INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ.
 Uorg: 66 - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS.
 UF: Ceará.
 Município: Fortaleza.
 Quantidade máxima de participantes: 40.
 Público Alvo: servidores que já estiverem faltando um ano para aposentar-se e os que estão em abono de permanência.
 Objeto Geral: Trazer aos servidores um espaço de reflexão para esta nova vivência.
 Objetivo Específico: Promover reflexão sobre a fase de transição da condição de servidor público para aposentado; estimular a elaboração de um projeto de vida e novas fontes de realização; fortalecer a necessidade de um planejamento futuro; transmitir informações que auxiliem os servidores a conquistar e manter uma boa qualidade de vida nesta nova fase.
 Abrangência/Público alvo:
 Gênero,
 Faixa Etária: 51 a 60, > 60,
 Outras Delimitações: servidores que já estiverem faltando um ano para aposentar-se e os que estão em abono de permanência.
 Meta: fazer um planejamento com o intuito de aproveitar melhor o tempo, descobrir outras fontes de satisfação na maturidade, fazer uma organização financeira para garantir uma qualidade de vida na aposentadoria.
 Programa Institucionalizado por Ato Normativo: **Não**.
 Órgão Parceiros:
 Métodos/Técnicas empregadas: Grupos
 Data Início: 01/03/2018
 Data Fim: 30/12/2018
 Observação:¹⁸²

¹⁸¹ BRASIL. Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – **SIASS**. Portal Eletrônico. Disponível em: <<https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml>>. Acesso em: 08 abril 2018.

¹⁸² BRASIL. Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – **SIASS**. Portal Eletrônico. Disponível em: <<https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/consultarProgramasPromocao/listarProgramasPorUf.xhtml>>. Acesso em: 08 abril 2018.

Com relação aos projetos e programas cadastrados no SIASS, percebeu-se que em sua maioria, são trabalhados os temas relacionados à qualidade de vida, à prevenção da saúde do trabalhador e à promoção do bem estar no trabalho.

Ainda que pese sobre a Rede Federal de Educação Profissional o cumprimento da LAI e o cadastro de seus projetos e programas no Portal do SIASS, não seria conveniente afirmar que todas as experiências produzidas no sentido de preparar os servidores públicos federais para a aposentadoria estejam sendo devidamente registrados, no entanto, examinar a fundo esta questão seria um objetivo para outra pesquisa.

4.3 PPA's na legislação brasileira e nos documentos Institucionais do IFCE

Anteriormente, explanou-se que no Brasil os PPA's teriam surgido de forma tímida entre o fim da década de 1970 e o início da década de 1980, onde algumas empresas e entidades, influenciadas pela iniciativa estadunidense e europeia, tentavam esclarecer dúvidas quanto à aposentadoria, pensões e questões relacionadas à saúde dos trabalhadores; embora recente seja o surgimento no Brasil, mais recente, ainda, é a previsão destes programas no arcabouço jurídico, podendo até dizer, que mesmo depois de estarem previstos, pouco influenciam para que o mundo do trabalho os adote diante da relevância e em cumprimento à legislação.

A primeira referência surgiu em 1994, quanto a Lei nº 8.842, de 4 de janeiro, dispôs sobre a Política Nacional do Idoso, criando o Conselho Nacional do Idoso e ditando outras providências; no Capítulo IV, que versa sobre as ações governamentais, o legislador no artigo 10 ao versar sobre a implementação da Política Nacional do Idoso (PNI) estabeleceu como competência dos órgãos e entidades públicos, no item "IV", que trata da área do trabalho e previdência social, de forma bem transparente, o item "c", com o objetivo direto de: "criar e estimular a manutenção de **programas de preparação para a aposentadoria** nos setores público e privado com **antecedência mínima de dois anos** antes do afastamento".¹⁸³

¹⁸³ BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.842**, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm>. Acesso em: 10 abril 2018.

Previstos os PPA's, ainda que não citados na legislação trabalhista, pode-se entender que neste momento, apenas o Ministério Público poderia intervir, de modo a se fazer cumprir a PNI, pois, cabe ao mesmo, conforme disposto na Constituição Federal de 1988, no Artigo 129, que trata das funções institucionais do Ministério Público, no item "II", "zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia"¹⁸⁴, por entender que a Política Nacional do Idoso em seu conjunto de dispositivos, consistem numa previsão da mais alta relevância para a sociedade, em especial para os idosos e as idosas, que dela dependem para terem seus direitos sociais, assegurados. A segunda referência aos PPA's manifesta-se em 2003, quando a Lei nº 10.741, de 1º de outubro, dispôs sobre o Estatuto do Idoso e outras providências; desta vez o PPA surge em seu lugar de direito, sendo tratado no Capítulo VI – da profissionalização e do trabalho, no artigo 28 – indicando que ao poder público, conforme o "item II" compete à criação e o estímulo do programa de **"preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de um ano**, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania".

Se para fazer cumprir a PNI caberia apenas a interpretação da Constituição de 1988, ao atribuir ao Ministério Público, zelo pelo cumprimento das políticas, no Estatuto do Idoso essa determinação vem em seu bojo elencada no artigo 74 atribuindo ao Ministério Público, no item "I" a competência de "instaurar o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção dos direitos e interesses difusos ou coletivos, individuais indisponíveis e individuais homogêneos do idoso" e no item "VIII", a competência de "inspecionar as entidades públicas e particulares de atendimento e os programas de que trata esta Lei, adotando de pronto as medidas administrativas ou judiciais necessárias à remoção de irregularidades porventura verificadas".

As aparições dos PPA's na PNI e no Estatuto do Idoso parecem exercer muito pouca ou nenhuma influência no mundo do trabalho, no entanto, para a Procuradora do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gurgel, "um número expressivo de

¹⁸⁴ BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 abril 2018.

administradores públicos e empresas tem programas voltados para a preparação para a aposentadoria, o que é possível aferir com simples pesquisa na rede mundial de computadores.”¹⁸⁵ Do ponto de vista empresarial, Gurgel, ainda assevera que:

...as empresas que têm os programas de preparação para a aposentadoria implementados identificam melhorias nos ambientes de trabalho, notadamente quanto à redução da ansiedade do aposentado e a eventuais conflitos, à otimização da jornada de trabalho, bem como à manutenção da produtividade.¹⁸⁶

Na mesma obra, “Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões”, Jorge Felix, traz questionamentos que reforçam a impressão do pesquisador quanto a muito pouca ou nenhuma influência da PNI e do Estatuto do Idoso para o cumprimento dos PPA’s, ao citar que:

[...] as duas leis foram votadas sem que houvesse qualquer diálogo entre elas, muito menos com a CLT. Desta forma, nenhum destes marcos legais determina uma ação sistemática de Estado para promover programas de planejamento da aposentadoria.¹⁸⁷

Felix assevera ainda, que:

No Brasil, as legislações, como dito, atuaram de forma independente umas das outras, e as empresas passam, até hoje, distantes dessa empreitada. Programas de preparação para aposentadoria são detectados de forma isolada, sem nenhuma regulamentação, logo, sem obrigações.¹⁸⁸

Neste contexto um tanto desalentador, o PPA surge novamente em 2013, na Portaria Normativa nº 03, de 25 de março, com publicação no DOU em 27 de março de 2013, que “institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC”, onde no Capítulo II, que trata das ações

¹⁸⁵ GURGEL, M. A. **O direito ao trabalho, a preparação e a conquista da aposentadoria**. Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões. Rio de Janeiro. Ipea. 2016. Cap. 8. p. 231. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=28693>. Acesso em: 10 abril 2018.

¹⁸⁶ GURGEL, M. A. **O direito ao trabalho, a preparação e a conquista da aposentadoria**. Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões. Rio de Janeiro. Ipea. 2016. Cap. 8. p. 232. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=28693>. Acesso em: 10 abril 2018.

¹⁸⁷ FELIX, J. **O direito idoso e o mercado de trabalho**. Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões. Rio de Janeiro. Ipea. 2016. Cap. 8, p. 255. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=28693>. Acesso em: 10 abril 2018.

¹⁸⁸ FELIX, J. **O direito idoso e o mercado de trabalho**. Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões. Rio de Janeiro. Ipea. 2016. Cap. 8. p. 256. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=28693>. Acesso em: 10 abril 2018.

programáticas de promoção à saúde do servidor, artigo 11 versa: “no intuito de viabilizar o cuidado em saúde e aumentar o impacto dos **programas** e ações de promoção da saúde, priorizam-se os seguintes temas de interesse”, item “IV”, “envelhecimento ativo, educação e **preparação para aposentadoria**”.¹⁸⁹

As atribuições e competências para que as diretrizes sejam cumpridas, conforme o Art. 14 da Normativa nº 03, de 25 de março de 2013, recaem sobre os dirigentes dos órgãos ou entidades e gestores de pessoas ou de recursos humanos em parceria com as equipes que compõem o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS. Neste contexto, vislumbra-se que, os gestores, no interesse dos servidores e em cumprimento à Portaria Normativa, colocarão em pauta, nas políticas e nas metas de suas instituições federais, a determinação em cumprir com os programas preconizados, contribuindo assim, para o cumprimento da Política Nacional do Idoso e do Estatuto do Idoso.

Tendo esta pesquisa o objetivo de examinar o cumprimento da Política Nacional do Idoso e do Estatuto do Idoso ao que se refere à criação e estímulo da manutenção de Programas de Preparação para a Aposentadoria em um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, buscou-se verificar nos documentos institucionais do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará - IFCE, a existência da preconização, da oferta e da manutenção do Programa de Preparação para a Aposentadoria. Os documentos foram acessados através do Portal Eletrônico, conforme preconizado na LAI – Lei de Acesso a Informação; foram analisados:

1. O Estatuto do IFCE (2015);
2. O Regimento do IFCE (2018);
3. O PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional, versões 2009-2013 (2009) e 2014-2018 (2014), do IFCE;
4. O Plano Anual de Ação da PROGEP (Pró Reitoria de Gestão de Pessoas) 2017 (2017);
5. A Política de Desenvolvimento de Pessoal do IFCE (2018) e;
6. O PPI – Projeto Político Institucional do IFCE (2015).

¹⁸⁹ BRASIL. **Portaria Normativa nº 03**, de 25 de março de 2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Disponível em: <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=9279>>. Acesso em: 10 abril 2018.

A versão mais recente do Estatuto do IFCE foi aprovada pelo Conselho Diretor através da Resolução nº 040, de 14 de setembro de 2015, seus sete títulos versam sobre: da Instituição, da gestão, do regime acadêmico, da comunidade acadêmica, dos diplomas, certificados e títulos, do patrimônio e das disposições gerais; mediante a leitura e análise do documento, observou-se não haver citação sobre o tema Programas de Preparação para a Aposentadoria; sobre a análise do conteúdo é importante destacar que, no Art. 5º, item “V”, ao elencar seus objetivos, o IFCE declara “estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional”¹⁹⁰, desta forma, entende-se que a oferta dos PPA’s também se constituem em processos educativos, imprescindíveis para que no pós aposentadoria, os servidores, ora idosos, se desejarem, estejam preparados para reingressar ao mundo do trabalho, objetivando complementação de renda ou para atender as necessidades subjetivas que associam os significados e sentidos encontrados no mundo trabalho ao bem viver.

O Regimento Geral do IFCE, aprovado pelo Conselho Diretor através da Resolução nº 007, de 04 de março de 2016, acabou de ser atualizado e já se encontra disponível no portal eletrônico da Instituição, no entanto, sem registro do ato normativo que o aprova; ao ler e analisar a versão anterior e a citada, constatou-se que nenhuma menção é feita aos Programas de Preparação para a Aposentadoria; nos documentos estão listados departamentos e coordenações que dão apoio à pró-reitoria de gestão de pessoas, elencando as atribuições e competências, entre estas, pode-se destacar as atribuições do chefe de departamento da gestão de pessoas, que, conforme o Art. 62-A, item “VI”, deve “propor, implementar e acompanhar os programas de qualificação, capacitação e treinamento dos servidores”.¹⁹¹ Desta forma, entende-se que os PPA’s são indispensáveis, tanto para o servidor e a servidora, como para que a instituição possa continuar mantendo a qualidade de seus serviços, mas principalmente para a sociedade, local onde o servidor e a servidora, ora idoso e idosa, estará em

¹⁹⁰ IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. Estatuto. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/estatuto>>. Acesso em: 11 abril 2018.

¹⁹¹ IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. Regimento Geral. Portal eletrônico. Disponível em: <http://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/copy_of_4REGIMENTOGERALDOINSTITUTOFEDERALDOCEAR022018.pdf>. Acesso em: 11 abril 2018.

interação, seja com a família, seja com as instituições que poderão vir a lhe dar suporte na velhice ou até mesmo, com a possibilidade de permanência na instituição, mesmo após a aposentadoria; entende-se assim que os PPA's são em todos os sentidos, uma capacitação, para os últimos anos na Instituição, para a permanência na mesma ou para a vida, portanto, enquanto programa, deveriam estar previstos no documento em análise.

O Plano de Desenvolvimento Institucional, conhecido por PDI, é programado para um período de cinco anos; o PDI em vigor no IFCE está em seu quinto e último ano, no momento a instituição divulga em seu portal eletrônico o cronograma dos processos que culminarão com a divulgação do PDI para o próximo quinquênio. O PDI 2013-2018, aprovado pelo Conselho Diretor através da Resolução n 004, de 31 de janeiro de 2014, tem por objetivo indicar as diretrizes e as prioridades a serem seguidas pela instituição, de modo a se fazerem cumprir, visão e missão institucional. A leitura e a análise do documento não revelou nota sobre a oferta de Programas de Preparação para a Aposentadoria para o período de 2013 a 2018, fato contraditório, a julgar que, entre os meses de fevereiro e março de 2018, a instituição divulgou em seu portal eletrônico, o lançamento do projeto Um Novo Tempo de Vida: Desafios e Construções; no documento, ao tratar das Perspectivas da Aprendizagem e Crescimento, observa-se entre os objetivos, a promoção da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida do servidor e da servidora no ambiente de trabalho¹⁹², neste contexto surgem indicadores referentes a Exames Realizados e Programa Qualidade de Vida. Entende-se que este seria o fórum adequado para que o IFCE explicitasse o planejamento e a manutenção do Programa de Preparação para Aposentadoria, comprometendo-se com o bem-estar dos servidores e das servidoras e colaborando com o cumprimento da legislação vigente; a oferta do programa sem a sua devida previsão ou vice-versa, põe em cheque a capacidade de organização e planejamento da Instituição, por si só, contrariando a função do documento em análise.

Usualmente, o Plano Anual de Ações traz o detalhamento dos objetivos dispostos no PDI, detalhando as ações e o cronograma de execução, sendo assim, conforme o PDI 2013-2018, não se verificou nenhuma referência aos Programas de

¹⁹² IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. PDI. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/plano-de-desenvolvimento-institucional>>. Acesso em: 11 abril 2018.

Preparação para Aposentadoria no Plano Anual de Ações 2017 da Pró-reitoria de gestão de pessoas;¹⁹³ ao fim da redação deste tópico, não se constatou no portal eletrônico do IFCE, a publicação do Plano Anual de Ações 2018, impossibilitando assim, o confronto entre o conteúdo do suposto documento e o lançamento do projeto Um Novo Tempo de Vida: Desafios e Construções.

A Política de Desenvolvimento de Pessoal do IFCE¹⁹⁴, aprovada recentemente pelo Conselho diretor, através da Resolução n° 003, de 29 de janeiro de 2018, tem como objetivos, Art. 2°, item “I”, Melhorar a Eficiência e Qualidade dos Serviços Públicos prestados ao Cidadão e item “II”, Desenvolver Permanentemente o Servidor Público; para atender os objetivos citados, assim como, outros que compõem a política em questão, foram descritas Linhas de Desenvolvimento, uma delas aponta para o desenvolvimento em termos de Formação Geral, entre os itens destaca-se a necessidade de promoção da Qualidade de Vida no Trabalho, Art. 4°, Inciso 2, item “g”; entende-se que, considerando a diversidade de temas elencados no Desenvolvimento da Formação Geral, poderia figurar a Preparação para Aposentadoria, compreendendo que o programa é um direito do servidor e da servidora, devendo a instituição estar atenta para garantir ao mesmo e a mesma, todas as ferramentas que promovam o saber, cujo fins, além do benefício próprio, atenderia ao objetivo inicial da política de desenvolvimento, descrita acima pelo Art. 2°, item “I”.

Por fim, analisar-se-á o PPI, Projeto Político Institucional, também conhecido por PPP, Projeto Político Pedagógico; o documento foi aprovado pelo Conselho Diretor através da Resolução n° 033, de 22 de junho de 2015, em sua introdução a instituição deixa claro que o PPP é a expressão da autonomia de que gozam as instituições de ensino a partir da publicação da LDB, sendo assim, retrata a participação de todos em seu planejamento, à luz do sentido humano, científico e libertador. Desta forma o documento descreve os princípios pedagógicos, as diretrizes da prática pedagógica e todas as políticas voltadas para o desenvolvimento do ensino na instituição; dentre estas políticas verificou-se que nas

¹⁹³ IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. Plano Anual de Ações da PROGEP 2017. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/plano-anual-de-acoes/plano-anual-de-acoes-2017/1-unidade-estrategica-pro-reitoria-de-gestao-de-pessoas.pdf/view>>. Acesso em: 11 abril 2018.

¹⁹⁴ IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. Política de Desenvolvimento de Pessoal. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/progep/arquivos/minuta-regulamento-capitacao-24-03-17.pdf/view>>. Acesso em: 11 abril 2018.

ações institucionais de formação continuada e de desenvolvimento profissional de servidores, está previsto entre as Diretrizes e Indicadores da Formação Continuada e do Desenvolvimento Profissional, item 14.3, o **Desenvolvimento de Programas de Preparação para a Aposentadoria**¹⁹⁵, de modo que, no conjunto das diretrizes, se consolide o processo de formação continuada no IFCE.

Finalizada a verificação, constata-se que o Programa de Preparação para Aposentadoria figurou uma única vez nos documentos institucionais do IFCE; a aparição do PPA nas políticas preconizadas pelo Projeto Político Pedagógico indica que na construção do mesmo, em algum momento, alguém se preocupou com a situação dos trabalhadores e trabalhadoras em vias de aposentadoria, refletindo assim, o caráter abrangente e participativo na construção do documento.

Observa-se que o Programa de preparação para aposentadoria no IFCE, surge unicamente no contexto da formação continuada, esquecendo assim, que, também se trata de uma obrigação legal destinada à promoção da saúde e ainda, pelo reconhecimento e cumprimento de uma responsabilidade social, portanto, uma dívida a ser honrada com os servidores e as servidoras num momento de extrema fragilidade, onde se somam as transformações biológicas e psicossociais, decorrentes do envelhecimento e das incertezas quanto à aposentadoria.

4.4 Ética nas relações no trabalho e no anteceder da aposentadoria

O dicionário da língua portuguesa, 2018, define a ética como sendo:

Ramo da filosofia que tem por objetivo refletir sobre a essência dos princípios, valores e problemas fundamentais da moral, tais como a finalidade e o sentido da vida humana, a natureza do bem e do mal, os fundamentos da obrigação e do dever, tendo como base as normas consideradas universalmente válidas e que norteiam o comportamento humano; por extensão, é o conjunto de princípios, valores e normas morais e de conduta de um indivíduo ou de grupo social ou de uma sociedade.¹⁹⁶

Para Antônio Lopes de Sá, a Ética, em sentido amplo, pode ser entendida como “a ciência da conduta humana perante o ser e seus semelhantes”¹⁹⁷, desta

¹⁹⁵ IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. Projeto Político Institucional. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/outros-documentos/ppi-ifce.pdf>>. Acesso em: 11 abril 2018.

¹⁹⁶ DICIONÁRIO Online da Língua Portuguesa Michaelis. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/%C3%A9tica/>>. Acesso em: 15 abril 2018.

¹⁹⁷ DE SÁ, Antônio Lopes. **Ética Profissional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 15.

forma, pretende-se neste tópico trazer algumas reflexões sobre a situação da pessoa humana no ambiente de trabalho, durante o envelhecimento e no anteceder do processo de aposentadoria.

Sendo a ética um aglomerado de princípios que regem as ações do ser humano, é, portanto, através dela que podemos desenvolver o espaço propício para que lhes seja garantido, o respeito, a dignidade, a cidadania e o cumprimento das leis, de forma que, gozando de suas liberdades, possam participar ativamente da construção de uma sociedade melhor, mais justa e igualitária. A reflexão a ser feita pela sociedade, à luz da ética e do julgamento moral não pode ficar apenas no campo das ideias, de forma crítica, deve servir para que a sociedade reveja suas ações, guindo-a para o desenvolvimento, eliminando as desigualdades que geram sofrimento e exclusão.

Por este ângulo, questiona-se a ética praticada pelas organizações com relação ao tratamento dispensado aos trabalhadores e trabalhadoras que se aproximam da aposentadoria; com relação aos que já estão aposentados e aposentadas, sabe-se que os preconceitos associados ao envelhecimento fazem com que o mercado tenda a fechar as oportunidades de trabalho, agravando assim, a condição dos aposentados e das aposentadas que necessitam de uma complementação de renda, ampliando as dificuldades econômicas para manter o padrão de vida ou até mesmo para garantir a cobertura das necessidades mais básicas, como alimentação e remédios, somando-se, assim, aos danos causados pelo preconceito e estigma.

Considerando os trabalhadores e as trabalhadoras que atuam no serviço público federal, percebe-se que a não oferta dos programas de preparação para a aposentadoria permitem que o preconceito, estigma e exclusão, difundidos na sociedade, sejam reproduzidos nas relações interpessoais dentro das repartições; ainda que no serviço público federal as pessoas gozem da estabilidade, o clima organizacional para os servidores e as servidoras que se aproximam da aposentadoria tende a não ser tão estável; as observações do pesquisador quanto ao tratamento dispensado aos servidores e as servidoras que vivenciaram a fase da pré-aposentadoria motivaram esta pesquisa, ao perceber que uma contínua degradação das relações de trabalho ocasionavam isolamento e deterioração das atribuições já exercidas.

Se num passado recente o servidor e a servidora gozavam de respeito, crédito e inclusive, confiança para assumir cargos de chefia, com o avançar da idade e a previsão da aposentadoria, percebe-se que alguns servidores e servidoras são aos poucos, afastados de tais funções.

O estigma referente a uma suposta improdutividade, agravado pelo declínio psicomotor, cognitivo e às vezes, pelo surgimento de doenças crônicas, podem desencadear conflitos, principalmente entre os trabalhadores e as trabalhadoras mais atuantes, que distantes da aposentadoria e de uma ética centrada na reumanização das relações de trabalho, não sabem como incluir e adaptar seus setores as necessidades que surgem com o envelhecimento e a aproximação da aposentadoria.

Neste sentido, observa-se a importância da valorização do comportamento ético dentro das instituições públicas, tanto nos atos da gestão, quanto no nível dos relacionamentos interpessoais.

Sobre a ética do coleguismo, Lopes de Sá, destaca que:

[...] eticamente faz-se necessário exercer a virtude do coleguismo e que se fundamenta na fraternidade profissional, com absoluta solidariedade, desde também, que esta exerça dentro dos preceitos da moral e do direito.¹⁹⁸

Incluir todos os entes que forjam o clima organizacional em uma ampla discussão sobre a ética nas relações de trabalho, voltando-se principalmente para os efeitos do envelhecimento e da aproximação da aposentadoria, poderá contribuir de forma significativa para que as estratégias de enfrentamento, proposta dos PPA's para essa nova fase da vida, alcance o sucesso.

Embora as questões éticas sejam descritas como parte de uma filosofia maior, no serviço público federal, assim como em outras categorias profissionais, as questões que envolvem a conduta ética para o exercício do trabalho são descritas com base em regras fixas de moralidade e de comportamento, desta forma, o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, aprovou o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, organizando assim, as regras, os deveres e as vedações às quais o servidor deverá respeitar.

Com base no item “g” do artigo XIV, que trata dos deveres fundamentais do servidor público e da servidora pública, cabe ao mesmo e a mesma:

¹⁹⁸ DE SÁ, 2001, p. 208.

[...] ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, **idade**, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral.¹⁹⁹

Compreendendo que este dever se aplica a todos os usuários e todas as usuárias do serviço público, acredita-se que no plano das relações interpessoais entre servidores e servidoras valem as mesmas regras, o que torna inadmissível que eles e elas em vias de aposentadoria sofram quaisquer agravos ou desrespeito no exercício de suas funções. Cabe lembrar ainda, que em muitos casos os servidores e as servidoras ingressam no serviço público sem o devido conhecimento dos valores proclamados pela instituição, o mesmo para o código de ética e para outros instrumentos que norteiam as determinações quanto à conduta na organização, passando a desenvolver as relações no dia a dia, pautados unicamente pelos valores morais e éticos que carregam com si.

Nesta perspectiva, destaca-se a experiência promovida pelo campus Araguatins do Instituto Federal do Tocantins, que, conforme já descrito anteriormente, desenvolve seu programa de preparação para a aposentadoria em três eixos norteadores, sendo o primeiro deles (EIXO I) voltado para os servidores recém-nomeados e as servidoras recém-nomeadas, onde são trabalhados os temas: planejamento da carreira, conscientização acerca da aposentadoria e ressignificação sobre o papel do servidor público e da servidora pública; este sem dúvida seria um momento ímpar para que as instituições trouxessem à tona, questões éticas que envolvem o respeito devido aos servidores longevos e as servidoras longevas que estão prestes a se aposentar.

Dito isto, espera-se das organizações modernas, não apenas o cumprimento da legislação referente à oferta dos PPA's, mas também, uma atuação que invista na discussão ética, aproximando os trabalhadores e as trabalhadoras aos processos de envelhecimento e aposentadoria, de modo a torná-los receptivos e sensíveis aos desafios que a sociedade enfrenta, para que seja resgatada a dignidade e o respeito pelos idosos e idosas e aposentados e aposentadas.

¹⁹⁹ BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto nº 1.171**, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>. Acesso em: 26 abril 2018.

CONCLUSÃO

O interesse pelo tema abordado neste trabalho surgiu em função da indiferença que a coletividade e grande parte das companhias capitalistas, lançam sobre o ser humano durante o processo de envelhecimento e de aposentadoria; é estranho perceber que esse desdém permeia todos os setores da sociedade, incluindo, famílias, organizações e instituições públicas educacionais, que em tese, deveriam atuar de forma ética quanto ao cumprimento das leis, primando por uma educação voltada para a promoção do pleno exercício da cidadania e para a formação de uma sociedade em que não seja necessária a criação de Estatutos para proteger e promover direitos dos mais vulneráveis, assim como fazem o Estatuto do Idoso e o da Criança e Adolescente.

Nesta perspectiva, buscou-se analisar o cumprimento da Política Nacional do Idoso e do Estatuto do Idoso que preconizam a criação e manutenção de programas de preparação para aposentadoria, por julgar, serem estes programas, fundamentais para o planejamento e gozo de uma aposentadoria saudável, onde os idosos possam continuar contribuindo para o desenvolvimento da sociedade, sendo por esta, respeitados e incluídos nas dinâmicas sociais, incluindo-se o direito a permanência no trabalho e a manutenção das garantias sociais já conquistadas.

Com base na análise dos documentos institucionais do IFCE, na verificação das informações publicadas em seu portal eletrônico, e ainda, na pesquisa empreendida nos cadastros do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), averiguou-se que até o final do ano de 2017, a instituição descumpria os dispositivos infraconstitucionais que versam sobre a oferta e a manutenção dos Programas de Preparação para a Aposentadoria.

Por outro lado, durante o processo de revisão teórica que fundamentou este trabalho, o pesquisador, também servidor da instituição, se deparou com o lançamento do projeto Um Novo Tempo de Vida: Desafios e Construções, indicando que no ano de 2018, o IFCE estaria realizando sua primeira iniciativa voltada para a preparação dos servidores e das servidoras em vias de aposentadoria; o projeto em questão surgiu de forma abrupta no portal eletrônico da instituição e depois, através de e-mail institucional, sendo então, encaminhado a todos os servidores e todas as servidoras; o projeto também foi detectado no cadastro do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), com a denominação de PREPARAÇÃO

PARA UM NOVO TEMPO DE VIDA: Desafios e Construções; o então, projeto, ora, programa, divulgado como tendo o objetivo geral de trazer aos servidores e as servidoras um espaço de reflexão para esta nova vivência, direcionado aos que estiverem faltando um ano para aposentar-se e os e as que estão em abono de permanência, vai ao encontro dos objetivos constantes nos dispositivos legais analisados.

Ainda que a oferta e a manutenção dos PPA's sejam citadas em três dispositivos legais, em nenhum deles constam informações que os regulamentem, ficando a concepção e construção destes programas totalmente a critério dos órgãos públicos e das empresas que os ofertam.

Considerando apenas os PPA's descritos na literatura pesquisada e as experiências encontradas na Rede Federal, observa-se um grande número de modelos existentes, ainda que não seja a intenção, atuar em defesa de um modelo específico, entende-se que o trabalhador e a trabalhadora deva ser o ponto central do desenvolvimento dos programas, uma vez que o mesmo deve atender as necessidades específicas de um grupo, não sendo recomendável a simples oferta dos conteúdos descritos anteriormente pela literatura.

Tendo como base os Dados do Programa de Promoção descritos no Portal do SIASS, ao se fazer a pergunta: Programa Institucionalizado por Ato Normativo(?) e, mediante a resposta negativa do IFCE, recomenda-se que a gestão atual da Instituição atue no sentido de promover a manutenção do projeto/programa UM NOVO TEMPO DE VIDA: Desafios e Construções, garantindo que o mesmo seja inserido nos documentos institucionais na perspectiva de figurar como uma política institucional, situação que iria gerar as garantias necessárias para a manutenção do programa, incluindo a sua dotação orçamentária, de modo que, os futuros gestores e as futuras gestoras possam encontrar um cenário propício para continuar desenvolvendo o PPA, desta forma, impedido a interrupção e o esquecimento, pois, percebe-se que entre as instituições pesquisadas, tanto através dos Portais Institucionais e dos cadastros do SIASS, que os programas têm surgido de forma pontual, por iniciativa isolada de determinado *campi* e com atuação restrita a um, dois ou no máximo, três anos.

Tendo em vista que a sociedade necessita cada vez mais de serviços públicos de qualidade e que, cumpre as instituições de ensino exercer protagonismo na produção, disseminação e divulgação do conhecimento científico, cumprindo a

legislação e promovendo as políticas sociais, notadamente as que envolvem o idoso, torna-se possível imaginar que, cabe ao IFCE, não apenas promover a valorização dos seus servidores, mas também, ir além, atuando na sociedade, de forma a contribuir para que os PPA's sejam, através de parcerias, disponibilizados as empresas e instituições, deste modo, multiplicando o programa e contribuindo para que a sociedade reveja a forma de tratamento dispensada aos profissionais ao envelhecerem e se aposentarem.

Com base na análise dos documentos institucionais e diante da constatação da oferta do projeto/programa de PREPARAÇÃO PARA UM NOVO TEMPO DE VIDA: Desafios e Construções no corrente ano de 2018, conclui-se esta pesquisa no momento em que o IFCE adentra ao pequeno grupo de Instituições que cumprem e contribuem para que as garantias e os direitos dos idosos e das idosas sejam respeitados pela comunidade, e, ainda que falte ao poder público determinar e fiscalizar como devam ser os programas de preparação para a aposentadoria, espera-se que o IFCE avance no planejamento e na execução de sua primeira experiência; com base nas fragilidades detectadas, cumpre a este pesquisador levar sugestões, para que, durante a construção do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2019-2023, se fixem as bases e se estabeleça de forma clara, a previsão e a manutenção do programa de preparação para a aposentadoria no IFCE, em respeito a todos os seus servidores e de forma solidária a todos os trabalhadores e idosos e todas as trabalhadoras e idosas que em seus cotidianos, não encontram disponíveis todas as garantias previstas na Política Nacional do Idoso e no Estatuto do Idoso.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. 5. Ed., São Paulo: Brasiliense, 1992. (coleções primeiros passos)

ALCANTARA, A. O. *Da política Nacional do Idoso ao Estatuto do Idoso: a difícil construção de um sistema de garantias de direitos da pessoa idosa*. Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões. Rio de Janeiro. Ipea. 2016. Cap. 14. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=28693>. Acesso em: 08 jan. 2018.

ALVARENGA, L.F.C.A. *Arte de Envelhecer Ativamente: articulações entre corpo, gênero e sexualidade*. 2012. 163 p. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Rio. Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2012. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/60400>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

AMADO, Frederico. *Direito previdenciário*. Coleção Sinopses para concursos, v. 3, 2015. Disponível em: <<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/944ebd77a4a49414099b9d12255b04eb.pdf>>. Acesso em: 14 mar. 2018.

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. *Filosofia da Educação*. São Paulo: Moderna, 1996. pp. 14-76.

Assembleia Geral das Nações Unidas. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em: 12 mar. 2018.

BEAUVOIR, Simone de. *A velhice*. Rio de Janeiro. Nova Fronteira, 1990.

BRASIL. *Lei Nº 3.552*, de 16 de fevereiro de 1959. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3552.htm>. Acesso em: 10 abril 2018.

_____. Ministério da Educação. Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Disponível em: <<http://redefederal.mec.gov.br>>. Acesso em: 5 fev. 2018.

_____. INSS. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

_____. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 16 de julho de 1934. Brasília: Senado Federal, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 28 fev. 2018.

_____. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 28 fev. 2018.

_____. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Decreto nº 1.171*, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>. Acesso em: 26 abril 2018.

_____. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Lei nº 8.842*, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm>. Acesso em: 10 abril 2018.

_____. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Lei nº 10.741*, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm>. Acesso em: 03 maio 2018.

_____. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Lei nº 12.527*, de 18 de novembro de 2011. Lei de Acesso a Informação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 05 mar. 2018.

_____. Presidência da República. *Lei nº 11.892*, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm>. Acesso em: 10 abril 2018.

_____. Portaria Normativa nº 03, de 25 de março de 2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Disponível em: <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=9279>>. Acesso em: 10 abril 2018.

BULLA, L.C.; KAEFER, C.O. *Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado*. Revista Textos e Contextos, Porto Alegre, PUCRS, ano 2, n. 2, 2003. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/957/737>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

CARNEIRO, Emmanuel Alves. *Evolução da qualidade de vida do idoso: tempos históricos e sua relação com a educação brasileira*. Ed. Imprima. 2016.

CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, L. P. do; SERAFIM, O. C. G. *Administração de Recursos Humanos*. 2ª ed. ver. Vol. 2. Cengage Learning. São Paulo, 2014.

COSTA, José Ricardo Caetano. *As reformas da Previdência Social brasileira: entre o individualismo e o solidarismo social*. JURIS, Rio Grande, 14: 55-68, 2009. Disponível em: <<https://www.seer.furg.br/juris/article/download/3206/1865>>. Acesso em: 16 mar. 2018.

CUNHA, Luiz Antônio. *O ensino industrial-manufatureiro no Brasil*. Revista Brasileira de Educação. Número 14, 89-107, Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n14/n14a06>>. Acesso em: 06 abril 2018.

DAUDT, G. M.; WILLCOX, L. D.; *Reflexões críticas a partir das experiências dos Estados Unidos e da Alemanha em manufatura avançada*. BNDES Setorial 44, 2016, p.5-45. Disponível em: <https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/9936/2/BS%2044%20Reflex%C3%B5es%20cr%C3%ADticas%20a%20partir%20das%20experi%C3%AAncias%20dos%20EUA%20e%20da%20Alemanha%20em%20manufatura%20avancada_P_BD.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2018.

DE ALMEIDA NEVES, Magda. *As transformações no mundo do trabalho: crise e desafios*. Rev. TRT - 3ªR. - Belo Horizonte. 1997, p.25-33. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_57/Magda_Neves.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2017.

DICIONÁRIO Online da Língua Portuguesa Michaelis. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/trabalho/>>. Acesso em: 21 nov. 2017.

DICIONÁRIO Aurélio de Português Online. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/aposentadoria>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DULLIUS, Aladio Anastacio; HIPPLER, Aldair e AUTH, Édio Aloísio. *A previdência rural no Brasil*. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, fevereiro, 2013. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12771&revista_caderno=20>. Acesso em: 13 mar. 2018.

FELIX, J. *O direito idoso e o mercado de trabalho*. Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões. Rio de Janeiro. Ipea. 2016. Cap. 8. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portall/index.php?option=com_content&view=article&id=28693>. Acesso em: 10 abril 2018.

FIGUEREDO, Severina Gadelha. *Educação profissional com compromisso social: 100 anos de uma caminhada singular*. Fortaleza: IFCE, 2010.

Fórum Social Mundial 2018 - Carta do 3º Fórum Social Mundial População Idosa e 2º Fórum Social Mundial das Pessoas com Deficiência, 2018. Disponível em: <<http://www.uergs.edu.br/upload/arquivos/201802/07151326-carta-do-fsm-idosos-e-pcds-2018.pdf>>. Acesso em: 08 mar. 2018.

FRANÇA, Lucia. *O desafio da aposentadoria: O exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia*. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

Fundo de População das Nações Unidas. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2018.

GURGEL, M. A. *O direito ao trabalho, a preparação e a conquista da aposentadoria*. Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões. Rio de Janeiro. Ipea. 2016. Cap. 8. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=28693>. Acesso em: 10 abril 2018.

IBGE. *Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação*. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao>>. Acesso em: 01 mar. 2018.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Síntese dos Indicadores Sociais*. IBGE, 2000. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv7191.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Síntese dos Indicadores Sociais – Uma análise das condições de vida da população brasileira*. IBGE, 2015. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Síntese dos Indicadores Sociais – Uma análise das condições de vida da população brasileira*. IBGE, 2016. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Síntese dos Indicadores Sociais – Uma análise das condições de vida da população brasileira*. IBGE, 2017. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA. *Um passado vestido de futuro: fragmentos da memória da rede federal de educação profissional e tecnológica*. Brasília, DF: IFB, 2012.

IFCE. INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ. *Campi*. Portal Eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/aceso-rapido/campi/campi>>. Acesso em: 10 abri. 2018.

_____. INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ. *IFCE EM NÚMEROS*. Portal Eletrônico. Disponível em: <<http://ifceemnumeros.ifce.edu.br/>>. Acesso em: 10 abril 2018.

_____. INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ. *PDI (2014-2018)*. Portal Eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/plano-de>>

desenvolvimento-institucional/plano-de-desenvolvimento-institucional-2014-2018-pdf/view>. Acesso em: 10 abril 2018.

_____. INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ. *Sistema SUAP*. Disponível em: <<https://suap.ifce.edu.br/>>. Acesso em: 03 abril 2018.

_____. INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ. *Sobre o IFCE*. Portal Eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/aceso-a-informacao/Institucional>>. Acesso em: 10 abril 2018.

_____. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. *Estatuto*. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/estatuto>>. Acesso em: 11 abril 2018.

_____. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. *Regimento Geral*. Portal eletrônico. Disponível em: <http://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/copy_of_4REGIMENTOGERALDOINSTITUTOFEDERALDOCEAR022018.pdf>. Acesso em: 11 abril 2018.

_____. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. *PDI*. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/plano-de-desenvolvimento-institucional>>. Acesso em: 11 abril 2018.

_____. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. *Plano Anual de Ações da PROGEP 2017*. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/plano-anual-de-acoes/plano-anual-de-acoes-2017/1-unidade-estrategica-pro-reitoria-de-gestao-de-pessoas.pdf/view>>. Acesso em: 11 abril 2018.

_____. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. *Política de Desenvolvimento de Pessoal*. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/progep/arquivos/minuta-regulamento-capitacao-24-03-17.pdf/view>>. Acesso em: 11 abril 2018.

_____. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. *Projeto Político Institucional*. Portal eletrônico. Disponível em: <<http://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/outros-documentos/ppi-ifce.pdf>>. Acesso em: 11 abril 2018.

Indicadores CNI. *Indústria 4.0: novo desafio para a industrial brasileira*. Ano 17. Número 2. 2016. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/SondEspecial_Industria4.0_Abril2016.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2018.

JARDIM, Rodrigo Guimarães. *Antecedentes históricos da seguridade social no mundo e no Brasil*. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3818, 14 dez. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26145/antecedentes-historicos-da-seguridade-social-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

LEONTIEV, D., *Le dévellopemnt du psychisme*. Paris: Ed. Sociales, 1976.

LOPES DE SÁ, Antônio. *Ética Profissional*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MOREIRA, Jacqueline de Oliveira. *Mudanças na percepção sobre o processo de envelhecimento: reflexões preliminares*. Psicologia: teoria e pesquisa, v. 28, n. 4, p. 451-456, 2012. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/revistapt/article/view/20877>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

MEIRELES, M. A. *A evolução histórica da seguridade social – aspectos históricos da previdência social no Brasil*. 2009. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/1574-a-evolucao-historica-da-seguridade-social-aspectos-historicos-da-previdencia-social-no-brasil-mario-antonio-meirelles>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

MUNIZ, J. A. *PPA: programa de preparação para o amanhã*. *Estudos de Psicologia*, Natal. 1997. 198-204. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X1997000100012>. Acesso em: 16 mar. 2018.

NETTO, Francisco Sobreira; NETTO, Juliana Presotto Pereira. *Programa de Preparação para a aposentadoria – PPA: responsabilidade social das organizações*. [s/d]. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/254_254_SeGET_-_PPA_e_RS_-_final.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2018.

NOLASCO, Lincoln. *Evolução histórica da previdência social no Brasil e no mundo*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 98, mar 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11335&revista_caderno=20>. Acesso em: 13 mar. 2018.

Marx, K. *O Capital*, tomo I, Editora Nova Cultura Ltda. 1996. Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_fontes/acer_marx/ocapital-1.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2017.

OLIVEIRA, R. C. S. *O processo histórico do estatuto do idoso e a inserção pedagógica na universidade aberta*. Revista HISTEDBR On-line, Campinas, n.28, p.278–286, dez. 2007. Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/28/art18_28.pdf> Acesso em: 28 fev. 2018.

ONUBR. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-idosas/>>. Acesso em: 01 fev. 2018.

PEREIRA, Adriane Miró Vianna Benke; SCHNEIDER, Rodolfo Herberto; SCHWANKE, Carla Helena Augustin. *Geriatría, uma especialidade centenária*. Scientia Medica, v. 19, n. 4, 2009. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/scientiamedica/article/viewFile/6253>>

/4734&sa=U&ei=YVu8Tte2N6fq0gG7ounCBA&ved=0CE8QFjASOIQC&usg=AFQjCNHnOsj9duLc7UTMiyC9GASLicsrA>. Acesso em: 27 fev. 2018.

Portaria Normativa n° 03, de 25 de março de 2013. Disponível em: <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=9279>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

RAMOS, E.L, SOUZA. N.V.D.O, CALDAS, C.P. *Qualidade de vida do idoso trabalhador*. Revista Enfermagem UERJ. 2008. Disponível em: <<http://www.facenf.uerj.br/v16n4/v16n4a09.pdf> >. Acesso em: 06 mar. 2018.

RODRIGUES N.C. *Política Nacional do Idoso: retrospectiva histórica*. Estudos Interdiscipl. Envelhec. 2001; 3:149-58. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/viewFile/4676/2593>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

ROSSATO, Ermelio. *As transformações no mundo do trabalho*. V.19, n. 36, 2001. Disponível em: <<https://www.periodicos.unifra.br/index.php/VIDYA/article/view/491/481>>. Acesso em: 26 dez. 2017.

SANTIAGO, Rogério Vieira. *Aposentadoria no serviço público*. Belo Horizonte: Del Rey, 2011.

SANTOS, Derivaldo. *Os cem anos do CEFET/CE: compromisso social, desenvolvimento tecnológico e aproximação com o mercado*. Fortaleza: EdUECE, 2017. Coleção cadernos do IMO. 3ª ed. Fortaleza, 2017. Disponível em: <<http://www.uece.br/eduece/dmdocuments/OS%20100%20ANOS%20DO%20CEFE T%20-%20EBOOK.pdf>>. Acesso em: 10 abril 2018.

SANTOS JÚNIOR, Selmo Alves dos. *Previdência social: breve histórico no cenário mundial e sua estrutura e funcionamento no Brasil*. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5264, 29 nov. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/59126>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

SANTOS, Neri dos. *Manual de Análise Ergonômica do Trabalho / Neri Santos, Francisco Fialho*. 2 ed. Curitiba: Editora Genesis, 1997.

SOUZA, Rafaelle Lopes; CORREA, Marina Aparecida Pimenta da Cruz. *Origem e relação de trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão*. Porto Alegre, v.15, 2016. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/22831/14634>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

VASCONCELOS, Luis Carlos. *Evolução sócio temporal do trabalho e população*. 2004. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/tomo/article/view/5239/4315>>. Acesso em: 07 dez. 2017.

ZANELLI, J. C., SILVA, N. *Programa de preparação para aposentadoria*. Florianópolis: Insular, 1996.

ZANELLI J. C., SILVA, N., SOARES, D. H. *Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: Construção de Projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ANEXO A – NOTÍCIA: IFCE LANÇA PROJETO PARA SERVIDORES COM EXPECTATIVA DE APOSENTADORIA

ifce.edu.br/noticias/ifce-lanca-projeto-para-servidores-com-expectativa-de-aposentadoria

RM Portal - Login Ve | Ambiente de EAD da | Plataforma Brasil | PKP | Periódicos da Faculd | Portal .periodicos. CA | Google Acadêmico | Ingles-703067

Ir para o conteúdo | Ir para o menu | Ir para a busca | Ir para o rodapé

ACESSIBILIDADE | ALTO CONTRASTE | MAPA DO SITE

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará

IFCE
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Buscar no portal

Sobre o IFCE | Acesso à informação | Contatos | Sistemas | Comunicação Social | Ouvidoria | Central de Atendimento

» ESTÁ AQUI: [PÁGINA INICIAL](#) > [NOTÍCIAS](#) > [IFCE LANÇA PROJETO PARA SERVIDORES COM EXPECTATIVA DE APOSENTADORIA](#)

NOTÍCIAS



IFCE lança projeto para servidores com expectativa de aposentadoria

PROJETO DE VIDA

Programa do SIASS vai reunir servidores em rodas de conversas quinzenais

Publicado: 09/02/2018 12h01.
Última modificação: 09/02/2018 12h01

[Tweeter](#) [Compartilhar](#) [Recomendar 0](#)

O Sistema de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) do Instituto Federal do Ceará lança o projeto "Um Novo Tempo de Vida: Desafios e Construções" com o objetivo de dar suporte aos servidores com expectativa de **aposentadoria**, ajudando-os a compreender essa nova etapa e garantindo-lhes um espaço de reflexão.

O projeto consiste em convidar servidores **para** rodas de conversas quinzenais que tratarão dos seguintes assuntos: finanças, legislação previdenciária, saúde, nutrição, empreendedorismo, atividades físicas, voluntariado, construção de projeto de vida etc.

A estimativa é de que o projeto, inicialmente, aconteça no período de abril a outubro de 2018 e reúna 40 servidores. As inscrições acontecerão em breve e os encontros serão realizados no Memorial do IFCE duas vezes por mês, sempre às quintas-feiras, das 14h30min às 16h30min.

registrado em: [Programa de Preparação para a Aposentadoria do IFCE](#) | [Sistema de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS](#)

ANEXO B – NOTÍCIA: ABERTAS INSCRIÇÕES PARA PROJETO SOBRE APOSENTADORIA

ifce.edu.br/noticias/gestao-de-pessoas-organiza-projeto-voltado-a-temas-relativos-a-aposentadoria

IFCE RM Portal - Login Ver Ambiente de EAD da Plataforma Brasil Periódicos da Faculdade Portal.periodicos.CA Google Acadêmico Ingles-703067

Ir para o conteúdo Ir para o menu Ir para a busca Ir para o rodapé

ACESSIBILIDADE ALTO CONTRASTE MAPA DO SITE

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará

IFCE
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Buscar no portal

Sobre o IFCE | Acesso à informação | Contatos | Sistemas | Comunicação Social | Ouvidoria | Central de Atendimento

VOCE ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > NOTÍCIAS > ABERTAS INSCRIÇÕES PARA PROJETO SOBRE APOSENTADORIA

NOTÍCIAS

Abertas inscrições para projeto sobre aposentadoria

GESTÃO DE PESSOAS

Inscrições transcorrem durante o mês de março

Publicado: 02/03/2018 14h37,
Última modificação: 13/03/2018 09h51

Tweetar Compartilhar Recomendar 0

ALUNO

SERVIDOR

Nossos cursos

Seja nosso aluno

Concursos e Seleções

O INSTITUTO

A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), por meio do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), vai organizar o projeto intitulado "Um novo tempo de vida: desafios e construções", cujo objetivo é refletir sobre as questões da aposentadoria.

Os encontros serão realizados, quinzenalmente, por meio de rodas de conversas e contemplarão várias temáticas: Nutrição, Finanças, Atividade Física, Aspectos Jurídicos da Aposentadoria, Empreendedorismo, Voluntariado, Aspectos Psicológicos da Aposentadoria, Cuidados Básicos em Saúde, Formação de Grupos Afetivos, Construção de um Projeto de Vida, dentre outras.

A abertura do projeto acontecerá no dia 12 de abril de 2018, às 14h30min, no Memorial do IFCE. As inscrições para participar serão realizadas até 28 de março por meio do link .

O público-alvo engloba servidores técnico-administrativos e docentes que estiverem a três anos ou menos de se aposentar e os servidores que estiverem em abono de permanência.

ANEXO C – EMAIL: “APOSENTADORIA: PROJETO UM NOVO TEMPO INSCREVE ATÉ 28 DE MARÇO”

----- Mensagem encaminhada -----
De: <todos@listas.ifce.edu.br>
Data: 13 de março de 2018 11:54
Assunto: [Todos] Aposentadoria: projeto um novo tempo inscreve até dia 28 de março
Para: todos@listas.ifce.edu.br



Caros servidores, bom dia!

Informamos que a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), por meio do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), organiza o projeto intitulado "Um novo tempo de vida: desafios e construções", cujo objetivo é refletir sobre as questões da aposentadoria. As inscrições, para participar, ocorrem até 28 de março por meio do [link](#).

Os encontros serão realizados, quinzenalmente, por meio de rodas de conversas e contemplarão várias temáticas: Nutrição, Finanças, Atividade Física, Aspectos Jurídicos da Aposentadoria, Empreendedorismo, Voluntariado, Aspectos Psicológicos da Aposentadoria, Cuidados Básicos em Saúde, Formação de Grupos Afetivos, Construção de um Projeto de Vida, dentre outras.

A abertura do projeto acontecerá no dia 12 de abril de 2018, às 14h30, no Memorial do IFCE. O público de interesse são: servidores técnico-administrativos e docentes que estiverem a três anos ou menos de se aposentar, bem como servidores em abono de permanência.

ANEXO D – DADOS DO PROJETO “PREPARAÇÃO PARA UM NOVO TEMPO DE VIDA: DESAFIOS E CONSTRUÇÕES” NO SIASS

Seguro | <https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/consultarProgramasPromocao/listarProgramasPorUf.xhtml>


RM Portal - Login Ve | Ambiente de EAD da | Plataforma Brasil | PKP | Periódicos da Faculd | Portal .periodicos. C.A. | Google Acadêmico | Ingles-703067


BRAZIL Services Simplifique! Participe Information access Legislation Information channels



IASS Subistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor


Apresentação | Sítios de Interesse | Contato | Mapa do Sítio


Área de Atuação | Notícias | Documentos | Legislação | Eventos


 Acesso Seguro


 TV SIASS


 Localize as Unidades de Saúde, Sistemas Implantados e GT's:
 

 Construção Coletiva

 Tira Dúvidas

 Banco de Imagens


FUNPRESP
 FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL

Você está em: [Página Inicial](#) >> [Programas de Promoção](#)

Dados do Programa de Promoção

Nome
PREPARAÇÃO PARA UM NOVO TEMPO DE VIDA: desafios e construções

Área de Atenção a Saúde
Educação para Aposentadoria / Envelhecimento

Tema de Interesse
Educação e Preparação para Aposentadoria

Órgão
26405 - INSTITUTO FEDERAL DO CEARA

Uorg
66 - PRO-REITORIA DE GESTAO DE PESSOAS

UF
Ceará

Município
Fortaleza

Quantidade máxima de participantes
40

Público Alvo
servidores que já estiverem faltando um (01) ano para aposentar-se e os que estão em abono de permanência

Objetivo Geral
Trazer aos servidores um espaço de reflexão para esta nova vivência.

Objetivo Específico
? Promover reflexão sobre a fase de transição da condição de servidor público para aposentado; ? Estimular a elaboração de um projeto de vida e novas fontes de realização; ? Fortalecer a necessidade de um planejamento futuro; ? Transmitir informações que auxiliem os servidores a conquistar e manter uma boa qualidade de vida nesta nova fase;

Abrangência/Público alvo
Gênero: ;
Faixa Etária: 51 a 60, > 60,
Outras Delimitações: servidores que já estiverem faltando um (01) ano para aposentar-se e os que estão em abono de permanência

Meta
fazer um planejamento com o intuito de aproveitar melhor o tempo, descobrir outras fontes de satisfação na maturidade, fazer uma organização financeira para garantir uma qualidade de vida na aposentadoria.

Programa Institucionalizado por Ato Normativo
Não

Órgão Parceiros

Métodos/Técnicas empregadas
Grupos

Data Início
01/03/2018

Data Fim
30/12/2018

Observação