

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *ESTRITO SENSU*
MESTRADO EM SERVIÇO SOCIAL

SIRLENE COELHO DA COSTA

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: UM DESAFIO PARA
O SERVIÇO SOCIAL**

Goiânia
2016

SIRLENE COELHO DA COSTA

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: UM DESAFIO PARA
O SERVIÇO SOCIAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
Stricto Sensu em Serviço Social, da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás, como requisito para
obtenção do grau de Mestre em Serviço Social.

Orientadora: Profa. Dra. Maria José Pereira Rocha

Orientanda: Sirlene Coelho da Costa

Goiânia
2016

C837p Costa, Sirlene Coelho da
Programa de preparação para aposentadoria [manuscrito]
: um desafio para o Serviço Social / Sirlene Coelho
da Costa.-- 2016.
107 f.; il.; 30 cm

Texto em português com resumo em inglês.
Dissertação (mestrado) -- Pontifícia Universidade
Católica de Goiás, Programa de Pós-Graduação STRICTO
SENSU em Serviço Social, Goiânia, 2016
Inclui referências

1. Idosos - Aposentadoria. 2. Idosos - Assistência
em instituições. 3. Bem-estar social. 4. Velhice.
I.Rocha, Maria José Pereira. II.Pontifícia Universidade
Católica de Goiás. III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 364.4-053.9(043)

SIRLENE COELHO DA COSTA

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: UM DESAFIO PARA
O SERVIÇO SOCIAL**

Dissertação defendida no Curso de Mestrado em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, para obtenção do grau de mestre. Aprovada em 29 de março de 2016, pela Banca Examinadora constituída pelas professoras e professor:

Dr^a. Maria José Pereira Rocha
Prof.^a Orientadora Presidente da Banca
PUC - GO

Dr^a. Alciane Barbosa Macedo Pereira
Prof.^a Membro da Banca
IFG

Dr^o. Germano Campos Silva
Prof.^o Membro da Banca
PUC - GO

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais Manoel Sebastião de Souza e Francisca Ferreira Coelho de Souza (*in memoriam*) que foram, para mim, exemplo de perseverança e fonte de sabedoria, apesar das dificuldades. Ao meu esposo Márcio Antônio dos Santos Alves e meus filhos Filipe Costa Alves e Lara Costa Alves, pela tolerância e imensa paciência que cultivaram durante essa jornada.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, que todos os dias renova minhas forças para nunca desistir.

Ao Programa de Pós-Graduação *Strito Sensu* em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC/GO pela oportunidade de me tornar mestre.

À minha orientadora inicial, Professora Doutora Constantina Ana Guerreiro Lacerda pelo apoio, amizade e dedicação.

À Professora Doutora Maria José Pereira Rocha, que substituiu minha orientadora inicial, e Alciane Barbosa Macedo Pereira que, gentilmente, aceitou fazer parte desse processo. Com competência e especial atenção, ambas propuseram sugestões fundamentais para a conclusão deste trabalho.

Ao Professor Doutor Germano Campos Silva que gentilmente aceito fazer parte deste processo.

À Professora Doutora Maria José de Faria Viana (*in memorian*) que me mostrou os primeiros passos da pesquisa científica.

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IF Goiano) pelo incentivo financeiro concedido a docentes e técnicos administrativos em educação por meio do Programa de Incentivo a Qualificação (PIQ).

A todas (os) as professoras (es) do mestrado que, de alguma forma, contribuíram para o aprimoramento dos meus conhecimentos.

Às (Aos) servidoras (es) do IF Goiano, IFG e UFG que aceitaram fazer parte desta pesquisa.

Aos familiares e amigos que sempre me incentivaram e apoiaram nessa jornada.

Caminhamos todas (os) juntas (os) !!!

RESUMO

O processo de preparação para aposentadoria pode estar ligado à perda do lugar social atribuído ao sujeito, percebido pela sociedade contemporânea como sujeito jovem, saudável e produtivo. Tal processo está aliado também ao envelhecimento ativo anunciado nas políticas públicas voltadas ao idoso e vem conferir às organizações públicas e privadas a oferta de ações e programas que propiciem às servidoras e servidores, em pré-aposentadoria, um rompimento menos doloroso com a atividade laboral e, por consequência, um envelhecimento saudável. Sendo assim, o presente estudo tem como objetivo central analisar os programas de preparação para aposentadoria desenvolvidos pelas unidades do SIASS existentes no estado de Goiás, bem como o papel educativo que eles podem exercer na vida das servidoras e servidores em processo de aposentadoria. Para um maior aprofundamento deste estudo, foram elaborados os objetivos específicos: identificar se há ou não PPA nas unidades SIASS, UFG, INSS e Ministério da Saúde, bem como investigar se as unidades que oferecem o PPA dispõem de recursos humanos, materiais e orçamentários para o desenvolvimento de ações de educação para aposentadoria; avaliar os efeitos desses programas na saúde e na qualidade de vida das servidoras e servidores; levantar os fatores sociais, econômicos, culturais e psicológicos que os/as levam a não querer aposentar-se, e ainda, analisar o papel do Serviço Social como profissão que intervém nas questões sociais. Esta investigação fundamenta-se no método dialético, que oportuniza a utilização de categorias analíticas: totalidade, historicidade, contradição. As categorias explicativas são: envelhecimento, saúde, qualidade de vida, identidade e autonomia, entre outras. A pesquisa tem caráter exploratório envolvendo uma análise quantitativa em que se utilizam entrevista semiestruturada e questionários. Ambos os instrumentos contêm questões relacionadas ao tema aposentadoria, trabalho e os Programas de Preparação Aposentadoria. Fazem parte deste estudo 45 participantes, dos quais 22 eram da UFG, 16 IFG e 7 do IF Goiano, sendo 60% destes, mulheres e, ainda, e uma gestora de recursos humanos. Os dados coletados nas entrevistas foram transcritos e os dos questionários codificados e agrupados, conforme as categorias, assim definidas passou-se a análise. Os principais resultados indicam uma possível relação da aposentadoria com o envelhecimento ativo, com a saúde e a qualidade de vida. Do mesmo modo, identificam que é nos fatores econômicos que estão os principais indicativos para os servidores não buscarem a aposentadoria. É na ideologia do rejuvenescimento e do prolongamento da vida, que perpetra na sociedade contemporânea a necessidade de o indivíduo manter-se em atividade, que se assentam os desafios para o Serviço Social. Isso requer do Assistente Social maior qualificação para intervir nas questões sociais que advêm do processo de aposentadoria.

Palavras-chave: trabalho, aposentadoria, envelhecimento, políticas públicas, SIASS.

ABSTRACT

The process of preparing for retirement may be associated to the loss of social position assigned to the subject, who is perceived by contemporary society as young, healthy and productive. This process is also related to active aging stated in public policies directed to the elderly, which is offering public and private organizations activities and programs that facilitate workers, in pre-retirement, a less painful breakup with labor activity and, therefore, a healthy aging. Therefore, the present study aims mainly to analyze the preparation programs developed by existing retirement SIASS units in the state of Goiás and the educational role they can play in the lives of employees on retirement process. For a deeper understanding of this study, specific objectives were established: to identify whether or not there is PPA at SIASS units, UFG, INSS and the Ministry of Health, as well as to investigate if the units that offer the PPA have the human resources, materials and budget for the development of educational activities for retirement; to evaluate the effects of these programs on health and quality of life of the employees; to raise the social, economic, cultural and psychological factors that lead them not to want to retire, and also to analyze the role of Social Service as a profession that intervenes in social issues. This research is based on the dialectical method, which allows the use of analytical categories: totality, historicity, contradiction. The explanatory categories are: aging, health, quality of life, identity and autonomy, among others. The research is exploratory involving a quanti-quali analysis. Semi-structured interviews and questionnaires were used. Both instruments contain issues related to retirement, work and Retirement Preparation Programs. In this study, there are 45 participants, 22 from UFG, 16 from IFG and 07 from IF Goiano, of which 60% are women, besides a human resources manager. The data collected in the interviews were transcribed and data from questionnaires were coded and grouped, according to the categories, as defined, and then analyzed. The main results indicate a possible relationship between retirement and active aging, health and quality of life. Similarly, it identifies that economic factors are the main indications for employees not to seek retirement. The challenges of Social Service are based on the ideology of rejuvenation and life extension, which perpetrates in contemporary society the need for the individual to remain in activity. This requires the Social Assistant higher qualification to intervene in social issues arising from the retirement process.

Keywords: work, retirement, aging, public policy, SIASS.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APF	Administração Pública Federal
ART	Artigo
CAP	Capítulo
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CF	Constituição Federal
CGASS	Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor
CID	Classificação Internacional de Doenças
CNI	Conselho Nacional do Idoso
CT & D	Centro de Treinamento e Desenvolvimento
DDRH	Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos
DESAP	Departamento de Políticas de Saúde
EAFC	Escola Agrotécnica Federal de Ceres
ENAP	Escola de Administração Pública
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IF Goiano	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiano
IFG	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MP	Ministério do Planejamento, Gestão e Orçamento
MTE	Ministério do Trabalho, Emprego e Renda
NOSS	Norma Operacional Básica de Saúde do Servidor
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PASS	Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho no Serviço Público Federal
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PIAE	Plano Internacional de Ação para o Envelhecimento
PLANASAT	Plano Nacional de Saúde no Trabalho
PNI	Política Nacional do Idoso
PNSI	Política Nacional de Saúde do Idoso
PNSST	Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho
PPA	Programa de Preparação para Aposentadoria
RH	Recursos Humanos
SEGEP	Secretaria de Gestão Pública
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
SESC	Serviço Social do Comércio
SIAPE	Sistema Integrado de Administração Pública
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil
SUS	Sistema Único de Saúde
TAE	Técnico Administrativo em Educação
UFG	Universidade Federal de Goiás

LISTA DE QUADROS E GRÁFICOS

QUADRO 1	Base Legal do SIASS	30
QUADRO 2	Determinantes do Envelhecimento Ativo	57
QUADRO 3	Estratégias, Atividades e Objetivos dos Módulos <i>PPA Transcender</i> SIASS/UFG	61
QUADRO 4	Código, Unidade, Sede e Órgãos vinculados	64
GRÁFICO 1	Sexo dos participantes da pesquisa	71
GRÁFICO 2	Faixa etária dos participantes da pesquisa	72
GRÁFICO 3	Nível de escolaridade dos participantes	73
GRÁFICO 4	Percentual de servidores (as) por órgão	74
GRÁFICO 5	Cargo ocupado pelos participantes da pesquisa	75
GRÁFICO 6	Percepção dos (as) servidores (as) acerca da aposentadoria	76

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1: POLÍTICA BRASILEIRA PARA O IDOSO	15
1.1 Política Pública Social e o Envelhecimento no Brasil.....	15
1.2 Estatuto do Idoso: Instrumento de Garantia de Direitos.....	20
1.3 A Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS.....	24
CAPÍTULO 2: PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA	36
2.1 Local de Coleta dos Dados: instituições participe do SIASS/UFG.....	36
2.1.1 Caracterização da Universidade Federal de Goiás.....	36
2.1.2 Caracterização do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IF Goiano).....	39
2.1.3 Caracterização do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFG).....	40
2.2 Objeto de Estudo.....	41
2.3 Hipóteses Sugeridas.....	41
2.4 Objetivo Geral e Objetivos Específicos.....	43
2.5 Metodologia.....	43
2.6 Procedimento para Coleta de Dados.....	45
2.6.1 Instrumento para Coleta de Dados.....	46
2.7 Análise dos Dados.....	49
CAPÍTULO 3: RESULTADOS E DISCUSSÕES	52
3.1 Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA.....	52
3.2 <i>Transcender</i> – Programa de Preparação para Aposentadoria.....	58
3.3 Resultados e Discussões da Pesquisa de Campo.....	63
3.4 Programa de Preparação para Aposentadoria: Um Desafio para o Serviço Social.....	77
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	82
REFERÊNCIAS	85
ANEXO.....	92
APÊNDICES.....	94

INTRODUÇÃO

O tema preparação para aposentadoria, por si só, nos remete a uma infinidade de reflexões, que em última análise, dizem respeito aos homens e mulheres que trabalham, ao mesmo tempo em que apresentam as instabilidades de sua existência humana, em decorrência do envelhecimento.

O interesse em investigar sobre os programas de preparação para aposentadoria, percebendo que se trata de desafio para o Serviço Social, surgiu no instante em que a equipe multiprofissional do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS/UFG), da qual faço parte, pensava em ações de promoção à saúde a serem desenvolvidas junto às servidoras e servidores da Universidade Federal de Goiás e dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás e Goiano. Entre tantas ideias e preocupações decidimos desenvolver um programa capaz de alcançar as/os servidoras (es) das três instituições em pré-aposentadoria: chegamos ao Programa de Preparação para Aposentadoria denominado *Transcender-PPA*. A partir de então minhas aspirações tornaram-se maiores.

Minha participação como executora de um dos módulos, ou como observadora nas atividades do *Transcender-PPA*, me fez perceber a relevância de programas que buscam a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia das (os) servidoras (es). Assim, me imbuí do desejo de dar minha contribuição acadêmica para o aprimoramento e disseminação de ações que subsidiem as políticas e projetos de promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho. Entendemos que tais medidas devem ser implantadas de forma descentralizada e transversal por áreas vinculadas à gestão de pessoas e à segurança do trabalho, contemplando uma gestão participativa.

Pois bem: durante a preparação do conteúdo a ser ministrado no módulo *Direitos Sociais da Pessoa Idosa*, ou na condição de observadora, comecei a indagar sobre a preocupação da sociedade com o processo de envelhecimento e sobre as ações que visam promover a ideia de velhice bem-sucedida. Do mesmo modo, observei que as servidoras e servidores participantes de um programa que tem como objetivo a preparação para a aposentadoria definiam a velhice como a incapacidade de desempenhar as tarefas do seu trabalho, mesmo que fossem perfeitamente capazes de realizar atividades de outra natureza.

Indiscutivelmente, o discurso sobre o envelhecimento da população tem levado estudiosos como Debert (2012), Stucchi (2003), Teixeira (2008), Bobbio (1997), Pereira (2005), Lago (1999), Zanelli, (1996 e 2010), Stuart-Hamilton (2002) e Yamamoto (2005), dentre outros citados neste estudo, a se debruçarem sobre o tema da velhice e a tratá-lo com

certa prudência, uma vez que encontram dificuldade em definir quando ela começa e quais os sujeitos podem ser chamados de velhos. Isso ocorre porque os padrões biológicos para o envelhecimento humano são cada vez mais inseparáveis dos aspectos sociais, sem considerar a influência que estes têm sobre aqueles.

Ressalta-se que no referencial teórico utilizado durante todo o caminho delineado para a pesquisa preponderam legislações e normas que norteiam a questão do envelhecimento e aposentadoria, posto que teorias desenvolvidas nessa área ainda são bastante incipientes. Esperamos que esse breve estudo venha agregar valor às pesquisas já realizadas e instigar outros pesquisadores interessados pelo assunto.

Com a finalidade de compreender as relações existentes entre o trabalho e a aposentadoria, identificamos a necessidade de esclarecer alguns conceitos e definições que, uma vez suscitados, conduziram à elucidação de valores e concepções, às quais perpassam todo este estudo. Ei-los: identidade, envelhecimento, promoção à saúde, e os próprios programas de preparação para aposentadoria.

A indústria do capital, nas últimas décadas, passou a focar os idosos como potenciais consumidores, forjando a necessidade de consumirem determinados produtos e serviços. Nesse ciclo, torna-se imperiosa a produção e reprodução de mais capital, fato que os matem no mercado de trabalho, mesmo depois da idade prevista para a aposentadoria.

Assim sendo, o problema construído para este estudo refere-se à existência ou não dos PPAs em instituições governamentais e se este contribui para a servidora e/ou servidor aposentar-se. Questiona-se: quais os fatores sociais, econômicos, culturais e psicológicos levam os servidores e servidoras a não quererem aposentar-se? Busca-se, ainda, abordar os fatores impeditivos da aposentadoria como as questões sociais, econômicas, culturais e psicológicas, como fruto da expressão social engendrada pelas relações de produção e reprodução social sob a lógica do capital, portanto, resultantes da forma produtiva vigente.

Os processos e as relações de trabalho mudaram significativamente ao longo dos anos, mais acentuadamente a partir da primeira metade do século XIX, período marcado pela Revolução Industrial na Inglaterra. Essas transformações visíveis sobretudo nos anos 1990 com a retirada das atividades formais de trabalho de grande contingente de pessoas, no serviço público e na esfera privada.

Com as mudanças e transformações advindas desse modo produção, a população idosa aumentou de tal modo que os governantes de todo o mundo passaram a debater a questão do envelhecimento. É neste contexto político favorável que surgem propostas,

programas e políticas para o enfrentamento dessa questão no Brasil, tanto em âmbito privado, quanto público. Nesse sentido, o governo brasileiro referenda o Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento (PAIE), além de editar várias leis. As principais normas direcionadas à questão do envelhecimento e ao idoso encontram-se na Constituição Federal de 1988, na Política Nacional do Idoso, na Política Nacional de Saúde do Idoso e no Estatuto do Idoso. Somando a estas, têm-se a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (PASS) e a Norma Operacional Básica do Servidor Público Federal (NOSS).

O objetivo geral deste estudo é analisar os PPAs existentes nas unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) do Estado de Goiás, bem como reconhecer o papel educativo que estes exercem na vida das (os) servidoras (es) públicos (as) federais em pré-aposentadoria.

Os objetivos específicos resumem os elementos que conferem importância para o desenvolvimento da investigação que compõe esta dissertação e consistem em: identificar os PPAs existentes no SIASS; avaliar os efeitos desses Programas na saúde e qualidade de vida das servidoras (os); identificar os fatores sociais, econômicos, culturais e psicológicos que levam estes a não quererem aposentar-se quando possuem as condições necessárias para tal.

O presente trabalho está apresentado em 3 capítulos. O primeiro refere-se à Política Brasileira para o Idoso, dividido em três subtítulos, a saber: Política Pública Social e o Envelhecimento no Brasil; Estatuto do Idoso: instrumento de garantia de direitos; e a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS). No conteúdo deste capítulo percebe-se uma evolução acerca da temática do envelhecimento e discute-se o modo como é tratado no âmbito do SIASS, órgão criado para execução da PASS, e, portanto, responsável pela implementação de ações de promoção à saúde e segurança dos trabalhadores. Entre essas ações estão os Programas de Preparação para Aposentadoria.

O segundo capítulo discute o Percorso Metodológico da Pesquisa e discorre sobre os Locais de Coleta dos Dados e sua caracterização; o objeto de estudo; as hipóteses sugeridas; o objetivo geral e específico da pesquisa; a metodologia; procedimentos para coleta e análise dos dados; os instrumentos utilizados para coleta dos dados e, por último, a análise dos dados. Cumpre esclarecer que, por constituir-se numa pesquisa exploratória, de abordagem quanti-qualitativa, a metodologia empregada nesta investigação inicialmente foi delineada por pesquisa bibliográfica, documental e empírica. Como procedimento da ética em pesquisa os participantes foram informados sobre o objeto da pesquisa, receberam individualmente: o Termo de Consentimento Livre Esclarecido, a folha de aprovação do Comitê de Ética em

Pesquisa da PUC/Goiás, e os documentos de autorização das instituições coparticipantes: UFG, IFG e IF Goiano. Ao final, os dados foram codificados e avaliados para a obtenção dos resultados analisados nesta investigação.

O terceiro capítulo, por sua vez, aborda os Resultados e Discussão da Pesquisa, estando dividido em quatro subtítulos, quais sejam: Programa de Preparação para Aposentadoria; *o Transcender- PPA* SIASS/UFG, como ação normatizada na base legal do SIASS; Resultados e Discussão da Pesquisa de Campo; e Programas de Preparação para Aposentadoria como um Desafio para o Serviço Social. Neste último busca-se evidenciar o papel do Serviço Social como profissão delegada ao gerenciamento de benefícios sociais. Estando o Serviço Social em instituições públicas ou privadas está relacionado às políticas sociais, e, portanto, necessita de qualificação continuada entre estas políticas relativas ao trabalho, à aposentadoria e às questões que envolvem o envelhecimento.

CAPÍTULO 1

POLÍTICA BRASILEIRA PARA O IDOSO

Neste capítulo aborda-se a política social e o envelhecimento no Brasil, o Estatuto do Idoso como instrumento de garantias de direitos e, ainda, a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal. A partir de cada temática procura-se discorrer sobre as preocupações e os desafios que advêm do processo de envelhecimento que culmina na aposentadoria.

1.1 A Política Pública Social e o Envelhecimento no Brasil

O processo de envelhecer demanda uma atenção especial, em virtude das modificações biológicas, psicológicas e sociais por que passa o indivíduo, sendo necessário maior cuidado por parte da sociedade e do poder público na formulação e efetivação de políticas públicas voltadas para essa parcela da sociedade.

No Brasil, segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os idosos - pessoas com mais de 60 anos - somam 23,5 milhões dos brasileiros, mais que o dobro do registrado em 1991, quando a faixa etária contabilizava 10,7 milhões de pessoas. Entre 2009 e 2011, o grupo aumentou 7,6%, ou seja, mais de 1,8 milhões de pessoas, chegando 21,7 milhões, dois anos atrás (BRASIL, 2011). Esses dados apontam, em consonância com os indicadores do IBGE, que a população brasileira está envelhecendo, e com isso a necessidade de políticas públicas efetivas capazes de atender a esta crescente demanda deve ser pensada. De acordo com Veras (2003), esse crescimento deve-se ao aumento da expectativa de vida e ao declínio da taxa de fecundidade, fruto dos avanços da medicina, dos programas de esterilização em massa nas regiões carentes e das taxas de mortalidade da população jovem, dentre outros fatores.

A idade determinante da velhice é 65 anos, uma vez que marca o encerramento da fase economicamente ativa e o início da aposentadoria do indivíduo. Todavia, estudos e levantamentos estatísticos da Organização Mundial Saúde (OMS) revelam aumento na expectativa de vida da população mundial, o que resulta na elevação da idade para 75 anos. Tal elevação se deve ao aumento progressivo da longevidade, segundo dados do Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA, 2012).

Conforme Teixeira (2008), demógrafos, gerontólogos e cientistas que estudam o

envelhecimento humano usam os dados demográficos e estatísticos e suas estimativas para demonstrar a problemática do envelhecimento. Tomados pelos critérios cronológicos e como grupo específico, os idosos representam uma “ameaça” ao sistema previdenciário de saúde e de assistência social, se for considerando o crescimento de suas demandas em escala mundial.

Na busca por difundir as questões conexas ao envelhecimento, organismos internacionais passam a propor ações com o intuito de minimizar os impactos e ou efeitos nos sistemas supracitados. Entre esses organismos de difusão dessa problemática, destaca-se a Organização das Nações Unidas (ONU) que, em 1982, convocou a primeira Assembleia Mundial que resultou na elaboração do Plano de Ação Internacional de Viena sobre o Envelhecimento, com 62 itens. Entre os destaques estão ações de saúde e nutrição, proteção de consumidores idosos, habitação e meio ambiente, família, bem-estar social, segurança, renda e emprego e a coleta de análise de dados de pesquisa.

Teixeira (2008), apesar de não afastar a importância de se difundir esta problemática em uma agenda social, diz não ser suficiente, uma vez que as diferenças gerais não atendem às necessidades locais. Dessa maneira,

traços comuns dessa difusão internacionalista das preocupações sociais com o envelhecimento são abordá-la em uma universalidade abstrata, desconsiderando-se as condições materiais de existência na sociedade do capital; o fato de que há idosos em diferentes camadas, segmentos e classes sociais, que eles vivem o envelhecimento de forma diferente e, principalmente, de que é para os trabalhadores envelhecidos que esta etapa da vida evidencia a reprodução e a ampliação das desigualdades sociais, constituindo o envelhecimento do trabalhador uma expressão da questão social na sociedade capitalista, constantemente, reproduzida e ampliada, dado o processo de produção para valorização do capital, em detrimento da produção para satisfazer as necessidades humanas dos que vivem ou viveram da venda da sua força de trabalho (TEIXEIRA, 2008, p.41).

Entende-se, então, que uma política social internacionalista foge ao princípio da singularidade de cada estado nação, pois o que é realidade em um país, pode não ser em outro. O “envelhecimento, portanto, difere dentro da mesma sociedade ao longo do tempo histórico e difere hoje entre os países industrializados e aqueles em desenvolvimento” (STUART-HAMILTON, 2002, p.17). Desse modo, as políticas locais devem ser pensadas, elaboradas e implementadas a partir da realidade de cada sociedade para sua maior efetividade.

Ainda no contexto da internacionalização, em 1991, a Assembleia Geral adotou o princípio das Nações Unidas em favor das pessoas idosas, enumerando 18 direitos relativos a essa população – relacionados à independência, participação, cuidado, auto-realização e dignidade. No ano seguinte, a Conferência Internacional sobre o Envelhecimento reuniu-se para dar seguimento ao Plano de Ação, adotando a proclamação do envelhecimento.

A ação em favor do envelhecimento continuou em 2002, quando a segunda Assembleia Mundial da ONU sobre o Envelhecimento foi realizada em Madrid com o objetivo de desenvolver uma política internacional para o envelhecimento com vistas ao século XXI. Nessa oportunidade, adotaram a Declaração Política e o Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento (PIAE) de Madrid. O PIAE é um documento bastante amplo. Dele constam 35 objetivos e 239 recomendações, dirigidas aos governos nacionais, a serem desenvolvidas em parceria com a sociedade civil e setor privado. O referido Plano fundamenta-se em três princípios básicos: 1) participação ativa dos idosos na sociedade, no desenvolvimento, na força de trabalho e erradicação da pobreza; 2) promoção da saúde e bem-estar na velhice e 3) criação de um ambiente propício e favorável ao envelhecimento. (UNFPA, 2012).

Entre as recomendações dessa assembleia, a OMS formulou algumas que são específicas para o PIAE e ainda lançou o documento denominado *Envelhecimento ativo: um marco para elaboração de políticas*, que contempla uma nova forma de entender o envelhecimento. Neste sentido, a OMS recomenda uma política de saúde, na área do envelhecimento, que leve em consideração os determinantes de saúde, quais sejam; sociais, econômicos, comportamentais, pessoais, culturais, além do ambiente físico e acesso a serviços ao longo de todo o curso da vida humana.

Todavia, o movimento ao redor da questão do envelhecimento se deve às transformações históricas do mundo do trabalho, no sentido da reestruturação produtiva, que modificaram profundamente o conjunto da sociedade, gerando uma complexificação das relações societárias de sua estrutura de classes e dos contratos de gênero e geração. A precarização do trabalho, o desemprego, e as novas exigências de qualificação e escolarização passam a redefinir o mercado de trabalho e a educação.

Ao lado dessa mudança estrutural, é importante lembrar do processo caracterizado como avanço neoliberal que marcou, e marca, a forma de gestão do Estado capitalista. Ambas quais assumem uma postura privatizante, minimizando sua atuação na garantia pública dos direitos (BEHRING, 1998). Esse processo foi responsável pelo desmonte dos sistemas de proteção social, já consolidados no mundo capitalista; pela grande dificuldade de implementação de direitos conquistados; e pela consolidação de uma tendência à mobilização de recursos individuais e comunitários, especialmente da família, como fonte de proteção social. Outro processo fundamental nesse contexto foi, e é, a globalização, responsável pela difusão de novas tecnologias de informação, comunicação e consumo, em nível mundial, e geradora de importantes mudanças culturais no padrão de consumo das populações, em especial, a idosa.

O fenômeno da globalização provoca importantes mudanças no indivíduo, entre as quais, as mudanças culturais. Tal fato pode ser observado em grupos de idosos que são elevados à categoria de potenciais consumidores pela indústria do turismo e do rejuvenescimento. Esta última não coloca o envelhecimento como um processo natural da existência humana, ou seja, o estado final do desenvolvimento que todo indivíduo sadio que não sofreu acidentes vai atingir (STUART-HAMILTON, 2002).

No Brasil as principais normas direcionadas à questão do envelhecimento da população encontram-se previstas na Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988; na Política Nacional do Idoso, de 04 de janeiro de 1994; na Política Nacional de Saúde do Idoso, de 19 de outubro de 2006, instituída pela Portaria/GM 2.528; e no Estatuto do Idoso, de 1º de outubro de 2003.

A Constituição Federal de 1988 foi o marco de uma nova etapa na sociedade brasileira, garantindo a todos o direito à saúde como obrigação do Estado. No que diz respeito à saúde do trabalhador, buscou garantir que os ambientes de trabalho fossem mais saudáveis. Ofereceu aos trabalhadores urbanos e rurais o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Além de assegurar tratamento prioritário à pessoa idosa, desempenhou importante papel instituindo os princípios da descentralização e da participação popular.

Constam na CF/88 os direitos inerentes à pessoa idosa, nos Artigos 203 e 204, por exemplo, entretanto os preceitos neles inscritos dependeram de lei complementar para sua efetivação. Assim, somente com o advento da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) – regulamentada pela Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, tornou possível ao idoso que preencher os condicionantes, o acesso aos benefícios previstos na Constituição Federal: renda mensal de um salário mínimo, transporte coletivo urbano gratuito, dentre outros. Como dito, *de per se*, a Constituição não garante a efetivação do direito ao cidadão carecendo de leis complementares, portanto. Apesar de trazer avanços ao prever dispositivos de proteção à pessoa idosa como os artigos 203, 204, 229 e 230, nela expressos desde 05 de outubro de 1988, somente com a edição da Políticas Nacional do Idoso, a Lei Orgânica da Assistência Social, Estatuto do Idoso, entre outros documentos, se tornou possível à população vulnerável reivindicar tais direitos.

A Política Nacional do Idoso (PNI) instituída pela Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994, assim como a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) e o Estatuto do Idoso, são resultantes do processo de mobilização das organizações comprometidas com a questão do

idoso, das quais as associações de aposentados e pensionistas são um exemplo. Em 1992 a luta em torno dos 147% de reajuste salarial aos aposentados e pensionistas tomou proporções nunca vistas em relação a esse grupo. Simões (2003, p.27) lembra que; “idosos foram às ruas em pequenas, mas ruidosas passeatas em várias capitais, frequentemente sob aplausos e chuvas de papel picado”. Vê-se que o apoio da sociedade a este movimento foi primordial para a luta, pois mais tarde veio assegurar vários direitos hoje positivados em forma de lei.

O artigo 1º da PNI tem por objetivo assegurar os direitos sociais da pessoa idosa, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade (BRASIL, 1994). Além de instituir o Conselho Nacional do Idoso, o referido documento estabelece princípios e diretrizes para regular as diversas iniciativas de ações de proteção ao idoso, em âmbito público e privado, reafirmando os princípios da descentralização e da participação popular, instituídos pela CF/88. Ao definir o sentido e a direção dessa participação a PNI galga um passo mais.

A divisão da responsabilidade social no trato da “problemática social” do envelhecimento está presente na PNI. De acordo com esse documento é obrigação da família, da sociedade e do estado assegurar ao idoso todos os direitos de cidadania, garantindo sua participação na comunidade e defendendo sua dignidade, bem-estar e o direito à vida. À luz dessa norma todos os fatores relativos ao processo de envelhecimento são postos como dever da sociedade como promotora de ações que propiciem um envelhecimento ativo a todos os seus membros.

Em concordância com a PNI têm-se a Política Nacional de Saúde do Idoso (PNSI), instituída por meio da Portaria Ministerial nº 2.528/GM, de 19 de outubro de 2006 que, em consonância com os princípios e diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS), direciona medidas individuais e coletivas em todos os níveis de atenção à saúde. Entre as diretrizes norteadoras dessa Política estão: atenção adequada e digna para a população idosa; promoção do envelhecimento saudável; estímulo às ações intersetoriais; prevenção de doenças, para manutenção da capacidade funcional do idoso; assistência às necessidades de saúde, incluindo assistência hospitalar e domiciliar; capacitação de recursos humanos especializados para lidar com as demandas desse público; e apoio a estudos e pesquisas em geriatria e gerontologia. Ao tratar a saúde como fenômeno complexo e multideterminado, expresso pelo equilíbrio dinâmico entre dimensões individuais e coletivas – que incluem fatores físicos, emocionais, históricos, culturais, sociais, políticos e econômicos – essa Lei alinha-se à concepção de saúde expressa pela PNSPI e a OMS que diz respeito a uma situação de desenvolvimento e bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença.

Dentro da perspectiva da saúde integral o Estado normatiza, cria legislações e estabelece diretrizes gerais que orientam a questão de proteção social à pessoa idosa, entretanto, não garante sua efetivação. Isso porque desobriga o poder público de suas funções de ente estatal, transferindo à família, à comunidade e à sociedade, a responsabilidade que lhe é precípua, ao mesmo tempo em que se coloca em última instância na garantia desses direitos.

Como visto, as normas brasileiras asseguram formalmente, direitos sociais aos idosos, porém os princípios e diretrizes nelas traduzidas distribuem entre a sociedade e a família a responsabilidade de garantir-lhes tais direitos. Com essa transferência da obrigação pública para o setor privado, o poder público deixa de cumprir as funções, uma vez que, de acordo com Teixeira (2008), cabe ao Estado responsável por gerir fundos públicos, colocar-se como esfera pública por excelência na garantia de tais direitos prioritariamente.

Seguindo essa mesma esteira das Leis até aqui discutidas, no Estatuto do Idoso, o legislador procurou assegurar os direitos inerentes à pessoa humana, instituindo-o como instrumento de garantia de direitos à pessoa maior de 60 anos de idade.

1.2 Estatuto do Idoso: Instrumento de Garantia de Direitos

No ano de 2003, foi sancionado o Estatuto do Idoso, documento que corrobora com os princípios que nortearam as discussões sobre os direitos humanos da pessoa idosa. Ele representa uma conquista para a efetivação de tais direitos, sobretudo ao formar uma base de reivindicação acerca da atuação da sociedade e do Estado em relação ao amparo e ao respeito aos idosos. O Estatuto não apenas acrescenta novos dispositivos à PNI, como também consolida os direitos já assegurados na Constituição Federal, principalmente na proteção aos maiores de 60 anos, em situação de risco social. Nessa lei, são estabelecidas sanções penais e administrativas para quem descumprir os direitos do público por ela assegurados.

O Estatuto foi incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, conquistado pelos idosos e movimentos sociais liderados pelas associações de aposentados e pensionistas, em todo o Brasil. Tornou-se importante instrumento na garantia de direitos às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. Trata-se de um dispositivo formal, legal, que busca assegurar direitos personalíssimos e intransferíveis dessa parcela da população.

A Lei sinaliza para uma intenção de transformar os idosos em “sujeitos de direitos”, ao lado de outras leis que regulam os direitos de minorias, a exemplo do Estatuto da Criança e

do Adolescente (Lei nº 8.069/90). Neste aspecto, destaca o artigo 2º do Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003, p. 11):

O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-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.

Nestes termos o envelhecimento é um direito irrenunciável e intransferível e sua proteção um direito social. Trata ainda, a presente Lei, do direito da pessoa de envelhecer, levado à categoria de direito personalíssimo, tendo em vista a fragilidade do idoso como categoria a ser tutelada, face à sociedade e ao poder público que não pode criar mecanismos de supressão de direitos por terem sido elevados ao conjunto dos direitos fundamentais da pessoa humana. Dentre os direitos dos idosos destaca-se a velhice como desdobramento do direito à vida, à dignidade e à igualdade. No mesmo sentido, expressa o Art. 9º desta Lei: é “obrigação do Estado, garantir à pessoa idosa a proteção à vida e à saúde, mediante efetivação de políticas sociais públicas que permitam um envelhecimento saudável e em condições de dignidade” (BRASIL, 2003, p. 12).

A mesma Lei traz, ainda, como obrigação do Estado e da sociedade, o dever de assegurar ao idoso a liberdade, o respeito e a dignidade, como pessoa humana e sujeito de direitos civis, políticos, individuais e sociais. Direitos estes expressos no direito à liberdade, que inclui a faculdade de ir e vir e estar nos logradouros públicos e espaços comunitários; liberdade de opinião e expressão, crença e culto religioso; prática de esportes e diversão; participação na vida política, na vida familiar e comunitária. No dizer de Teixeira (2008, 2003, p. 290), existe “uma tendência em afirmar os direitos civis em necessidades humanas, e não apenas em necessidades para o capital se expandir e explorar a força de trabalho”.

Em relação à concretização da política pública de saúde prevista no Estatuto, o atendimento da pessoa idosa deve ser efetivado por meio do cadastramento em base territorial. Hoje as redes estaduais de atenção à saúde do idoso, criadas no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS) e pela Política Nacional de Saúde do Idoso (PNSI) devem desenvolver ações de prevenção, promoção, proteção e recuperação da saúde da pessoa idosa.

A PNSI foi regulamentada antes do Estatuto que veio com o intuito de garantir a sua efetividade de atendimento e de exigir de seus gestores que as ações direcionadas ao idoso sejam geridas com primazia. Entende-se por garantia à prioridade: a preferência na formulação de políticas sociais; o privilégio para os idosos na destinação de recursos

públicos; a viabilização de formas eficazes de convívio; a ocupação e participação dos mais jovens com os idosos; a prioridade no atendimento público e privado; a manutenção do idoso com a sua própria família; o estabelecimento de mecanismos que esclareçam à população o que é o envelhecimento; e a garantia de acesso à rede de saúde e à assistência social.

Para obter êxito no direito à saúde, o idoso deve receber do SUS o que necessitar. Cabe ao poder público oferecer atendimento geriátrico e gerontológico em ambulatórios ou em unidades geriátricas de referência, com pessoal especializado nas áreas de geriatria e gerontologia social; fornecer gratuitamente, medicamentos, especialmente os de uso continuado, assim como prótese, ortópios e outros recursos relativos à habilitação ou reabilitação do idoso.

Esta Lei assegura aos idosos todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental, bem como o aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social. Sendo assim, o idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata o Estatuto do Idoso.

Quanto ao servidor público federal, esta conta com a assistência à saúde suplementar ao SUS, que corresponde ao repasse de per capita ao ativo, inativo, seus dependentes e pensionistas, conforme Portaria Normativa SRH N° 3, de 30 de junho de 2009. O repasse é feito de forma escalonada por faixa remuneratória e etária, o que possibilita que as (os) servidoras (es) com remunerações menores e mais idosos recebam uma per capita maior do que os mais jovens e com remuneração mais elevada.

O Estatuto, em consonância com a Política Nacional de Saúde, antevê a capacitação de recursos humanos especializados na área de gerontologia, conforme estabelecido na Portaria n° 249/2002/SAS/MS. Prevê, ainda, outros requisitos como equipe multiprofissional e interdisciplinar de Assistência ao Idoso, que deve ser composta por médico assistente, assistente social, fonoaudiólogo, psicólogos e terapeutas ocupacionais.

O exercício do direito à educação, cultura, esporte, lazer, diversões, espetáculos, produtos e serviços dos idosos elencados no Estatuto, deve respeitar a peculiar condição de idade e se fundar efetivamente em razões que assegurem a igualdade, a fim de proporcionar tratamento justo a todos os idosos.

O respeito peculiar de condição de idade implica afirmar que na medida de suas limitações físicas e emocionais, o idoso possa usufruir de direitos como a oportunidade de participar do meio social em que vive. Exemplo de um desses direitos são as universidades abertas às pessoas idosas previstas no artigo 25 da presente Lei. Trata-se de entidades que

oferecem cursos específicos para idosos, em diversas áreas de seu interesse, visando integrá-lo na sociedade, garantindo-lhe melhor qualidade de vida.

Como corolário da garantia de proteção e do princípio da dignidade que lhes deve ser conferido, o Idoso tem direito ao exercício de atividades profissionais, respeitadas suas condições físicas, intelectuais, psíquicas e vedada qualquer forma de discriminação.

O Estatuto corrobora com a Política Nacional do Idoso ao dividir a responsabilidade de proteger o idoso entre o Estado, a família, a comunidade e a sociedade. Deve este conjunto propiciar com “absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária” (BRASIL, 2003, p.11).

Na mesma direção das demais leis, o Estatuto dividiu os encargos no trato da questão social com a família, comunidade, sociedade e o Estado. Ao incentivar e legitimar ações fora da esfera pública, fomenta a criação de organizações não governamentais para a execução da política social e cria uma ambiguidade. Segundo Teixeira (2008), esses equívocos são decorrentes do modo dominante ou de uma ‘nova cultura’ de se compreender os direitos sociais e das políticas sociais.

Na perspectiva do afastamento das atividades laborais e na busca do envelhecimento saudável a Política Nacional do Idoso (Art. 10, Inciso IV, alínea c), o Estatuto do Idoso (art. 28, Inciso, II) e o Plano Internacional de Ação para o Envelhecimento (PIAE) estabelecem a criação, o estímulo e a manutenção de programas de preparação para aposentadoria a serem desenvolvidos nos setores públicos e privados, com antecedência mínima de um ano do afastamento. Assim, destaca o Estatuto do Idoso:

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará:

II – Preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimentos sobre os direitos sociais e de cidadania (BRASIL, 2003, p.16-17)

Considerando que cabe ao Poder Público a efetivação de políticas que confirmam dignidade ao idoso em sua peculiar fase da vida, os princípios fundamentais, como o de cidadania e o da dignidade da pessoa humana, bem como o capítulo da ordem social inscrito na CF/88, traduzem a preocupação do constituinte em proteger a pessoa idosa. Tal proposição é feita com o objetivo de propor um plano de ação nacional para um envelhecimento ativo e que, principalmente, atenda com qualidade essa parcela da sociedade. Desse modo, torna-se imperiosa a atuação do Estado por meio da efetivação de políticas públicas que atuem sobre

as desigualdades materiais dos idosos, no tocante a seus direitos e necessidades especiais para a obtenção, na velhice, de uma vida com qualidade.

Dentro deste contingente populacional estão servidoras e servidores públicos federais carentes de ações que promovam a preparação, e até mesmo a inclusão, dos que estão em fase de aposentadoria. Atividades de promoção à saúde, como é o caso do PPA, estão previstas na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público (PASS). Para uma melhor compreensão dessa política dispensaremos a ela um tópico específico.

1.3 Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS

Antes de falar da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) é necessário o entendimento da categoria trabalho e processo de trabalho, bem como sua relação com a saúde do servidor. Todo trabalhador sabe na prática o que é trabalho. Sua realização pode significar esforço, atividade econômica para sobrevivência, formas de realização profissional, “ofício”, ou ocupação remunerada. No entanto, o conceito de trabalho é mais complexo e, ao longo da história da humanidade, adquiriu vários significados.

Um dos maiores estudiosos do mundo da produção industrial capitalista considera que o trabalho, antes de tudo, é uma ação de transformação da natureza pelos homens, seja individual ou coletivamente e que, nessa ação, os próprios homens se transformam. Assim expressa:

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põem em movimento as forças naturais de seu corpo, braços, pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo que modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecida e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais (MARX, 1989, p.202).

No mesmo sentido Antunes (1999), entende que o trabalho é uma ação essencial e indissociável da relação homem-natureza e sociedade-natureza; ao passo que Carmo (2001), argumenta que, na relação entre homem e natureza, o trabalho seja uma espécie de mediador. Assim, define trabalho como

toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. Há mediação entre o homem e a natureza: domando-a ele a seu desejo, visa extrair dela sua subsistência. Realizando essa atividade, o homem se

transforma, se auto produz e, ao se relacionar com outros homens, no fazer de sua atividade, estabelece a base das relações sociais. (CARMO, 2001, p.15).

Para o autor, o trabalho além de mediador na relação homem e natureza como forma de subsistência, é igualmente importante no estabelecimento das relações sociais.

Isso denota que o trabalho possui significativa importância socioeconômica. Por tal motivo, pode-se dizer que o trabalho e o que se pensa sobre ele condiz com as condições econômicas e sociais vividas por cada pessoa. Assim sendo, a noção de trabalho dependerá

do acesso que cada pessoa tem à tecnologia, aos recursos naturais e ao domínio do saber fazer; da sua posição na estrutura social; das condições em que ela executa suas tarefas; do controle que tem sobre seu trabalho; das ideias e da cultura do seu tempo; dos exemplos de trabalhadores que cada uma tem em seu meio, entre outros aspectos. (BORGES E YAMAMOTO, 2004, p.27).

Ainda acerca da definição do que vem a ser de trabalho Yamamoto (2008) assevera que se trata de algo inseparável do conhecimento, de ideias e concepções de mundo, isto é, de formas de “pensar a vida”. Isso significa que quando plenamente desenvolvido, o trabalho representa um dos grandes focos transformadores da vida humana, pois envolve atividades conscientes, criativas e orientadas para determinados fins.

Desse modo, pode-se inferir que o trabalho é a origem que há entre o ser humano e a natureza, dos homens entre si. É por meio do trabalho que se constroem as relações sociais, geradas a partir de afinidades construídas no processo de produção de bens materiais produzidos e reproduzidos. Nesse sentido,

o trabalho deve ser entendido como fator determinante das formas de sociabilidade humana, considerando que, a partir do processo de produção de bens materiais, são produzidas e reproduzidas as relações entre indivíduos, potencialmente os construtores dessa realidade. (TEIXEIRA, 2008, p. 58).

De acordo com Minayo (2009), o processo de trabalho, é realizado por meio de bases de atividades sucessivas e articuladas, mais ou menos complexas, cujas etapas podem ser mais ou menos complexas. Marx (1998) acrescenta que esse processo é permeado pelo conflito de interesses entre o capital – dono dos meios de produção – e o trabalho, o que ocorre no interior das relações sociais e técnicas. Ademais, em cada período histórico, consumam-se processos de trabalho centrados em formas de controle das unidades produtivas por meio de velhos e novos padrões de gestão da força de trabalho, a exemplo do taylorismo, o fordismo, o toyotismo.¹ Constituem-se assim, coletivos diferenciados de trabalhadores em profissões,

¹ **Fordismo** e o **taylorismo**: Forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se no século passado, cujo os elementos constitutivos eram a produção em massa, a linha de montagem; controle do tempo

categorias e postos de trabalho, dentre outros, que produzem uma multiplicidade de agravos potenciais à saúde (PENA, 2009).

Os padrões impostos por estes novos modelos de produção contribuíram para o avanço tecnológico, mas também para um crescente desemprego. O desemprego estrutural, a flexibilização e precarização do trabalho, entre outros fenômenos que ocorrem no mundo do trabalho em geral, e se reproduzem no setor da saúde, são vistos, em sua especificidade, como elementos que comprometem o processo de trabalho.

Incluem-se, nesse contexto, as organizações de serviço público que, embora não visem lucro (ANTUNES, 2003) convivem em um ambiente cada vez mais competitivo e globalizado, aderindo às tendências teóricas e práticas oriundas da iniciativa privada. Realidade que não difere nos órgãos que compõem a Administração Pública Federal (APF) entre eles os que compõem o SIASS/UFG.

O caráter competitivo que há na iniciativa privada não deveria existir na administração pública que prima pela busca do interesse da coletividade. No entanto, o que se tem no interior do Estado empregador é uma forma de gestão de sua força de trabalho diferenciada e, ao mesmo tempo, similar a da iniciativa privada. A distinção mais clara está na forma de contratação, na maneira com que são designados aqueles que trabalham em cada uma dessas esferas.

Enquanto na iniciativa privada são chamados de colaboradores e/ou funcionários, na esfera pública são agentes públicos² ou, em sua expressão comum, de servidoras e servidores públicos. Essa terminologia imbui os indivíduos, que atuam na administração e/ou organização pública, do sentimento de não pertencimento à classe trabalhadora, cuja centralidade está no trabalho que, por sua essência, não dissocia a importância econômica da social.

Entretanto aqueles que prestam serviços, como é o caso das (os) servidoras (es) públicos, estão nas condições de trabalhador, em relação à importância econômica e social, no que se refere às necessidades humanas – desde as mais básicas como (alimentação, moradia,

pelo cronômetro; existência do trabalho parcelar e fragmentação das funções; separação entre *elaboração e execução* no processo de trabalho; existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas. **Toyotismo:** Modelo japonês de produção, criado pelo japonês Taiichi Ohno - implantado após o fim da segunda guerra mundial. A base desse sistema é - a flexibilização da produção; automatização; na hora certa "*justi in time*"; etiqueta e cartão "*kanbam*" e controle de qualidade total.

² Trata-se de uma expressão genérica para fazer referência a todas as pessoas que se relacionam profissionalmente com o poder público. O gênero agente público comporta diversas espécies: a) agentes políticos; b) ocupantes de cargos em comissão; c) contratos temporários; d) agentes militares; e) servidores públicos estatutários; f) empregados públicos; g) particulares em colaboração com a administração (agentes honoríficos) em todos os casos são considerados prestadores de serviços.

entre outros), até a realização profissional – que se materializam nas relações entre as pessoas e também nas relações do homem com a natureza.

A Constituição Federal de 1988 estabelece dois regimes principais de contratação para o servidor público: o estatutário, ou de cargo público; e o celetista, ou de emprego público. O regime estatutário é o regime comum de contratação de agentes públicos pela Administração Direta: União, Estados, Distrito Federal e Municípios, assim como pelas pessoas jurídicas de direito público da Administração Indireta, como Autarquias, Fundações Públicas e Associações Públicas. A contratação, nesse caso, ocorre por meio de concurso público. Entre os contratados nesse regime estão as (os) servidoras (os) federais titulares de cargo público civil regido pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 - Estatuto do Servidor Público Federal Civil, para quem a PASS foi pensada.

A administração pública torna-se similar à privada quando insere conceitos, métodos e técnicas aplicadas nas organizações particulares como é o caso da gestão por competência, produtividade, metas, eficiência³, além, dos contratos de trabalho flexíveis e precarizações que compõem sua força de trabalho. Seja qual for a forma de contratação, o trabalho em excesso pode resultar na ruptura do equilíbrio energético, produzir formas variadas de distúrbios mentais e levar ao desgaste, ao adoecimento, ou à morte precoce.

Conforme Robbins (2005)⁴, quer pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, as organizações de trabalho comungam de conceituações e características bastante similares entre si. As principais incluem: possuir um propósito distinto, incluir pessoas e possuir uma estrutura sistemática.

Considerando que se busca fazer uma relação do trabalho, processo de trabalho e saúde, a primeira grande fonte de informação histórica sobre as doenças relacionadas ao trabalho pode ser encontrada em Ramazzini que pela primeira vez, trouxe à luz uma lista de cinquenta doenças associadas a cinquenta e duas diferentes profissões. Entre elas, estão as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), relacionada às atividades de escribas e notários, (PENA, 2009, p.38).

Ao longo dos tempos outras doenças relacionadas ao trabalho foram sendo descobertas e incluídas na Classificação Internacional de Doenças (CID – 10). O Ministério da Saúde em consonância com a CID – 10, expede a Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de

³ Modo de gestão introduzido pelo modelo taylorista e toyotista de produção.

⁴ Apud: ALMEIDA, Paula Andréia D. D. – Dissertação de mestrado: Satisfação no Trabalho: Um estudo de caso dos servidores assistentes em administração do Instituto Federal Goiano pág. 28.

1999, que elabora uma lista de doenças que podem estar relacionadas direta ou indiretamente com o trabalho, dividindo-as em 16 grupos de doenças. (BRASIL, 2014).

A concepção de saúde do trabalhador foi disseminada com o Movimento da Reforma Sanitária no início na década de 1970 e se destacou a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, em resposta aos movimentos sociais que, entre a metade dos anos 1970 e os anos 1990, reivindicavam que as questões de saúde no trabalho fizessem parte do direito universal à saúde. Constituiu-se, dessa maneira, a saúde do trabalhador como área da Saúde Pública.

A CF/88 representou uma nova etapa na construção da cidadania dos brasileiros, garantindo a todos o direito à saúde como obrigação do Estado, entre outras garantias para a saúde do trabalhador, como ambientes de trabalho saudáveis. Dispôs, ainda, que os trabalhadores urbanos e rurais tivessem direito à redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; e adicional remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas (Art. 7^a, XXII e XXII da CF/88).

Para materializar o assunto em relação à saúde do trabalhador, em 1990, o Brasil promulgou, em 1990, a Lei Orgânica de Saúde nº 8.080 que se constitui como referência do SUS e veio, na verdade, não como iniciativa governamental, mas como reflexo das lutas por uma reforma sanitária, que teve como marco a VIII Conferência Nacional de Saúde e a I Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador. Além, de definir princípios e objetivos do SUS, como a descentralização, a universalidade, a integralidade e a hierarquização dos serviços, contempla decisivamente, seu Artigo 6º, parágrafo 3^a, a questão “saúde do trabalhador” como

um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.

Como ação expressa neste artigo foi construído, a partir do diálogo e da cooperação entre órgãos governamentais, trabalhadores e empregadores o Plano Nacional de Saúde no Trabalho (PLANASAT). Esse Plano articula ações dos mais diferentes atores sociais em busca da aplicação prática da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), instituída pelo Decreto nº 7.602, de 07 de novembro de 2011.

A PNSST permite um novo olhar para as questões que envolvem a saúde e o mundo do trabalho. As demandas do movimento sanitário e dos trabalhadores foram canalizadas para o arcabouço teórico e jurídico, indicando uma nova forma de entender a saúde e o trabalho e conduzindo seus aspectos para a discussão e fortalecimento social, por meio de sua politização.

Desse modo, a Saúde do Trabalhador compreende um conjunto de conhecimentos articulados com o campo da Saúde Coletiva, com contribuição de diversas áreas da Saúde e das Ciências Humanas, a partir de uma perspectiva multidisciplinar associada ao saber dos trabalhadores, atores principais da atividade laboral e protagonistas da própria história. Estrutura-se, assim, uma forma de compreensão das relações entre a Saúde do Trabalhador como prática de Saúde Pública que dispõe de ações voltadas para a atenção à saúde dos trabalhadores e para intervenção nos ambientes e processo de trabalho.

Para Chiavegatto (2013), a atenção à Saúde do Trabalhador contempla três níveis de atuação: a) a vigilância, incluídas as ações destinadas à definição dos perigos e dos riscos inerentes a um processo de trabalho e à consequente promoção de medidas que visam ao adequado controle dos perigos e riscos e de controle médico, assim como um programa que permita a coleta e a análise dos dados gerados; b) a assistência à saúde, incluindo serviços de acolhimento, atenção, condutas clínicas e ocupacionais e um sistema justo de benefícios; e c) a abordagem e a conduta apropriadas aos determinantes sociais, individuais ou de grupos, que impactam negativamente na saúde da maioria dos trabalhadores e.

O debate acerca da efetivação desses três níveis de atuação em saúde do trabalhador continua

pela interdisciplinaridade da área e o amplo leque de ações, há necessidade da interveniência de setores públicos distintos, representados pelo Trabalho, pela Saúde e pela Previdência, que deveriam atuar de forma conjunta e complementar. Estes setores, entretanto, trabalham com lógicas absolutamente distintas, fazendo com que a integração aconteça apenas em intenções e discursos, sem resultados práticos de expressão (CHIAVEGATTO, et alii, 2013).

O desafio de trabalhar os três níveis, a que se refere o autor, é posto como realidade nos órgãos da Administração Pública Federal. Por outro lado, espera-se que o subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) seja capaz de convergir estes eixos na execução da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (PASS), de forma a assegurar os princípios e as diretrizes existentes na Constituição Federal e consolidados pela Lei Orgânica da Saúde.

A CF/1988 e a Lei Orgânica da Saúde nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, concebe a saúde como direito fundamental a ser garantido mediante políticas sociais e econômicas. A redução do risco de doença, agravos e o acesso universal e igualitário aos serviços de promoção, proteção e recuperação são responsabilidades do Sistema Único de Saúde (SUS). Em conjunto com o SUS, há para as (os) servidoras (es) públicas (os) federais a Norma

Operacional Básica de Saúde do Servidor (NOSS) que objetiva definir diretrizes gerais para implantação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho.

Os organismos internacionais também contribuíram para o campo da Saúde do Trabalhador, tendo como marco o lançamento do documento denominado Programa de Ação da Saúde dos Trabalhadores (PAST), em 1983, a Convenção 161 e, ainda, a recomendação 171 (Serviços de Saúde do Trabalhador), editadas pelo Comitê Misto da Organização Internacional do Trabalho (OIT/OMS). Como já mencionado, o Brasil viu surgir o Programa de Saúde do Trabalhador na Saúde Pública como valor oriundo da reforma sanitária e dos núcleos de medicina preventiva.

Já no campo da saúde do servidor público federal civil, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP), busca criar uma série de normas, no sentido de formular políticas e diretrizes para a área de atenção à saúde e segurança do trabalho, a serem aplicadas na Administração Pública Federal (APF), ao encontro das recomendações internacionais e diretrizes dos Ministérios do Trabalho da Saúde e do Trabalho e Emprego (MTE).

As considerações até aqui apontam que os conceitos e também as políticas para a saúde evoluíram do século XX para o início do XXI. Em âmbito nacional, as políticas de atenção à saúde do trabalhador, foram sendo gradativamente incorporadas à legislação. Nesse tema, um marco é a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que estabelece mecanismos de garantia no que diz respeito à saúde e segurança daqueles a quem rege, enquanto o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) institui as Normas Regulamentadoras (NR) que norteiam as matérias relacionadas à saúde e segurança no trabalho.

Na esfera pública federal há um arcabouço jurídico para o desenvolvimento de ações nas áreas de saúde e segurança do trabalho. O Quadro 1 indica a base legal do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS).

Quadro 1 – Base Legal/SIASS

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.	Institui o regime jurídico do servidor público federal
Lei nº 11.907, de 02 de fevereiro de 2009.	Altera a Lei nº 8.112, tratando da licença para tratamento de saúde , aposentadoria por invalidez, exames médicos periódicos e estabelece outras providências;
Lei nº 12.269, de 21 de junho de 2010.	Dispõe sobre o exercício no âmbito do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal/ SIASS e sobre a licença por motivo de doença.
Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009.	Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor;
Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009.	Dispõe sobre os exames médicos periódicos dos servidores ;

Quadro 1, Cont.

Portaria Normativa SRH nº 5, de 21 de novembro de 2011-Altera a Portaria Normativa SRH nº 4, de 15 de setembro de 2009	Dispõe sobre exames médios periódicos ;
Decreto nº 7.003, de 09 de novembro de 2009.	Regula a licença para tratamento à saúde , de que tratam os artigos 202 a 205 da Lei nº 8.112, de 1990;
Portaria Normativa SRH nº 3, de 30 de julho de 2009.	Disciplina sobre a assistência à saúde do servidor ativo, inativo, seus dependentes e pensionistas ;
Portaria Normativa SRH nº 5, de 15 de setembro de 2009.	Estabelece orientações para realização de Termo de Cooperação Técnica ;
Portaria Normativa SRH nº 8 de 11 de novembro de 2009.	Regulamenta o art. 11, § 3º, da Portaria Normativa nº 3, de 30 de julho de 2009 , e dá novas orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC sobre a saúde suplementar do servidor ativo, inativo, seus dependentes e pensionistas;
Portaria Normativa SRH nº 2, de 22 de março de 2010.	Estabelece orientações básicas aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC sobre os procedimentos mínimos para a realização de Acordos de Cooperação Técnica para a criação das unidades do Subsistema Integrado de Atenção de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS Público Federal previstos no art. 7º do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009.
Portaria Normativa SRH nº 3, de 07 de maio de 2010.	Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor;
Portaria Conjunta SRH/SOF nº 01, de 39 de dezembro de 2009.	Estabelece os valores da participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do servidor e demais beneficiários de que trata a Portaria Normativa SRH nº 3, de 30 julho de 2009;
Portaria Normativa SRH nº 5, de 11 de outubro de 2010.	Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal- SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar
Portaria nº 625, de 21 de dezembro de 2012.	Fixa os valores relativos à participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do servidor e demais beneficiários.
PORTARIA nº 625.	Estabelece aumento no benefício de Saúde Suplementar.
Portaria SRH nº 797, de 22 de março de 2010.	Institui o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal ;
Portaria SRH nº 1.261, de 05 de maio 2010.	Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil – SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores;
Orientação Normativa SRH nº 2, de 19 de fevereiro de 2010.	Estabelece orientações sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificações por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas;
Orientação Normativa SRH nº 3, de 23 de fevereiro de 2010.	Estabelece orientações aos órgãos e entidades de Pessoal da Administração Pública Federal quanto à aplicação do Decreto nº 7.003, de 9 de novembro de 2009, que regulamenta a licença para tratamento de saúde de que tratam os arts. 202 a 205, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências. Republicado no dia 18/03/2010.
Portaria Normativa nº 6, de 23 de outubro de 2012.	Institui as diretrizes em saúde bucal para a promoção da saúde do servidor público federal .

Quadro 1, Cont.

Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.	Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.
Portaria nº 625, de 21 de dezembro de 2012.	Fixa os valores relativos à participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do servidor e demais beneficiários
Portaria Normativa SEGEP nº 6, de 6 de outubro de 2012.	Estabelece orientações básicas aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC sobre os procedimentos mínimos para a realização de Acordos de Cooperação Técnica para a criação das unidades do Subsistema Integrado de Atenção de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS Público Federal previstos no art. 7º do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009.
Lei nº 1.234, de 14 de novembro de 1950	Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor;

Fonte: Quadro elaborado pela autora com base no caderno do SIASS/2010.

A necessidade de responder por ações em saúde e segurança do trabalho do servidor público federal fez com que os Ministérios e demais órgãos que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC), tratasse as questões referentes à saúde e segurança, conforme os seus próprios entendimentos. Alguns órgãos estruturaram serviços de excelência em saúde, com ações nas áreas de assistência, perícia e promoção, realizando exames médicos periódicos; outros não desenvolveram nenhuma ação na área de saúde do servidor, nem sequer possibilitaram o acesso às perícias médicas/odontológicas para concessão de direitos. (BRASIL, 2010).

Com o passar dos anos, foram estabelecidas ações em saúde com recursos financeiros, estruturas físicas e organizacionais e critérios periciais bastante diferenciados, com potencialidades e dificuldades desconhecidas pelo conjunto da APF. Isso contribuiu para que distorções relacionadas à concessão de benefícios de saúde suplementar fossem consolidadas: enquanto alguns órgãos custeavam valores expressivos de planos especiais de saúde, outras (os) servidoras (es) não tinham acesso a nenhum valor.

Na mesma esteira, a inexistência de um sistema de informações que notificasse os agravos à saúde – licenças médicas, acidentes de trabalho, aposentadorias por invalidez e readaptações funcionais – impossibilitou a construção do perfil de adoecimento das (dos) servidoras (es) públicas (os) e dificultou o real dimensionamento das questões relacionadas à saúde do servidor.

Frente a este quadro em 2007, iniciaram-se as discussões e construção da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal (PASS), pelo governo brasileiro, por meio do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP). Trata-se de uma política de gestão de pessoas, construída de forma coletiva por servidoras (es), gestores e entidades

sindicais, com o objetivo de fornecer parâmetros para nortear projetos e ações de atenção à saúde e segurança do servidor público federal. As diretrizes estão fundamentadas na abordagem biopsicossocial, nos dados epidemiológicos, no trabalho multidisciplinar, no conhecimento transdisciplinar e na avaliação dos locais de trabalho.

A PASS é sustentada a partir dos eixos: vigilância e promoção à saúde; assistência à saúde do servidor; e perícia em saúde. Para o desenvolvimento desses eixos é necessária sua ancoragem nos princípios de equidade, integralidade, humanização, prevenção, abordagem biopsicossocial, gestão participativa e uniformização.

Assim, é imperioso que a APF desenvolva ações de promoção à saúde, considerando um conjunto de princípios que compõem a PASS no processo de gestão de saúde do servidor. Os primeiros passos já foram dados: a APF tem desenvolvido ferramentas para viabilizar e fiscalizar o cumprimento dos preceitos e normas advindas da criação da PASS. A Secretaria de Gestão Pública (SEGEP) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por meio do Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios (DESAP), vem atuando no sentido de instituir e regulamentar a PASS e viabilizar a implantação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), criado pelo Decreto 6.833, de 29 de abril de 2009.

Entre os instrumentos de viabilização da PASS está o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE SAÚDE). Esse sistema foi desenvolvido pelo Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) e é responsável pela sistematização de informações oficiais, principalmente as inerentes à saúde das (dos) servidoras (es). O SIAPE Saúde é parte integrante do Sistema Informatizado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE/RH). Este é gerido pela SEGEP/MP, que consolida de forma descentralizada as informações sobre saúde das (os) servidoras (es). Sua estrutura está dividida em seis módulos: perícia oficial; exames periódicos; promoção à saúde; vigilância; investidura em cargo público; e informações gerenciais.

O primeiro eixo a ser implantado foi o de *Perícia*, que consiste em uma ação médica ou odontológica cujo objetivo é avaliar a capacidade laborativa do servidor. Esse módulo permite aos vários setores da administração (tais como Unidades de Saúde, Unidades de RH, Chefias imediatas, e a própria SEGEP/MP) acompanhar as questões relativas à saúde do servidor público e sua relação com ambientes, processos e condições de trabalho. O módulo *Exame Periódico* serve para registrar e controlar o agendamento dos exames periódicos, armazenar seus resultados e emitir atestado de saúde ocupacional do servidor. O módulo *Promoção à Saúde* tem por objetivo disponibilizar programas de promoção à saúde

desenvolvidos pelos órgãos do SIPEC, alinhados à PASS. Neste caso, o próprio servidor poderá solicitar sua inscrição em um Programa/Atividade, e a equipe de promoção responsável pelo Grupo/Atividade realiza toda a gestão operacional das inscrições e o registro da participação das (os) servidoras (es) inscritos. Neste módulo, é possível perceber a Integração dos demais módulos. O módulo de *Investidura* objetiva uma padronização sistêmica dos procedimentos necessários para inspeção médica prévia, de forma a registrar a aptidão laboral mediante os fatores de riscos e as necessidades individuais dos candidatos nomeados pelos órgãos e entidades vinculadas ao serviço público federal, nos moldes da Legislação vigente. O quinto módulo é o de *Vigilância* que objetiva avaliar ambientes e processos de trabalho, para fins de melhoria das condições e da organização do trabalho, bem como para concessão de adicionais ocupacionais.⁵ O último módulo é o de *Informações Gerenciais*, cujo objetivo é propiciar acesso aos dados extraídos dos demais módulos para fornecer informações capazes de subsidiar gestores na condução das questões relacionadas à saúde do servidor e segurança no trabalho.

Dos seis módulos somente o de *Perícia* e o de *Informações Gerenciais* foram implementados até o momento na administração pública federal. O de *Promoção à Saúde* está em fase de capacitação das (dos) servidoras (es) que atuam nessa área. A capacitação está sendo realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

Recentemente, em 25 de março de 2013, a Portaria Normativa nº 3 instituiu diretrizes gerais de promoção à saúde do servidor público federal. De acordo com esta portaria, ações de promoção à saúde do servidor devem contemplar abordagens coletivas que modifiquem comportamentos individuais, culturais e organizacionais. Quanto ao planejamento das ações de promoção à saúde e à prevenção de riscos e doenças, recomenda-se que tais ações priorizem, entre outras, a saúde do idoso. (Cap. II, Art. 10, IV), o envelhecimento ativo, a educação e a preparação para a aposentadoria (Cap. II, Art. 11, IV).

No mesmo sentido, a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho no Serviço Público Federal busca efetivar ações que priorizem o servidor/trabalhador idoso, com vistas à aplicação dos fundamentos constitucionais, bem como daqueles previstos nas demais normas.

Conforme considerações tecidas até aqui, recentemente é que se tornou possível na administração pública federal a implementação de ações de promoção à saúde do servidor-reguladas pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Entre essas ações estão os Programas

⁵ Os adicionais a que se refere a legislação Federal são de: insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalho com Raios-X ou substâncias radioativas/Orientação Normativa SRH Nº 2, de 19 de fevereiro de 2010.

de Preparação para Aposentadoria (PPA) a serem desenvolvidos e implementados pelo SIASS nos órgãos vinculados à administração pública federal. Para maior ciência acerca do PPA como ação de educação para aposentadoria optou-se por realizar uma pesquisa capaz de mostrar os caminhos para uma intervenção efetiva do Serviço Social, junto àqueles que aspiram a aposentadoria e estejam ligados à Unidade SIASS/UFG. Dessa forma, seguem os caminhos da pesquisa no capítulo II.

CAPITULO 2

PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA

Este capítulo, procura-se discorrer acerca do caminho desenvolvido para a realização da pesquisa, de modo que serão apresentados os locais onde os dados foram coletados e suas respectivas caracterizações⁶. Serão apresentados, ainda, o objeto de estudo, as hipóteses, o objetivo geral e específicos, a metodologia e os procedimentos utilizados para a coleta das informações e, ao final, a análise dos dados.

2.1 Local de Coleta dos Dados: instituições partícipe do SIASS/UFG

Três são as instituições que formam a Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor, doravante denominada SIASS/UFG. Esta Unidade foi criada por meio de acordo de cooperação técnica celebrado entre a Universidade Federal de Goiás (UFG), Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IF Goiano) e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiás (IFG) para, juntos, desenvolverem a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS).

Trata-se de autarquias federais dotadas de autonomia administrativa e financeira que têm como objetivo primeiro a prestação de serviços educacionais públicos e de qualidade. Juntas, somam uma força de trabalho de mais ou menos oito mil servidoras e servidores, entre ativos e inativos até a vigência do acordo de cooperação técnica (SIASS/UFG, 2014). São instituições *multicampi* com unidades acadêmicas, ou *campus*, localizados em diversos municípios do Estado de Goiás.

2.1.1 Caracterização da Universidade Federal de Goiás

A Universidade Federal de Goiás (UFG) foi criada no dia 14 de dezembro de 1960, com a união de cinco escolas superiores que existiam em Goiânia: a Faculdade de Direito, a Faculdade de Farmácia e Odontologia, a Escola de Engenharia, o Conservatório

⁶ Procurou-se caracterizar as instituições onde os dados empíricos foram coletados. Os dados referentes as Unidades SIASS- INSS/Anápolis e Ministério da Saúde em Goiás foram levantados diretamente com a Gestão, oportunidade em que informaram não haver Programa de Preparação para Aposentadoria em andamento.

de Música e a Faculdade de Medicina. A partir dessa data, Goiás passou a formar seus próprios quadros profissionais e a não mais depender de mão-de-obra qualificada vinda de outras regiões do país. Para os jovens goianos isso significou oportunidade de formação profissional e intelectual em uma instituição pública, gratuita e de qualidade. Foi um marco na história do Estado.

A criação da UFG demandou grandes esforços por parte de professores e estudantes da época. Em 1959, os docentes das cinco escolas que constituíram a UFG na sua fundação formaram a “Comissão Permanente para a Criação da Universidade do Brasil Central”, presidida pelo professor Colemar Natal e Silva, então diretor da Faculdade de Direito de Goiânia. O objetivo da comissão era formular um projeto de criação da universidade e entregá-lo ao Congresso Nacional.

Em paralelo à mobilização dos professores, os estudantes goianos promoveram um movimento vigoroso pela criação de uma universidade pública, a ser mantida pelo governo federal. Eles criaram, em abril de 1959, a Frente Universitária Pró-Ensino Federal que promoveu reuniões, audiências e debates com autoridades em assembleias ou congressos estudantis, bem como organizaram passeatas e comícios reivindicatórios.

O projeto elaborado pelos professores, e acrescido de colaborações dos parlamentares goianos, transformou-se em lei no Congresso Nacional. A assinatura do decreto foi feita pelo presidente Juscelino Kubitschek, no dia de 18 de dezembro de 1961, em uma cerimônia realizada na Praça Cívica, que reuniu milhares de pessoas, demonstrando o anseio da população de Goiás pela criação da universidade. A aula inaugural ocorreu no ano seguinte, no dia 07 de março, em solenidade que lotou o Teatro Goiânia.

O passo seguinte foi estabelecer um projeto pedagógico para a instituição. Para isso, a UFG realizou a “Semana de Planejamento” que reuniu expositores e personalidades importantes da área cultural e pedagógica do país, como os sociólogos Darcy Ribeiro e Ernesto de Oliveira Júnior. Após várias discussões, ficou decidido que a UFG deveria superar o modelo clássico de ensino que vigorava no Brasil para se aproximar mais da realidade contemporânea mundial.

Em 1962 e 1963, duas novas unidades foram criadas: a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e a Escola de Agronomia e Veterinária, esta em atendimento às demandas do setor agropastoril do estado de Goiás. Em 1964, o Instituto de Matemática e Física (IMF) inicia suas atividades, com base em um movimento surgido na Escola de Engenharia, que se espelhou na estruturação do Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA), de São José dos

Campos-SP, o qual havia proposto reunir as atividades relacionadas aos conhecimentos básicos em Institutos. Em 1967, implanta-se o Instituto de Patologia Tropical, sendo a Faculdade de Farmácia e Odontologia dividida em duas: a Faculdade de Odontologia e a Faculdade de Farmácia e Bioquímica. Com a reforma universitária de 1968, a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras deu origem ao Instituto de Ciências Humanas e Letras, ao Instituto de Química e Geociências, ao Instituto de Ciências Biológicas e à Faculdade de Educação. Ainda neste ano, foi criado o Instituto de Artes, incorporando o Conservatório Goiano de Música.

Ao longo da década de 1960 e início dos anos 1970, preocupada em consolidar-se como instituição de educação superior, a UFG concentrou seus esforços na busca por uma maior eficiência interna. Essa fase se caracterizou pela ênfase na organização e na racionalização do espaço físico, da estrutura administrativa e dos serviços, visando atingir os objetivos para os quais a universidade fora criada, em especial, o ensino de graduação. Ao longo desse período, o ensino de graduação foi preponderante por diversas razões, sobretudo, pela ausência de condições objetivas para o desenvolvimento das atividades de pesquisa e extensão. Estas tinham, naturalmente, uma participação menor nas atividades desenvolvidas pela UFG, ficando, muitas vezes, circunscritas a iniciativas pessoais e pontuais. A pesquisa só passou a merecer maior atenção quando o programa de capacitação de professores foi iniciado ao final da década de 1960, e intensificado em fins de 1970.

Atualmente, a UFG possui um total de cinco campus – dois em Goiânia e três nas cidades de Goiás, Catalão e Jataí. Na atual conjuntura, as regionais de Catalão e Jataí caminham para emancipação, tornando-se, em breve, universidades federais autônomas.

No final de 2010, a UFG apresentava um quadro composto por 2.038 professores, a maioria (83%) em regime de dedicação exclusiva. As políticas de aperfeiçoamento e de contratação de professores já titulados elevaram o número de portadores de título de doutor para 62%, e de mestres para 33%. O quadro de servidoras e servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), em 2010, era de 2.236 pessoas. Os dados relativos ao quantitativo atual de docentes e TAEs, por questões burocráticas, não foram levantados.⁷

⁷ A caracterização da Universidade Federal de Goiás (UFG), foi elaborada a partir do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI/2011-2015).

2.1.2 Caracterização do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano – IF Goiano

A Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica é originária das 19 escolas de aprendizes artífices instituídas por um decreto presidencial de 1909, assinado pelo então presidente, Nilo Peçanha. Inicialmente eram subordinadas ao Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio. Em 1930, a supervisão dessas escolas passa para o Ministério da Educação e Saúde Pública. Decorridos sete anos sob a regência desse Ministério, são transformadas nos Liceus Industriais.

Ao longo do tempo, constitui-se uma rede de escolas agrícolas – as Escolas Agrotécnicas Federais. O ensino técnico teve ênfase numa época em que o Brasil, em franco desenvolvimento agrícola e industrial, necessitava ampliar seu contingente de mão de obra técnica especializada. Logo, a Educação Profissional e Tecnológica assumiu valor estratégico para o desenvolvimento nacional resultante das transformações ocorridas nas últimas décadas.

Entretanto, a mais recente transformação ocorreu com a edição da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, com a criação de 37 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, ente os quais está o Instituto Federal Goiano (IF Goiano). Essa mudança, iniciada em abril de 2005, ocorreu graças ao reordenamento da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica,

De acordo com o disposto na referida Lei, o Estado de Goiás ficou com dois Institutos: O Instituto Federal Goiano, voltado às ciências agrárias e o Instituto Federal de Goiás, à área industrial. O IF Goiano integrou os então Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET) de Rio Verde, de Urutaí e sua respectiva Unidade de Ensino Descentralizada de Morrinhos, mais a Escola Agrotécnica Federal de Ceres (EAFCE) – todos procedentes das escolas agrícolas. Como órgão administração central, tem sua Reitoria instalada em Goiânia, Capital do Estado. Com a expansão da Rede Federal em 2010, o IF Goiano inaugura o *Campus* Iporá, localizado na região Oeste de Goiás e, em 2011, na perspectiva de continuar a ampliação, cria três novos *campi* que estão em fase de implantação nas cidades de Campos Belos, Posse e Trindade. Em 2014, intensifica ainda mais as ações, criando mais quatro campuses avançados, nos municípios de Catalão, Cristalina, Hidrolândia e Ipameri.⁸

O quadro efetivo de servidoras e servidores do IF Goiano, em dezembro de 2010, era de 332 docentes e de 394 Técnicos Administrativos em Educação (TAE), totalizando 726

⁸ A caracterização do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, teve como documento base o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI/2014-2018).

servidoras e servidores. Atualmente o número de servidoras e servidores chega a 1.235, sendo 618 TAE e 617 docentes. Em termos percentuais, houve um aumento de 56,8% de TAE e de 85,8% de docentes até 31/01/2015 (DGP/IF Goiano, 2016).

2.1.3 Caracterização do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás – IFG

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG), como parte da Rede Federal, sofre as mesmas transformações após a publicação da Lei Federal nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que transformou os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET) de Goiânia e de Jataí em *campus* do Instituto Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. O IFG é uma autarquia federal detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, equiparado às universidades federais, cujo órgão administrativo central esta localizado na cidade de Goiânia, Estado de Goiás. O IFG originário da Escola Técnica Federal de Goiás e do CEFET Goiás, assim como o IF Goiano, é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e *multicampi*, especializada na oferta de educação profissional, tecnológica e gratuita em diferentes modalidades de ensino.

No mesmo sentido do IF Goiano, busca ampliar as atividades com a expansão e criação de novos *campi* localizados nas mais diversas regiões do Estado. Atualmente em funcionamento são 14 *campi*⁹: Anápolis, Formosa, Goiânia, Inhumas, Itumbiara, Jataí, Luziânia, Uruaçu, Aparecida de Goiânia, Cidade de Goiás, Águas Lindas, Goiânia Oeste, Senador Canedo e Valparaíso.¹⁰ A política de expansão instituída pelo governo federal durante a década de 1990 resultou em expressiva elevação de vagas nas mais variadas modalidades de ensino. Para atender a essa política, o IFG assim como outras instituições federais de ensino, teve que redimensionar sua força de trabalho, bem como contratar novos docentes e TAEs.

No Relatório de Gestão de 31 de dezembro de 2010 consta um total 1.198 servidoras e servidores, sem especificar quantos desses são docentes e/ou TAEs, já de acordo com dados apresentados pela Diretoria de Recursos Humanos dessa instituição, em 2015, o número de

⁹ Tendo em vista recomendação da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica – SETEC/MEC, através do Ofício Circular nº 72/2015/SETEC/MEC e da Nota Informativa nº 155/2015/CGPG/DDR/SETEC/M, quanto a grafia dos termos: *campus* (singular) e *campi* (plural).

¹⁰ A caracterização do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, teve como documento base o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI/2012-2016).

servidoras (es) elevou-se para 1.852, dos quais 1004 são docentes e 848 TAEs, indicativo de que a política expansionista aumentou consideravelmente a força de trabalho das instituições federais de ensino.

2.2 Objeto de Estudo

É na investigação de uma dada realidade que o profissional de serviço social aprimora seu processo de trabalho, ao mesmo tempo em que permite produzir e ampliar conhecimento acerca do objeto a intervir.

Como o Assistente Social é um profissional com o compromisso ético de garantir direitos ao cidadão, entre estes os sociais, a presente pesquisa teve como objeto de estudo os programas de preparação para aposentadoria existentes nas unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor no Estado de Goiás, no período de 2013 a 2014.

Assim, a presente pesquisa foi realizada com servidoras (es) das Instituições participes do SIASS/UFG onde exerci atividade laboral de 2011 a maio de 2015, período em que contribui na elaboração e execução do *PPA – Transcender/UFG* ao aplicar o módulo intitulado *Direito Social da Pessoa Idosa*. Por estar inserida na realidade, adquiri conhecimentos do universo e/ou população com que trabalhei e partir da qual propus a presente investigação. Desse modo procurei realizar uma amostragem não probabilística do tipo aleatória simples, a qual “consiste em atribuir a cada elemento do grupo da população um número para depois selecionar alguns desses elementos de forma casual” (GIL, 1989, p. 93).

Para conhecer a realidade dos sujeitos da pesquisa, e o contexto social em que estão inseridos foi construído o seguinte problema: A existência de programas para aposentadoria em instituições governamentais contribui para o servidor ou servidora aposentar-se? Quais os fatores sociais, econômicos, culturais e psicológicos levam as (os) servidoras (es) a não querer aposentarem-se?

2.3 Hipóteses Sugeridas

Literatura que trata do estudo científico, afirma que uma pesquisa se inicia com a construção de um problema possível de solução mediante a utilização de métodos científicos. A hipótese nesses casos busca dar respostas especulativas que se aceita de forma provisória como ponto de uma investigação.

Segundo Gil (2010), a hipótese é uma suposição ou explicação provisória e como questão que busca responder preliminarmente o problema pode ser aceita ou refutada, após ser submetida a teste.

As hipóteses nesta investigação tiveram o condão de aprofundar o objeto da pesquisa e perfazem um total de cinco proposições: a) a inexistência de PPA nas unidades SIASS revela desconhecimento por parte das instituições sobre a relevância de tais programas; b) a ausência de PPA pode interferir na promoção à saúde e aposentadoria do (a) servidor(a); c) a diminuição da renda salarial faz com que o indivíduo permaneça em atividade laboral; d) a ideologia preconizada pela sociedade capitalista gera no indivíduo uma necessidade de sentir-se integrado em rede social e trabalho; e) a identidade cultural do indivíduo é construída pelas relações de trabalho e ambiente organizacional, influenciando a decisão de a (o) servidor(a) se aposentar-se.

Para Kerlinger (1980), as hipóteses são muito mais importantes na pesquisa científica do que parece, posto que são “ferramentas poderosas” para o avanço do conhecimento. As hipóteses, como bem explicou o autor, exercem papel relevante na construção do trabalho científico e, como tal, foram exploradas sistematicamente neste estudo.

2.4. Objetivo Geral e Específicos

Considerando o problema de pesquisa e as hipóteses como questões que procuram dar a ele uma resposta explicativa, elaborou-se o seguinte objetivo geral: analisar os programas de preparação para aposentadoria existentes nas unidades do SIASS do estado de Goiás e o papel educativo que estes exercem na vida das (os) servidoras (es) em processo de aposentadoria.

Para maior proximidade com o objeto de estudo, foram construídos os objetivos específicos, assim definidos: 1) identificar se há programas de preparação para aposentadoria nas Unidades SIASS, UFG, INSS e Ministério da Saúde; 2) investigar se as Unidades SIASS que oferecem o PPA contam com recursos humanos, materiais e orçamentários para o desenvolvimento de ações de educação para a aposentadoria; 3) avaliar os efeitos dos PPA na saúde e na qualidade de vida das (os) servidoras (es); 4) levantar os fatores sociais, econômicos, culturais e psicológicos que levam as servidoras (es) a não querer se aposentar-se; e 5) analisar o papel do assistente social como profissional de que intervêm nas questões sociais.

2.5 Metodologia

De acordo com Galliano (1986), “método” é originário do termo *methodos* que, para os antigos gregos significava “caminho para se chegar a um fim”. Com o passar dos tempos, essa definição generalizou-se e o termo passou a ser empregada para expressar outras coisas, como “maneira de agir”, “tratado elementar”, “processo de ensino”. Isso, segundo o autor não impediu que sua essência fosse conservada e guardasse relação com a origem grega, acepção que interessa neste estudo. “Método, portanto, é um conjunto de etapas, ordenadamente dispostas, a serem vencidas na investigação da verdade, no estudo de uma ciência ou para alcançar um fim” (GALLIANO, 1986, p. 6).

Para a materialização do projeto, o pesquisador lança mão da metodologia concebida por Minayo (1998), como o caminho e o instrumento próprio de abordagem da realidade para se atingir um objetivo. Segue dizendo a autora, que se trata de um conjunto de técnicas que possibilitam a apreensão da realidade, ao mesmo tempo em que estimula o potencial “criativo do pesquisador” para desvelar determinado fenômeno.

O procedimento metodológico trabalhado nesta dissertação conduziu para um estudo exploratório, que embasado na pesquisa bibliográfica, documental e empírica buscou proximidade com o fenômeno a ser pesquisado. Assim, analisar os programas de preparação para aposentadoria nas Unidades SIASS existente no estado de Goiás é de interesse e, portanto, objeto de intervenção do Serviço Social. Vejamos o que pensa Gil (1989, p. 27):

As pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando um tema escolhido é pouco explorado e torna difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis.

Na abordagem metodológica desta pesquisa, destacou-se as dimensões quanti-qualitativa, com ênfase maior na qualitativa por permitir que o pesquisador observe e interprete as relações dos indivíduos entre si, e estes com o meio de inserção, contemplando, ainda, o sujeito nas suas múltiplas realidades, a saber: relações pessoais e interpessoais, nas questões diárias e situações que enriquecem o fenômeno da observação. Acerca da abordagem qualitativa

os métodos qualitativos devem ser utilizados quando o objeto de estudo não é bem conhecido. Por sua capacidade de fazer emergir aspectos novos, de ir ao fundo do significado e de estar na perspectiva do sujeito, são aptos para descobrir novos nexos e explicar significados (SERAPIONI, 2000, p. 190).

A investigação qualitativa, ao contrário da quantitativa, trabalha com valores, crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões (MINAYO; SANCHES, 1993). Nesta dimensão, o pesquisador é parte integrante e deve estar aberto a todas as situações que observa, sem preconceitos, buscando uma compreensão da realidade apresentada aos olhos, pois dela participa do cotidianamente, vivenciando o tempo e o espaço do objeto de pesquisa.

Nesta perspectiva, este estudo propôs analisar, identificar, investigar e avaliar os programas de preparação para aposentadoria nas Unidades SIASS do estado de Goiás – para reconhecer o papel educativo que estes exercem na vida das (os) servidoras (es) em processo de aposentadoria a fim de formular proposta de intervenção junto à realidade verificada.

Quanto ao método, o que se apresentou mais adequado foi à abordagem dialética. Neste, a fala dos atores sociais é situada em um contexto para ser compreendida, no todo, GOMES (1994). Assim, destacam-se dois pressupostos de análise. O primeiro remete à ideia de que não há consenso e nem ponto de chegada ao processo de produção do conhecimento. O segundo, refere-se ao fato de que a ciência se constrói numa relação dinâmica entre a razão daqueles que a praticam e a experiência que surge da realidade.

Tal escolha corrobora com o projeto ético-político do Serviço Social que procura levar o Assistente Social a enxergar o indivíduo na sua concretude, ou seja, na sua totalidade de sujeito possuidor de necessidades vitais, sociais e políticas, para viver e não apenas sobreviver.

Ademais, a dialética implica discussão, diálogo. É movimento, superação, “do fenômeno para a essência e da essência para o fenômeno, da totalidade para a contradição e da contradição para a totalidade, do objeto para o sujeito e do sujeito para o objeto” (KOSIK, 1978, p.15). No mesmo sentido que Kosik, Gil entende que

a dialética fornece as bases para uma interpretação dinâmica e totalizante da realidade, já que estabelece que os fatos sociais não possam ser entendidos quando considerados isoladamente abstraído de suas influências políticas, econômicas, culturais etc. Por outro, como a dialética privilegia as mudanças qualitativas, opõe-se naturalmente a qualquer modelo de pensar em que a ordem quantitativa se torna normal. Assim, a pesquisa fundamentada no método dialético distingue-se bastante das pesquisas desenvolvidas segundo a ótica positivista que enfatiza os procedimentos quantitativos (GIL, 2008, p. 14).

A dialética possibilita a utilização de categorias analíticas como totalidade, historicidade e contradição. Iniciou-se a pesquisa tendo como categoria inicial a totalidade por considerar que não há totalidade que não seja histórica e contraditória. Ao discutir e dialogar com ou a partir do método dialético, é possível construir posicionamentos diferenciados acerca do tema, questionamentos e reflexões. Isto é, trabalhar com a

contradição. Nesta pesquisa, o objeto trabalhado foram os PPA, o envelhecimento e as questões que advêm deles. Partindo dessa categoria que enfoca a necessidade de mudança, o pesquisador necessita trabalhar as formas de pensar e agir, para levantar a produção de conhecimento acerca do tema PPA e envelhecimento, bem como a contribuição do Assistente Social nestes programas.

A categoria historicidade presume que as sociedades e suas transformações só podem ser compreendidas por meio da percepção da sua localização histórica, pois se analisam os fatos significativos referentes ao fenômeno estudado, as relações que são historicamente construídas e as que não são isoladas.

Com a despolitização do Estado, que destina cada vez menos recursos às políticas públicas, e com o aumento da expectativa de vida, os idosos são vistos como desnecessários, pois não geram mais força de trabalho. Considerados como um gasto a mais para o Estado, ficam à mercê dos serviços públicos, mesmo que seus direitos estejam previstos em lei. O que interessa ao capitalismo é o trabalhador braçal, que gera riquezas e que consome produtos, não o idoso que gasta em medicamentos, serviços médicos e aposentadorias.

Neste sentido, busca-se uma discussão do que é real e ideal nesta sociedade capitalista contraditória, construindo um projeto ético-político de outra sociabilidade, pois a contradição é a fonte do movimento dialético. Contrariando o presente, muda-se o futuro, construindo novos conhecimentos.

Outras categorias analíticas foram incorporadas, a exemplo, as políticas que referem à questão do idoso e a Política de Atenção à saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público (PASS). Consideram-se ainda as categorias empíricas que apareceram no processo de coleta de dados, ou seja, que emanaram das falas dos sujeitos da pesquisa ou da observação do pesquisador.

2.6 Procedimentos para coleta e análise dos dados

Considera-se que os sujeitos da pesquisa são pessoas que, de algum modo, estão envolvidas com um processo comum de construção de conhecimentos sobre uma realidade, de um fenômeno a ser investigado, de uma realidade social que o pesquisador busca desvendar e conhecer. Assim foram incluídos como participantes da pesquisa 3 (três) gestores de recursos humanos sendo 1 (um) da UFG, 1 (um) do IF Goiano e 1 (um) IFG e 60 (sessenta) servidoras

(es) que recebiam abono permanência no momento da pesquisa, de modo que a amostra foi de 60 servidoras (es) pertencentes ao quadro efetivo das respectivas instituições.

No que se refere aos critérios de exclusão, ponderou-se por eliminar as (os) servidoras (es) que estivessem de férias regulares, licença para tratamento da própria saúde ou para acompanhar pessoa da família, que encontrasse de licença para interesse particular e/ou capacitação e aqueles que se recusassem a participar da pesquisa.

Embora o projeto previsse uma amostra de 60 servidoras (es) para as três instituições, 45 foram os que responderam os questionários, tendo sido entrevistados 2 gestores.

A participação de cada servidora (or) foi planejada de modo a causar risco mínimo, seja de ordem legal, trabalhista, previdenciária ou relacionada a situação de exposição, vexame e constrangimento que pudesse advir de seu envolvimento na pesquisa.

2.6.1 Instrumentos para coleta dos dados

A coleta de dados é o ato de pesquisar, juntar documentos e provas, procurar informações sobre determinado tema correlacionado e agrupá-las de forma a facilitar uma posterior análise. Trata-se, portanto, do ponto de partida para a elaboração e execução de um trabalho científico. As modalidades de pesquisa utilizadas para a investigação dos dados foram: bibliográfica, documental, empírica e pesquisa de campo.

A pesquisa de campo é, com efeito, uma investigação empírica, realizada no local em que há os elementos necessários. Neste caso, a pesquisa ocorreu com servidoras (es) da UFG, IF Goiano e IFG, instituições que ofertaram PPA no período indicado neste estudo. Para tanto, utilizou-se instrumentos como entrevista na modalidade semi-estruturada, questionários e observação participante.

A entrevista é uma das técnicas de coleta de dados mais utilizadas no âmbito das ciências sociais, de modo que se mostrou bastante adequada como técnica de coleta de dados neste estudo. A entrevista é entendida por vários autores, entre eles Gil (1989, p. 113), como

a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. A entrevista é, portanto, uma forma de interação social. Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação.

Dentre as modalidades de entrevista optou-se pela semi-estruturada, de forma que as perguntas foram divididas em 2 grupos. No primeiro foi proposta uma única questão. Enquanto que no segundo, foram formuladas questões A, B e C, com foco no objetivo geral

do processo investigatório. Para o registro das respostas optou-se pelo sistema de gravação de voz existente no computador e/ou celular com posterior transcrição.

O questionário foi outro instrumento de coleta de dados utilizado neste estudo por tratar-se de uma técnica muito usada em pesquisa qualitativa, principalmente em pesquisas de grande escala, como as que propõem levantar a opinião política da população ou a preferência do consumidor.

Segundo Gil (1989, p.124), o questionário pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.” Desse modo, o questionário, como instrumento de coleta de dados, demonstrou-se eficaz, principalmente quanto às questões empíricas, pois permitiu que essas fossem desveladas e se revelassem fundamentais para a construção deste estudo. Dentre as vantagens do questionário sobre as demais técnicas de coleta de dados estão:

- a) possibilita atingir grande número de pessoas, mesmo que estejam dispersas numa área geográfica muito extensa, já que o questionário pode ser enviado pelo correio;
- b) implica menores gastos com pessoal, posto que o questionário não exige o treinamento dos pesquisadores;
- c) garante o anonimato das respostas;
- d) permite que as pessoas o respondam no momento em que julgarem mais conveniente;
- e) não expõe os pesquisadores à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado (GIL, 1989,p. 124 - 125).

Demonstradas as vantagens do questionário como instrumento de coleta de dados, e para a sua aplicabilidade elaborou-se questões classificadas em perguntas abertas, fechadas e de múltiplas escolhas.

As perguntas abertas são consideradas pelos autores de metodologia do trabalho científico como aquelas que consentem liberdade ilimitada de respostas. E ainda, permitem que o respondente não seja influenciado nas respostas pré-estabelecidas pelo pesquisador, pois escreverá aquilo que lhe vier à mente, além de favorecer o uso de linguagem própria e emissão de opiniões.

Já as perguntas fechadas trazem alternativas específicas para que o informante escolha uma única. Seu aspecto negativo refere-se à limitação das possibilidades de respostas, restringindo, pois, as possibilidades de manifestação do respondente, mas que servem à mensuração das questões quantitativas da pesquisa.

As de múltipla escolha são perguntas fechadas, mas apresentam uma série de possíveis respostas, abrangendo várias facetas do mesmo assunto. Essa técnica

proporcionou no presente estudo uma exploração em profundidade quase tão boa quanto a de perguntas abertas.

Por meio do questionário pode-se obter resposta a diversos aspectos da realidade. As perguntas, assim, podem ter, segundo ensina Gil (1989), conteúdo sobre fatos, atitudes, comportamentos, sentimentos, padrões de ação, comportamento presente ou passado, entre outros elementos.

Ao final foram elaboradas entre abertas, fechadas e de múltipla escolha 12 questões. Todavia, antes que o questionário fosse aplicado definitivamente no servidor passou por um pré-teste para assegurar que estivesse bem elaborado, sobretudo sobre a sua clareza e precisão de termos.

No decorrer da pesquisa, ao passo em que se realizava a entrevista ou se aplicava o questionário, empregava-se o procedimento da observação como parte do processo investigativo. Essa técnica, assim como muitas outras, é comumente utilizada como complemento, embora possa ser aplicada de modo exclusivo. Para Minayo (1994), a observação participante se alcança por meio do contato direto do pesquisador com o fenômeno observado, ou seja, o observador estabelece uma relação "face a face" para se obter as informações pretendidas, sendo que

a importância dessa técnica reside no fato de podermos captar uma variedade de situações ou fenômenos que não são obtidos por meio de perguntas, uma vez que, observados diretamente na própria realidade, transmitem o que há de mais imponderável e evasivo na vida real (MINAYO, (1994), p. 60).

Em relação à observação ativa, Gil (2008, p. 103), assevera que

consiste na participação real do conhecimento na vida da comunidade, do grupo ou de uma situação determinada. Neste caso, o observador assume, pelo menos até certo ponto, o papel de um membro do grupo. Daí por que se pode definir observação participante como a técnica pela qual se chega ao conhecimento da vida de um grupo a partir do interior dele mesmo. (GIL. 2008, p. 103).

Essa técnica de investigação traz consigo algumas vantagens, assim apresentas por (GIL, 2008, p. 104):

- a) facilita o rápido acesso a dados sobre situações habituais em que os membros das comunidades se encontram envolvidos.
- b) possibilita o acesso a dados que a comunidade ou grupo considera de domínio privado.
- c) possibilita captar as palavras de esclarecimento que acompanham o comportamento dos observado.

Ambos os autores concordam que a observação participante corrobora para a objetivação da investigação científica, assim como os demais instrumentos utilizados como meio de obtenção dos dados. Isso, sem dúvida, restou comprovado, pois permitiu que as indagações formuladas, seja no objetivo geral ou específico, fossem confirmadas ou refutadas ao longo desse estudo.

Com o compromisso de divulgar os resultados da pesquisa, bem como as falas dos sujeitos, foi entregue a cada participante da pesquisa o termo de consentimento livre e esclarecido, elucidando os objetivos da pesquisa e a importância da participação deles para o êxito da pesquisa. Outro cuidado adotado foi garantir o sigilo, o anonimato, a privacidade e a confidencialidade dos dados coletados, os quais foram utilizados somente para servir ao interesse desse estudo.

No presente estudo preocupou-se em apresentar aos participantes os riscos e benefícios a que estariam sujeitos. Em relação aos riscos foram orientados que poderiam sofrer, por exemplo, constrangimentos. Os benefícios resumem-se à sua própria participação, visto que, dela resultam reflexões contribuem para a construção de um programa de preparação para aposentadoria, próximo à realidade por ele vivenciada.

Como procedimento metodológico da pesquisa foram elaborados e encaminhados ao Comitê de Ética em Pesquisa da PUC/GO os seguintes documentos: Termos de Compromisso firmados com o IF Goiano, UFG; Declaração de Instituições Coparticipantes para as três instituições escolhidas como foco da pesquisa, quais sejam, IF Goiano, IFG e UFG; Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os referidos documentos foram anexados ao projeto de pesquisa para submissão e posterior emissão de parecer consubstanciado do CEP e seguem ao final da presente dissertação, na forma de anexo e/ou apêndices.

2.7 Análise dos dados

Compreende-se como análise o "movimento" em que o pesquisador adentra de maneira foca minuciosamente os dados por ele coletados no decorrer da investigação a fim de alcançar respostas às suas indagações por meio das relações percebidas entre os dados obtidos e as hipóteses formuladas. Cumpre esclarecer que mediante a análise, tais hipóteses podem ser confirmadas ou refutadas.

Segundo Kosik (1978), vivemos em um mundo marcado por uma pseudoconcreticidade.¹¹ Neste ambiente o aspecto fenomênico é visto isoladamente,

¹¹ Kosik (1976 p.11) caracteriza a pseudoconcreticidade da seguinte forma: "A ele mundo da pseudoconcreticidade pertencem: o mundo dos fenômenos externos, que se desenvolvem à superfície dos processos realmente essências; o mundo do tráfico e da manipulação, isto é, da práxis fetichizada dos homens

desconsiderando-se a essência, de forma que em uma análise mais apurada as partes constituintes do real devem ser apreendidas como um todo, mesmo que a essência seja percebida de forma diferente e não imediatamente igual ao fenômeno. Desse modo, deve-se partir do observável rumo à essência, o que tornará possível a compreensão do ser social como totalidade que se relaciona intimamente com a vida material e concreta dos seres humanos.

A proposta de analisar a importância dos PPAs, como ação de promoção à saúde e qualidade de vida daqueles que aspiram pela aposentadoria, situa o presente estudo na perspectiva da totalidade do ser humano. Seja qual for o resultado, o compromisso é utilizá-lo como ferramenta de aprimoramento do (a) Assistente Social em seu espaço sócio-ocupacional.

A análise dos dados foi realizada a partir das entrevistas e/ou questionários aplicados junto aos Gestores de Recursos Humanos e/os servidores em pré-aposentadoria que atendessem as condições para aposentadoria, respectivamente. A perspectiva da abordagem dialética foi a que se mostrou mais apropriada para a interpretação, conjugada com a leitura da temática.

Para tratamento e análise e sistematização em pesquisa quanti-qualitativa, Minayo (1994), descreve três etapas: pré-análise, classificação dos dados e análise final. Visando ao atendimento de tais propostos, buscou-se na leitura exaustiva da literatura, dos questionários e das entrevistas aquilo que poderia responder às questões colocadas como problema a ser investigado e que constitui o eixo deste estudo. Nesse sentido, Richardson pondera que

a codificação deve responder aos critérios da objetividade, sistematização e generalização. Objetividade em termos de não ambiguidade do código estabelecido. Sistematização e generalização dos resultados de análise de um ou mais documentos, em relação ao conjunto de documentos semelhantes (1999, p. 234).

A fase de esclarecimento constitui-se na análise, interpretação e explicação dos conteúdos aparentes e ocultos realizada a partir da mediação entre o conteúdo descrito, a teoria que orienta as reflexões e o pesquisador que realiza as deduções, quer dizer: deduzir por raciocínio. Após a coleta e codificação dos dados, procedeu-se à análise que desvelou incoerências para, então, obter os resultados. Os resultados, por sua vez, foram operacionalizados, seguindo a proposta de agrupamento e classificação e, por fim tabulados em gráficos, tabelas e ou quadros em observância aos objetivos, problema e hipóteses da pesquisa.

Embora o projeto previsse uma amostra de 60 servidoras (es) e a realização de três entrevistas com os gestores de recursos humanos de cada uma das instituições. Apenas 45

(...); o mundo das representações comuns, que são projeções dos fenômenos externos nas consciências dos homens, produto da práxis fetichizada, formas ideológicas de seu movimento; o mundo dos objetos fixados, que dão a impressão de serem condições naturais e não imediatamente reconhecíveis como resultado da atividade social dos homens."

servidoras (es) responderam aos questionários e duas entrevistas tornaram-se possíveis. Desta apenas uma ficou audível. Dessa maneira, a análise foi realizada com base em 45 questionários e uma entrevista.

O questionário continha questões abertas e fechadas. Todavia, foram nas perguntas abertas, e diante das indagações nelas sugeridas, que foi possível se chegar a 5 categorias de análise, às quais estão sendo tratadas como eixo temático. Não se trata de uma seleção pré-definida, mas posterior, de acordo com a recorrência com que tais categorias surgiam nas respostas, sendo, portanto, esta a principal razão de colocá-las como demanda. São elas: trabalho, saúde, motivação, acesso à informação, e aposentadoria. Para complementar a análise dos dados, teve-se como norte as categorias identidade, envelhecimento, promoção à saúde, programas de preparação para aposentadoria e processo de trabalho do Assistente Social, suscitados ao longo das reflexões e que também compõem o mote final desta pesquisa.

As indagações suscitadas conduziram à elucidação de valores, concepção de sentidos e de fenômenos que leva ao entendimento do modo de construção social do indivíduo, situado em determinada cultura e momento histórico específicos.

No próximo capítulo, será apresentado o Programa de Preparação para Aposentadoria (*PPA Transcender*), a análise dos dados coletados, o processo de trabalho do assistente social e as contribuições do Serviço Social para a implantação do PPA como programa de promoção à saúde a ser implementado nas instituições que formam o SIASS- IF Goiano/Goiás.

CAPITULO 3

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo serão apresentados os programas de preparação para aposentadoria (PPA) de forma geral e, em específico, o *Transcender-PPA SIASS/UFG* ofertado às (aos) servidoras (es) da UFG, IF Goiano e Goiás em 2013. Para tanto serão abordadas definições e conceitos relevantes que possibilitam o início da discussão no presente capítulo e entre os quais estão: envelhecimento ativo, promoção à saúde, saúde, qualidade de vida, trabalho, processo de trabalho e idoso. Serão apresentados, ainda, os resultados da pesquisa, bem como os desafios postos ao Serviço Social como profissão interventiva.

3.1 Programa de preparação para aposentadoria – PPA

O trabalho como condição *sine qua non* da aposentadoria é desde o surgimento do capitalismo o modo de produzir bens de consumo e serviços necessários à sobrevivência. Para o trabalhador, tornou-se o meio de ganhar um salário e a base da construção de sua identidade. Sendo assim, o conceito de identidade é, conforme Lago (1999), polissêmico por definição, ou seja, guarda muitos significados e, portanto, pode sugerir inúmeras interpretações. Seidl entende que

sendo a identidade resultante da interação do indivíduo com seu meio, as identidades são construídas com base em experiências pessoais, relações interpessoais e expressões culturais do contexto social. Nesta construção, o indivíduo responde às demandas imposta pela sociedade por meio de diferentes papéis (SEIDL; CONCEIÇÃO).

Deste modo, pode-se inferir que o trabalho é a origem da relação que há entre o ser humano e a natureza, que por meio dele se constrói as relações sociais, geradas a partir do processo de produção de bens materiais que produzidos e reproduzidos constituem as relações sociais.

No mesmo sentido o trabalho é entendido

como fator determinante das formas de sociabilidade humana, considerando que, a partir do processo de produção de bens materiais, são produzidas e reproduzidas as relações entre indivíduos, potencialmente os construtores dessa realidade (TEIXEIRA, 2008, p. 58).

A forma como o ser humano constrói a sociabilidade é o que o torna diferente dos demais animais, principalmente por sua capacidade de idealizar, bem como construir os

objetos e a realidade social impondo-lhes por finalidades. Como consequência, o trabalho pode ser abstrato, concreto, produtivo, improdutivo, vivo, morto, material, imaterial, formal, informal¹², dentre outros tipos.

Segundo Antunes (2010), é no trabalho improdutivo que se localizam as (os) servidoras (es) públicos. Trata-se de um conjunto de indivíduos que atuam na prestação de serviços públicos, dentro ou fora da administração pública, mas que ao longo dos tempos pouca atenção recebeu do poder público. Persiste até hoje o debate que discute se estes “trabalhadores” pertencem ou não à classe de trabalhadores, uma vez que parte dos direitos conquistados, ainda não ser extensivos às (aos) servidoras (es) públicas (os), é o caso do direito de greve, bem como daqueles relativos à saúde e segurança nos ambientes laborais. Constitucionalmente as (os) servidoras (es) públicos têm o direito à greve, contudo necessita de lei complementar que lhes garanta esse direito, em sua plenitude. Em matéria de saúde e segurança nos ambientes de trabalho, a partir de 2010 é que se instituíram as primeiras normativas. Assim, destaca a Norma Operacional Básica de Saúde do Servidor (NOSS):

Art. 1º - Fica instituída a Norma Operacional Básica do Servidor - NOSS, com o objetivo de definir diretrizes gerais para a implementação das ações de vigilância aos ambientes e processo de trabalho e promoção à saúde do Servidor Público Federal, para os órgãos que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, na forma do anexo a esta Portaria Normativa (RSH/DESAP, 2010).

¹² **Trabalho abstrato e concreto:** O ‘*trabalho concreto*’ é aquele que produz valor de uso, e ‘*trabalho abstrato*’, é aquele que produz valor de troca. Numa sociedade centrada na produção de mercadorias, o valor de uso é reduzido ao valor de troca e a dimensão concreta do trabalho é subordinada à sua dimensão abstrata. **Trabalho produtivo e improdutivo:** trabalho produtivo é todo aquele que se realiza em mercadoria e que se troca por capital. Todo trabalho produtivo é assalariado, mas nem todo trabalhador assalariado é produtivo. No caso do ‘*trabalho improdutivo*’, a relação social de produção que o caracteriza diz respeito, do ponto de vista capitalista, apenas à produção de valores de uso sem que estes portem valores de troca, por detrás dos quais se esconde o valor, o trabalho social materializado na mercadoria. É um trabalho que se realiza na satisfação das necessidades dos seus compradores; ele não se finaliza em mercadoria vendável. É um trabalho que tem seu valor social, porém se revela improdutivo quando se está em questão a produção da riqueza imediata. É um trabalho que é consumido sem permitir que o comprador recupere o que nele foi despendido, pois ele não tem a propriedade de acrescentar mais valor (mais-valia). **Trabalho vivo e morto:** O desenvolvimento científico e tecnológico tende a reduzir cada vez mais o trabalho humano (vivo) e a aumentar cada vez mais o trabalho feito pela máquina (morto), sem, no entanto, jamais eliminar totalmente o trabalho vivo. **Trabalho formal e informal:** trabalho formal remete a ideia de estar formalmente empregado por meios de produção tipicamente capitalista. Ao passo que informal pode ser entendido como sendo aquele que tenha as seguintes características: jornada não especificada, contrato de trabalho de tempo determinado. **Trabalho material e imaterial:** A nova forma de pensar o trabalho na contemporaneidade concebe o “*trabalho imaterial*” como um trabalho sem substância física e que tem sua fonte predominante em trabalhos intelectuais que podem estar relacionados à prestação de serviços, à administração, à gerência e ao controle dos processos de trabalho, ou mesmo a atividades produtivas que têm como fundamento o conhecimento e a informação utilizados dentro dos processos de trabalho. A informação e o conhecimento são, assim, considerados o núcleo duro do trabalho imaterial. Fonte: Dicionário do Pensamento Marxista – editado por Tom Bottomore, Ed. Zahar.

É no estrito cumprimento das normas internacionais referentes ao envelhecimento ativo que surge para as (os) servidoras (es) públicos em pré-aposentadoria, as primeiras normas e, com elas, a preocupação de se promover ações de promoção à saúde, entre estas estão a preparação para o desligamento institucional. É na perspectiva do envelhecimento ativo que surgem os programas de preparação para a aposentadoria no Brasil. Para Zanelli (2000), tais programas constituem uma prática ainda recente se comparada com outros países. Os Estados Unidos são mencionados pelo autor como o primeiro a realizar PPA, no início na década de 1950. No entanto, esses programas se limitavam a prestar informações sobre o sistema de aposentadoria e pensões.

No Brasil, os PPAs foram iniciados pelo Serviço Social do Comércio (SESC) São Paulo, em 1960. Por meio de programas de preparação para a aposentadoria, iniciou-se um trabalho de divulgação científica sobre cuidados com a saúde no envelhecimento e acerca de elementos como lazer, atividades físicas e educação para pessoas da Terceira Idade (MUNIZ,1996).

Segundo Stucchi (2003), os programas de preparação para aposentadoria (PPAs), em sua quase totalidade, são desenvolvidos e oferecidos por empresas participantes de Fundo de Pensão e Aposentadoria Privada como Petrobras, Furnas, entre outras.

A passos lentos, esses programas foram sendo disseminados nos diversos setores privados e públicos. De acordo com Muniz (1996), o modelo predominante na maioria dos PPAS, parte do pressuposto de que o aposentado é um idoso e tem como meta, basicamente, reintroduzi-lo no mercado de trabalho. Dadas às condições econômicas da maioria dos aposentados estes programas encontram terreno fértil. É com base nos aspectos econômico e, principalmente, pelo seu impacto no sistema previdenciário que tais programas foram sendo reproduzidos, até chegarem ao serviço público federal.

A constituição da vida das pessoas tende a ser vista em três grandes etapas: a preparação para o trabalho, o trabalho e o pós-trabalho, ou seja, a aposentadoria. Com os avanços da medicina e a melhoria da qualidade de vida, os índices de longevidade aumentaram e o período pós-aposentadoria está ficando cada vez mais longo e, com ele, problemas dos mais variados tipos. Nessa mesma esteira, vejamos:

O envelhecimento transforma-se dessa maneira, numa questão de peso para a economia, a vida social e cultural da sociedade contemporânea [...] a ampliação das camadas médias e a extensão dos regimes previdenciários a todas as categorias fizeram com que a preocupação com a velhice não se restringisse aos setores empobrecidos [...] todas essas transformações possibilitaram a emergência de novas sensibilidades e novas formas de gerir o envelhecimento (STUCCHI, 2003, p. 43).

É na perspectiva da longevidade que, nos últimos tempos, um número crescente de organizações privadas ou públicas tem-se preocupado com o processo de aposentadoria de seus funcionários e/ou servidoras (es).

Segundo Stucchi (2003), pensar a aposentadoria é acompanhar como um problema que diz respeito ao indivíduo, às famílias e às agências filantrópicas constitui-se em questão pública. Para isso é necessário compreender como o sustento na velhice transforma-se num direito do trabalhador: após anos de trabalho ou ao atingir determinada idade, ele passa a receber uma renda vitalícia. Esse movimento permitiu que a aposentadoria fosse estendida para todas as categorias de trabalhadores.

Os PPAs oferecidos aos trabalhadores que aspiram a aposentadoria, sejam em instituições privadas ou públicas, operam num sentido inverso ao movimento acima, ao considerar que “os programas de preparação para aposentadoria é uma manifestação concreta das novas práticas e concepções envolvidas nas formas contemporâneas de entender o processo de envelhecimento, trabalho e aposentadoria” (STUCCHI, 2003, p. 36). A autora aponta, pois, que tais programas se caracterizam por transformar o significado da velhice de algo negativo em momento potencialmente positivo e o da aposentadoria em uma decisão individual do trabalhador.

Nesse sentido, os PPAs trazem como objetivo a possibilidade de uma vivência coletiva positiva e satisfatória desta fase da vida que é a aposentadoria. A aposentadoria pode, então, se transformar numa chance de descoberta ou retorno à vocação, ou a um ‘fazer’ mais fácil, menos sacrificado e mais agradável do que o anterior, afirma França (2002).

Na esteira do privado, que oferece PPAs aos trabalhadores com maior tempo de serviço, surge para as (os) servidoras (es) públicas a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho das (dos) servidoras (es) Públicos Federais (PASS), e para enfrentar os desafios nela propostos, foram criados, pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, o SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor (CGASS).

A PASS é sustentada pelos seguintes eixos: vigilância e promoção à saúde; assistência à saúde do servidor e perícia em saúde. Fazem parte dessa Política os princípios, diretrizes e ações em saúde mental. Essas últimas, instituídas por meio da Portaria nº 1.261, de 05 de maio de 2010/SRH/MP. Constam ainda, nessa Portaria, as orientações de promoção à saúde do trabalhador, assim estabelecidas:

Art. 2º [...], entendem-se por promoção de saúde as ações que, voltadas para a melhoria das condições e relações de trabalho, favorecem a ampliação do conhecimento, o desenvolvimento de atitudes e de comportamentos individuais e coletivos para a proteção da saúde no local de trabalho.

Parágrafo único. Inclui-se na promoção de saúde a prevenção a agravos, entendida como ação antecipada que objetiva evitar danos à saúde do servidor em decorrência de fatores comportamentais, do ambiente e ou processo de trabalho (SRH/MP, 2010).

Entre as ações de promoção à saúde normatizadas pela PASS está a implantação de Programas de Preparação à Aposentadoria (PPA), como forma de evitar danos à saúde mental do servidor e diminuir o sofrimento psíquico em razão do seu afastamento do trabalho. Essa ação é de grande importância e precisa ser incentivada. Segundo Murta (2014), ao se planejar os PPAs nos órgãos públicos federais, os profissionais e gestores estarão cumprindo com as recomendações expressas na Política do idoso.

Ademais, as ações com foco na aposentadoria atendem outras diretrizes contidas na Seção I, Incisos III e XII, da Portaria nº 1.261, de 05 de maio de 2010/SRH/MP, são elas:

III – realizar as ações e promoção inclusivas com respeito à pluralidade cultural e às diferenças de religião, gênero, orientação sexual, cor/raça/etnia, habilidade física ou intelectual, classe e idade/geração, buscando combater o estigma das pessoas em sofrimento mental;

XII – oferecer suporte ao desenvolvimento das competências e habilidades do servidor, ao encontro de metas e objetivos a serem alcançados, auxiliando-o inclusive no desenvolvimento eficaz de seus projetos de vida. (SRH/MP/2010).

Para fortalecer o primado do trabalho, considerado categoria central, e assim corroborar com os princípios, diretrizes e ações de saúde mental elencados na Portaria 1.261/10, foram instituídos por meio da Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, diretrizes gerais de promoção à saúde do servidor público federal. De acordo com esta portaria, as ações de promoção à saúde do servidor devem contemplar abordagens coletivas que modifiquem comportamentos individuais, culturais e organizacionais. Quanto ao planejamento das ações de promoção à saúde e a prevenção de riscos e doenças, recomenda-se que tais ações priorizem, entre outras, a saúde do idoso. Bem como o envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria (art. 10, IV e Art. 11, IV).

Todavia, as ações expressas na PASS, e demais dispositivos legais, devem ser desenvolvidas no âmbito do SIASS. Assim, este sistema tem por finalidade articular os recursos existentes no âmbito da Administração Pública Federal (APF) e propor medidas para implantação dessa Política nos órgãos públicos federais.

As mudanças econômicas, políticas, sociais e culturais que ocorreram no mundo, desde o século XIX, e se intensificaram no século XXI, produziram alterações significativas para a vida em sociedade. Dentre as alterações, o aumento da população idosa.

Indiferente não deve permanecer a APF, e assim, o SIASS não pode ficar alheio à realidade sociocultural existente nos diversos órgãos e entidades da APF que, por sua vez, foram, e ainda são, marcadas por sérios problemas. Neste sentido, o SIASS deve fornecer amplas provas e habilidades para introduzir mudanças a fim de alcançar progressos aos seus usuários, devendo, assim, agir com rigor na sua responsabilidade de implementar a PASS, promovendo, gerando e difundindo conhecimentos, principalmente no que tange a atividades junto aos seus destinatários, incluindo as (os) servidoras (es) em pré-aposentadoria.

O SIASS deve, portanto, transmitir uma ideia abrangente do que venha a ser “envelhecimento saudável”, além de reconhecer que o envelhecimento ativo depende de uma diversidade de fatores determinantes,¹³ os quais envolvem indivíduos, famílias e até nações. Ademais, para que o envelhecimento seja uma experiência positiva de uma vida longa deve vir acompanhado de oportunidades contínuas de saúde, participação e segurança.

O Envelhecimento no contexto do SIASS deve ser tratado a partir de duas perspectivas. Na visão de Bobbio (1997), o envelhecer aparece ao lado da velhice censitária ou cronológica e da velhice psicológica ou subjetiva. Para o autor, das crises psicológicas da velhice o indivíduo pode ser recuperado, mas dificilmente se recupera do envelhecimento biológico, por representar este a “finitude da vida”. De outro modo, deve-se trabalhar o envelhecimento a partir do que pensa Leandro-França (2014, p. 26), para quem “o envelhecimento ativo está associado à recuperação do potencial individual para o bem-estar físico, social e mental da vida”. Essa visão engloba, ainda, a participação das pessoas na sociedade de acordo com suas necessidades, desejos, capacidades, proteção, segurança e cuidados adequados, quando necessários. Esses últimos trazidos pela autora, a partir do que expressa a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2005) acerca dos determinantes do envelhecimento ativo:

Quadro 2 – Determinantes do Envelhecimento Ativo

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> a) Fatores individuais: influência biológica e genética e fatores psicológicos, como auto eficácia e capacidade cognitiva. b) Fatores econômicos: renda, oportunidade de trabalho, seguridade social, aposentadoria, poupança e seguro-saúde. c) Fatores sociais: vínculos familiares, apoio social, educação e aprendizagem permanente proteção contra violência e maus tratos. d) Fatores do ambiente físico: moradia segura, água potável, ar puro e alimentos saudáveis. e) Fatores comportamentais: estilo de vida saudável e participação ativa no cuidado da própria saúde. f) Fatores de serviços sociais e de saúde: promoção da saúde, prevenção de doenças, acesso equitativo a cuidado primário e assistência à saúde física e mental. |
|---|

Fonte: Quadro retirado da obra *Programa de Educação para Aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar* (2014, p. 27).

¹³ Para se chegar ao envelhecimento ativo anunciado pelas Organizações das Nações Unidas (ONU), os fatores determinantes a serem observados e compreendidos pelos PPAs estão: os econômicos, sociais, comportamentais, ambientais, físicos, os serviços sociais e de saúde.

A compreensão acerca desses fatores possibilita que ações, projetos e programas, como PPAs, tenham maior êxito na medida em que as entidades passam a ter possibilidade de desenvolvê-los. São ainda, considerados como fatores determinantes e transversais ao envelhecimento ativo, a cultura e o gênero. Os valores culturais e as tradições determinam como a sociedade encara as pessoas idosas e o processo de envelhecimento. Por meio dela será capaz de perceber como se dão as relações intergeracionais. O gênero é uma “lente” através da qual se considera a adequação de várias opções políticas e o efeito sobre o bem-estar de homens e mulheres (OMS; 2005). Foi nesta perspectiva que se constituiu o Programa de Preparação para Aposentadoria *Transcender* que será tratado no próximo tópico.

3.2 *Transcender - Programa de Preparação para Aposentadoria*

O *Transcender* é um Programa de Promoção à Saúde oferecido aos servidores e servidoras da Universidade Federal de Goiás e dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás e Goiano, em pré-aposentadoria, desenvolvido no âmbito do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS/UFG).

A área de atenção escolhida pelo Programa foi a Educação para Aposentadoria/Envelhecimento, mas, por outro lado, o tema de maior interesse foi a Educação e a Preparação para Aposentadoria. Para sua realização, o SIASS/UFG contou com a participação das Pró-reitorias de Desenvolvimento Institucional das três instituições, dos Departamentos de Recursos Humanos e Sindicatos representativos dos técnicos administrativos em educação e docentes.

O *Transcender Programa de Preparação para Aposentadoria* foi idealizado pela Equipe Multiprofissional de vigilância e Promoção à Saúde do SIASS/UFG, Diretoria de Recursos Humanos/IFG, Departamento de Desenvolvimento e Recursos Humanos/UFG e Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento - CT&D/DDRH/UFG. O IF Goiano não designou responsável para compor a equipe de idealização do programa este, ficou a cargo das servidoras (es) em exercício no SIASS/UFG.

A parte introdutória desse Programa procurou demonstrar o trabalho e sua relação com as pessoas, as coisas e os objetos do mundo concreto e ainda o modo como tudo isso se inter-relaciona, constituindo diferentes relacionamentos interpessoais. Dessa forma, o trabalho faz parte da vida, sendo descrito como uma das esferas constituintes do ser humano e da sua identidade. Assim a aposentadoria deve ser pensada como um momento de continuidade do

desenvolvimento e não o encerramento da vida (*TRANSCENDER*, 2013). A aposentadoria, então deve ser vista

não somente, como mais um desafio na vida, mas também, como parte do ciclo da vida. Assim, ela pode ser vivenciada com mais intensidade, ânimo, felicidade, aproveitamento do tempo disponível para viajar, passear, interagir com a família, cuidar da saúde, zelar pela qualidade de vida, empreender novas ações, conhecer outras pessoas, ampliar o ciclo de amizades, prestar voluntariado [...] (*TRANSCENDER*, 2013, p. 2).

Nesse sentido, o principal objetivo do Programa pode estar em preparar a (o) servidora (or) pública (o) da UFG, do IFG e IF Goiano para uma aposentadoria com maior qualidade de vida, proporcionando-lhes instrumentos, recursos e capacidades para novas iniciativas.

Os objetivos específicos do Programa, por sua vez, são traduzidos em possibilidades de se debater teoricamente sobre o envelhecimento; possibilitar à (ao) servidora (or) em processo de pré-aposentadoria refletir sobre a transição da vida profissional ativa para a fase da aposentadoria; proporcionar às (aos) servidoras (es) cursos de educação financeira; discutir com elas (es) sobre as relações afetivas após a aposentadoria; tratar de questões relacionadas à alimentação saudável, atividade física e saúde; discutir sobre as políticas relativas aos direitos sociais da pessoa idosa; fomentar o potencial criativo e o empreendedorismo; evidenciar as redes de apoio social disponíveis; e permitir às (aos) servidoras (es) vislumbrarem a constituição de projetos de vida a partir da aposentadoria.

A justificativa para o oferecimento do Programa foi pautada na frequência com que as pessoas se preparam para a inserção no mundo do trabalho e a pouca preparação para a saída dele. Tal realidade que pode ser comprovada por meio da ausência da elaboração de um projeto de vida pensado e elaborado antes da aposentadoria. No caso das (os) servidoras (os) públicos, a situação é ainda mais grave porque a proximidade do desligamento compulsório causa, em alguns, sentimentos de desespero, angústia, medo e culpa. Em outras situações, a (o) servidora (or), após a aposentadoria, entra em estado de imersão “no nada”, pois não vê estímulo para outras ações em seu dia a dia.

No decorrer da elaboração do *Transcender*, até a execução dos módulos, a preocupação centrou-se em pensar um programa que fosse capaz de conduzir seus destinatários ao verdadeiro sentido da autonomia. Assim, o processo de elaboração foi realizado de forma colegiada, com reuniões quinzenais e com distribuições de responsabilidades entre seus idealizadores.

Utilizou-se da seguinte metodologia: primeiro realizou-se um seminário que versou acerca do processo de envelhecimento e sobre a preparação para a aposentadoria. Nessa

oportunidade foi apresentada a proposta, e realizados lançamento, divulgação do Programa, bem como iniciadas as inscrições dos interessados. A segunda estratégia empregada foi a realização de quatro encontros mensais, com duração de três horas cada, com grupos de no máximo cinquenta servidores, perfazendo um total de dois grupos por ano. A terceira e última, foi a realização de um encontro ampliado com todos aqueles que participaram dos grupos durante o ano, com objetivo de socializar as experiências até então vivenciadas.

Como procedimento metodológico foi necessário realizar a revisão da literatura que nortearia as ações do *Transcender*, constatando-se que as diversas modalidades de aposentadoria são questões que devem ser trabalhadas no Programa, a começar pela definição do que vem a ser aposentadoria.

Para Bueno (1996, p. 63) a expressão aposentadoria pode ser entendida como o “ato de aposentar; estado do empregado ou funcionário (civil ou militar) que, tendo atingido certa idade, certo tempo de serviço ou por motivo de saúde, é posto em inatividade e passa a receber uma pensão; reforma (para militares)”. O *PPA – Transcender* menciona as três possibilidades de aposentadorias previstas na CF/88, sendo elas: a aposentadoria por invalidez permanente, compulsória e voluntária, de acordo com as legislações que as definem.

A aposentadoria por Invalidez é benefício devido ao servidor que, por incapacidade permanente, não tenha condições de exercer suas funções, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei. (CF/88, art. 40, I, *grifo nosso*).

A aposentadoria compulsória é a obrigatoriedade que tem o servidor de passar da atividade para inatividade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 (setenta) anos de idade ou aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, na forma de lei complementar (CF/88, art. 40, II, *grifo nosso*).

A aposentadoria voluntária é aquela em que o servidor voluntariamente passa para a inatividade, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço Ocinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher; b) sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição. (CF/88, art. 40, III, *grifo nosso*).

Todavia, a Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012, vem instituir novo regime de previdência complementar para as (os) servidoras (as) públicas (os) federais titulares de cargo efetivo que adentrarem ao serviço público após a publicação da lei, pois fixa limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões, pelo regime de previdência de que

trata o art. 40 da Constituição Federal. Vejamos:

Art. 1º É instituído, nos termos desta Lei, o regime de previdência complementar a que se referem os §§ 14, 15 e 16 do art. 40 da Constituição Federal para os servidores públicos titulares de cargo efetivo da União, suas autarquias e fundações, inclusive para os membros do Poder Judiciário, do Ministério Público da União e do Tribunal de Contas da União.

§ 2º Os servidores e os membros referidos no *caput* deste artigo com remuneração superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que venham a ingressar no serviço público a partir do início da vigência do regime de previdência complementar de que trata esta Lei, serão automaticamente inscritos no respectivo plano de previdência complementar desde a data de entrada em exercício. (BRASIL, 2012).

Para se trabalhar estas modalidades de aposentadoria escolheu-se, como público alvo do Programa, as (os) servidoras (es) do quadro efetivo da UFG, IFG e IF Goiano, sejam docentes ou técnicos administrativos em educação, que estivessem próximos à data de aposentadoria. Para os Institutos Federais o tempo sugerido foi de 20 anos da aposentadoria. Enquanto que para a UFG seria de 10 anos. A diferença se justifica pelo grande número de servidoras (es) que tem a Universidade e a viabilidade de se realizar o Programa.

O referido Programa buscou, ainda, trazer outras temáticas, definindo-as como estratégicas para o PPA. O objetivo foi facilitar às executoras (es) da ação maior compreensão acerca de cada tema, sobretudo porque no seu desenvolvimento havia profissionais de diversas áreas. Para maior elucidação de cada temática foi elaborado um quadro trazendo as atividades, estratégias e objetivos que fundamentaram cada um dos módulos oferecidos no PPA – 2013:

Quadro 3 – Estratégias, Atividade e Objetivos dos Módulos: *PPA - Transcender /SIASS/UFG.*

Estratégias	Atividades	Objetivos
A Estratégia Global - EG para a promoção da Alimentação Saudável, Atividade Física e Saúde, se constitui em um importante instrumento de promoção da saúde. Ressalta a necessidade de formular e implantar estratégias nacionais efetivas e integradas para a redução dos custos diretos e indiretos com a morbidade e a mortalidade relacionadas à alimentação inadequada e ao sedentarismo. Assim, a EG tem como meta geral a promoção e proteção à saúde mediante ações sustentáveis em nível comunitário, nacional e mundial, com apoio a modos de vida saudáveis e com a participação dos profissionais de saúde e de outros setores pertinentes, de forma transversal.	Alimentação Saudável, Atividade Física e Saúde	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reduzir os fatores de risco para as doenças crônicas não-transmissíveis decorrentes da alimentação inadequada e inatividade física por meio de ação em saúde pública e promoção da saúde e medidas preventivas. 2. Aumentar a atenção e o conhecimento a respeito de alimentação e atividade física. 3. Encorajar o desenvolvimento, fortalecimento e implantação de políticas e planos de ação em nível global, regional, nacional e comunitário, incluindo a sociedade civil, o setor privado e os meios de comunicação. 4. Monitorar dados científicos e influências-chave na alimentação e atividade física, com apoio para pesquisa de larga escala em áreas relevantes e fortalecer os recursos humanos necessários para qualificar e manter a saúde nesse domínio.

Quadro 3, Cont.

<p>A estratégia desse módulo esta difundida no conteúdo programático; Orçamento; Diminuindo Custos e Reduzindo Despesas; Eliminando Dívidas; Economizando Dinheiro; Fazendo Seu Dinheiro Render; Manter Hábitos eficazes de Finanças pessoais; Noções para aplicação em Títulos do Tesouro Nacional; Noções para aplicação em ações;</p>	<p>Educação Financeira e Empreendedorismo</p>	<p>O principal objetivo do módulo será apresentar aos servidores dicas práticas de finanças pessoais que possam ser utilizadas no dia-a-dia. Demonstrar como economizar no orçamento doméstico, orientar, avaliar, identificar e planejar as despesas do lar, além disso, orientar como traçar estratégias para sair do “vermelho” e dicas de como poupar e aplicar dinheiro fazendo-o multiplicar-se.</p>
<p>Um dos principais desafios é fazer com que os idosos conheçam os seus direitos. Assim, a primeira ação a ser desenvolvida será divulgá-los, não só entre os idosos, como entre os profissionais que com eles trabalham e na sociedade como um todo.</p>	<p>Direito Social do Idoso</p>	<p>Geral: Garantir o acesso às informações do servidor, exercendo pleno direito de seus direitos sociais. Específicos: Desenvolver ações de promoção e defesa dos direitos dos idosos das Instituições Partícipes da Unidade SIASS/UFG; Sensibilizar Instituições Partícipes sobre os direitos do idoso, possibilitando um debate em torno do reconhecimento e valorização do seu papel social. Fortalecer uma visão crítica em relação aos problemas enfrentados pelos idosos, possibilitando-lhes interferir no contexto político e social nas instituições. Articular parcerias que garantam auxílios e assessorias jurídicas aos idosos das instituições, com o objetivo de defender seus direitos, buscando soluções concretas para violações e orientando o público alvo sobre estes direitos.</p>
<p>Tendo em vista a importância da afetividade e da rede social na vida de qualquer indivíduo, é indispensável discutir e apropriar-se de reflexões acerca desse tema e se preparar para a aposentadoria, um momento que pode ser de grandes mudanças e quebra de vínculos que foram construídos diariamente</p>	<p>Afetividade e redes sociais</p>	<p>Objetivo Geral: Criar um espaço de discussão e reflexão sobre a importância da afetividade e da rede social e sobre as mudanças ocorridas após aposentadoria, contribuindo para otimizar as relações sócio-afetivas do servidor participante. Objetivos Específicos: 1. Levantar e compartilhar as diferenças dos relacionamentos ao longo da vida. 2. Levar os participantes a refletir sobre a qualidade e quantidade dos seus relacionamentos atuais. 3. Mostrar aos participantes a necessidade de construir formas de otimizar e ampliar a rede social antes da aposentadoria e posterior a ela. 4. Potencializar a capacidade de auto-estima dos integrantes: “Eu sou a minha melhor companhia”. 5. Conscientizar acerca da afetividade e sentimentos: aceitação das emoções, diferença entre emoções e sentimentos. 6. Discutir sobre as mudanças afetivas e sexuais ocorridas nesta nova etapa da vida. 7. Levar os participantes a refletirem sobre expectativas em relação às redes sociais, após aposentadoria. As expectativas são reais?</p>

Quadro 3, Cont.

		8. Orientar no desenvolvimento de independência afetiva: realizar atividades, independente de ter ou não companhias. 9. Estimular novas formas de relacionar-se após a aposentadoria. Levantar atividades que podem ser realizadas com a chegada da aposentadoria e que antes não eram possíveis
--	--	--

Fonte: Quadro elaborado pela autora a partir dos dados extraídos do *PPA/Transcender* - 2015.

Para demonstrar a importância do *Transcender PPA*, como ação de promoção à saúde, buscou-se reproduzir falas de servidoras (es) que participaram em 2013, da única edição do programa. Optou-se por nomes fictícios para a garantia do anonimato. Qualquer semelhança é mera coincidência. Vejamos o registro de dois participantes:

- 1- Este programa veio fortalecer e amadurecer a minha ideia de aposentadoria (LÚCIA,2013).
- 2- Todos os módulos foram marcantes abriram minha mente para preparar para a aposentadoria (ANTÔNIA, 2013).

O tom positivo, expresso em inúmeras falas das (os) servidoras (as) que participaram do *Transcender*, indica que os objetivos propostos foram alcançados qualitativamente. No entanto, em termos quantitativos não foram atingidos, se consideradas as diferentes etapas do Programa e a baixa adesão das (os) servidoras (es) ao seminário e aos módulos oferecidos.

Para maior aprofundamento sobre as questões discutidas nos Programas de Preparação para Aposentadoria, mencionado no capítulo 2, realizou-se uma pesquisa de campo que possibilitou os resultados e discussões postos no item 3.3, a seguir.

3.3 Resultados e Discussões da Pesquisa de Campo

No período correspondente à pesquisa identificou-se que existiam, no Estado de Goiás, três unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS): a unidade SIASS/Ministério da Saúde, SIASS/INSS e a SIASS/UFG, esta última criada para atender a três autarquias federais de ensino, quais sejam: a Universidade Federal de Goiás, e os dois Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia em Goiás (IFG e IF Goiano). Para melhor visualização dos órgãos vinculados a cada unidade foi elaborado o Quadro 3, com os respectivos códigos de criação junto ao Ministério do Planejamento, Gestão e Orçamento (MP).

Quadro 4 – Código, Unidades Sedes e Órgãos Vinculados

SIASS – INSS/Anápolis/GO		
17000		INSS
26429		Ministério da Fazenda
30802		IFG
57202		Depto. de Polícia Rodoviária Federal
SIASS-Ministério da Saúde Goiânia/GO		
13000		Minist. da Agricult., Pec. e Abast.
17000		Minist. da Fazenda
20113		Minist. do Planej., Orçamento e Gestão
20115		Depto. de Polícia Federal
20125		Controladoria-Geral da União
24204		Inst. do Patr. Hist. e Art. Nacional
25000		Ministério da Saúde
26000		Ministério do Trabalho e Emprego e Renda
30203		Inst. Nac. Metrologia, Norm. Qual. Indl.
30802		Depto. de Polícia rodoviária Federal
32100		Depto. Nac. de Produção Mineral
36205		Fundação Nacional de Saúde
36207		Agência Nac. de Vigilância Sanitária
39250		Agência Nac. de Transportes Terrestres
40106		Advocacia-Geral da União
40301		Comissão Nac. de Energia Nuclear
40701		Inst. Br. Meio Amb. Rec. Nat. Renováveis
41231		Agência Nac. de Telecomunicações
42201		Inst. Nac. de Coloniz. e Ref. Agrária
44207		Inst. Chico Mendes Conserv. Biodiversidade
45205		Fund. Inst. Brasil. Geog. e Estatística
SIASS/UFG		
26235		Universidade Federal de Goiás
		Instituto Federal Goiano
		Instituto Federal de Goiás

Fonte: Tabela elaborada pela autora - informações retiradas do Site do SIASS/Nacional – nov./2015.

Com exceção da unidade SIASS/UFG, as demais não ofertaram programas de preparação para aposentadoria. Contudo, durante a vigência do acordo de cooperação técnica celebrado entre a UFG, IF Goiano e IFG uma única edição do *Transcender – PPA* havia sido ofertada às servidoras (es), oferta essa que contou mais com o esforço pessoal dos idealizadores do que com o empenho institucional. Outro fato que corroborou para que a segunda edição do *Transcender* não fosse desenvolvida foi o processo de separação dos Institutos Federais de Educação do SIASS/UFG. Nesse sentido, trazemos a fala de uma (um) das (os) Gestoras (os) de Recursos Humanos:

A separação dos Institutos do SIASS/UFG fez com que o programa de preparação para aposentadoria não fosse oferecido nos anos seguintes, mas acreditamos que o novo SIASS – IF Goiano/Goiás venha oferecer, pois teremos condições de chegar a um diagnóstico acerca do servidor em pré-aposentadoria (G1, 2015).

Ademais, nas entrevistas buscou-se identificar outros programas de preparação para aposentadoria que poderiam existir em diferentes unidades que não a do SIASS/UFG. Caso

existissem poderíamos conhecer seus objetivos e a metodologia empregada; saber se contavam com recursos humanos, materiais e orçamentários para o desenvolvimento de ações dessa natureza; perceber o posicionamento da instituição quanto à relevância dos PPAs; e se a inexistência desses programas poderia influenciar na saúde e qualidade de vida da (o) pré-aposentada (o).

Em relação a possibilidade de esse tipo de programa influenciar a qualidade de vida do servidor, obteve-se retorno traduzido na seguinte fala:

Sim, até porque hoje nós não temos um diagnóstico de quem são os servidores em via de aposentadoria, nem o motivo pelo qual não se aposentaram, bem como os impactos disso na vida pessoal, financeira. Sabemos apenas por ouvir dizer que há servidores que entram em depressão em decorrência das perdas financeiras que a aposentadoria traz. (G1, 2015).

Apesar da (o) entrevistada (o) G1 entender que o PPA deve ser desenvolvido pelas unidades SIASS, expõe que não há nenhum planejamento no sentido de se garantir recursos humanos e orçamentários para tal fim e que dependerá de estruturação institucional para isso acontecer.

Estudos revelam que (as) trabalhadoras (es) que passam para a inatividade ficam mais vulneráveis ao acometimento de doenças sintomáticas e assintomáticas¹⁴, como a depressão, que decorre de fatores como a perda da identidade, a redução salarial, a ociosidade, entre outros.

Assim, o trabalho tem sido visto, na contemporaneidade, como uma unidade básica de desenvolvimento de experiências e de realizações. Portanto, uma mudança no padrão comportamental de um indivíduo afeta muitas outras esferas, como a família que segue ciclos comportamentais, os quais são governados por um sistema de defesa e de crenças, composto por uma combinação de atitudes, suposições básicas, expectativas, preconceitos e convicções (BARROS, 2003).

Ainda que, em termos gerais, o trabalho acabe por ser associado a significados de tortura e sofrimento, a capacidade de transformar a natureza também é geradora de significados. Rico de sentido individual e social, o trabalho é meio de produção da vida de cada um para prover sua subsistência, criar sentidos, existência ou contribuir na estruturação da identidade e subjetividade. Desse modo, é valorizado tanto pelos capitalistas quanto pelos marxistas.

Para os capitalistas, a essência do trabalho está na existência da propriedade privada e na obtenção de excedente, por meio da mais valia (lucro). Já para o pensamento marxista, o

¹⁴ Sintomático é o que tem sintomas de alguma coisa, ou indicativo de alguma coisa. Assintomático é o que não apresenta sintomas – Fonte: <https://www.priberam.pt/dlpo/assintom%C3%A1tica>.

trabalho é o que confere humanização ao ser em sua relação com a natureza e com os homens. O trabalho também é pensado no contexto do sistema capitalista, como uma mercadoria. Neste sentido, é concebido com estranheza, o que reflete no agir e pensar dos trabalhadores e nas relações de classe.

Assim, o sentido do trabalho, por sua atribuição econômica é compreendido, na maioria das respostas dos participantes, como sendo o meio pelo qual os indivíduos mantêm a si e a sua família. Vejamos:

Economicamente vou perder certas gratificações como adicional ocupacional, auxílio alimentação e abono permanência. Mesmo porque não tenho outra atividade profissional que gere renda para prover melhor minha família (ANA, 2015).

O decréscimo nos rendimentos, após a confirmação da aposentadoria, é evidenciado como preocupação em boa parte das respostas dos participantes do presente estudo, evidenciando, assim, o porquê de determinadas (os) servidoras (es) permanecerem em atividade mesmo detendo condições para aposentarem.

A identidade cultural que se constrói nas relações de trabalho e o seu papel na organização social poderá interferir, e até mesmo influenciar, na decisão do indivíduo em querer ou não se aposentar. A ideologia preconizada pela sociedade capitalista alude que é somente por meio do trabalho que o indivíduo é capaz de sentir-se integrado e, assim, instituir uma rede social, foi demonstrada em diferentes respostas. Isso se explica pelo fato de o trabalho ser considerado meio de socialização, espaço de produção e reprodução do conhecimento e de construção de suas identidades. Vejamos:

O trabalho além de ser um meio de manutenção individual e familiar possibilita o crescimento pessoal e profissional. Além de favorecer a integração social do indivíduo (MARIA, 2015).

Ao serem questionados acerca dos motivos que os levariam à aposentadoria, a saúde aparece como principal justificativa, entre os respondentes. Entre os que almejam a jubilação, esperam que sejam com qualidade de vida. Notemos:

[...] penso ser importante aposentar enquanto estou mais nova para poder desfrutar do tempo livre com saúde e investir na qualidade de vida (HELENA, 2015).

Tais respostas estão relacionadas com o objetivo de se pensar os programas de preparação para aposentadoria como ação de promoção à saúde e, portanto, capazes de impactar na saúde e qualidade de vida das (os) servidoras (es). A saúde traduzida nas repostas denota a preocupação que tem as (os) servidoras (os) com a qualidade de vida,

envelhecimento ativo, promoção da saúde e autonomia. Contudo, o sentido predominante nas respostas relaciona os motivos que os levariam à aposentadoria, ao significado do tratamento de alguma enfermidade própria ou de alguém da família:

Só peço aposentadoria se vier adoecer ou alguém da minha família, este será o único motivo que me levaria à aposentadoria (MIGUEL, 2015).

Ressalta-se que, tanto na fala dos homens quanto das mulheres que estão próximos à aposentadoria, a temática do adoecimento próprio ou a de um ente familiar, assim como a qualidade de vida, surgem como justificativa para o afastamento do mundo do trabalho. No entanto, as mulheres participantes nesse estudo parecem ver o trabalho como obrigação e não como prazer, ou seja, sua qualidade de vida poderia ser definida como ter liberdade para fazerem aquilo que gostam, o que não é possível no trabalho, uma vez que seu tempo não lhe pertence integralmente:

Aposentadoria para mim significa a sensação de dever cumprido, é poder olhar mais para mim e ficar em primeiro plano, conhecer novos espaços, ler mais, viajar, ficar mais tempo com a família e construir nova identidade. Sentir mais útil e poder fazer aquilo que não tínhamos disponibilidade. Além de melhorar a qualidade de vida (YOLANDA, 2015).

Nesta perspectiva, a aposentadoria para a mulher é vista como uma condição libertadora das amarras que o trabalho impõe. Por outro lado, também é possível pontuar o fato de as mulheres em processo de aposentadoria estarem mais vulneráveis aos estigmas do envelhecimento do que os homens. Dela é cobrada constante renovação do corpo, das identidades e autoimagem, de acordo com Debert (2012). É consenso o fato de o envelhecimento ser um processo natural do curso de vida, entretanto, a forma de ver e de viver este envelhecer é diferenciada, de acordo com a cultura e momento histórico de cada sociedade.

Além das diferenças de concepções sobre a velhice, entende-se que o envelhecimento não pode ser desvinculado de outras questões, como a análise na perspectiva de gênero, uma vez que homens e mulheres percebem e vivenciam de maneiras distintas o processo de envelhecimento e/ou aposentadoria.

Na perspectiva de gênero, a trajetória de vida de homens e mulheres, como construção social e cultural, vem determinando diferentes representações e atitudes em relação à condição de velho (a). [...]. Dessa forma, gênero e idade/geração são dimensões fundantes de análise da vida social. Expressam relações básicas, por onde se (entre) tecem subjetividades, identidades e se traçam trajetórias. Proposta uma análise da condição social atual de velho, não há como fazê-la sem esse conhecimento sobre os diferenciais de gênero e de classe social que a constituiriam internamente e lhe dariam específicos sentidos (MOTTA, 1999, p.207).

É fundamental reiterar que homens e mulheres percebem o trabalho de forma diferente e, portanto, o momento da aposentadoria é visto também de maneira diferente. Enquanto que para a mulher o afastamento do trabalho possibilita mais tempo para o autocuidado, para o homem, o modelo hegemônico de masculinidade é centrado no controle da afetividade em trabalhar, exercer exacerbadamente a sexualidade, não controlar riscos e situar-se em uma cultura distante do autocuidado.

Dessa forma, esses hábitos levam o homem ao longo de sua trajetória a um estilo de vida prejudicial à saúde, que deságua em uma qualidade de vida precária na velhice e em uma expectativa de vida inferior à das mulheres [...]. Os hábitos de vida masculinos e femininos estão intrinsecamente ligados à construção social de gênero. Ora, se o papel da mulher é se ater às tarefas domésticas e aos cuidados com a família e se, ao homem a vida social é colocada como alvo, evidentemente o homem está mais exposto a fatores externos de morbidade e mortalidade; além disso, a ausência de cuidados preventivos coloca o homem em uma situação de maior fragilidade (NOGUEIRA, et ali, 2014, p. 267).

Cabe ressaltar que gênero é uma construção social que representa um dos pilares da identidade humana, sendo produto e processo das relações sociais. Em uma sociedade, a diferenciação entre homens e mulheres ocorre a partir da definição do que é feminilidade e masculinidade, em uma dada cultura e em um momento sócio histórico (DEBERT, 2012).

Outra temática revelada nesta investigação foi a ausência de motivação das (os) servidoras (es) que afirmam, em 95% dos questionários, não terem participado de nenhum programa de preparação para aposentadoria. Os motivos alegados vão desde a falta de interesse pessoal até o conteúdo discutido nos programas ou, simplesmente, o fato de não quererem aposentar-se, pois se consideram ainda produtivos e não preparados para o afastamento do trabalho, como depoimentos a seguir:

Não tenho interesse em aposentar, por isso não participo (JOÃO, 2015).

Pretendo permanecer trabalhando até o limite legal no serviço público, depois espero retomar a carreira docente em saúde, pois sinto-me ativo o suficiente, por isso não participei (JOSÉ, 2015).

Tais falas coadunam com as hipóteses relacionadas à inexistência de programas de preparação ou à ausência de continuidade naquelas instituições que oferecem tais ações, visto que tais respostas denotam desconhecimento, não só por parte das (os) servidoras (es), como também dos órgãos públicos acerca da importância destes programas como ação de promoção à saúde e consequente meio de preparação para o desligamento do trabalho. É possível aferir que a motivação para a (o) servidora (or) participar de PPA depende em boa parte, do valor que se atribui a essas ações.

Outro dado apresentado na pesquisa está relacionado ao pouco ou nenhum acesso à informações acerca dos PPAs. Apenas 5% dos servidores (as) informaram ter participado de algum programa de preparação para aposentadoria e acredita-se que isso se deve à pouca importância que os recursos humanos e os departamentos responsáveis pela comunicação em cada instituição deram aos Programas. É muito provável que se houvesse mais divulgação por parte dos executores dos programas e/ou das instituições, haveria mais participantes. Por outro lado, os mesmos 5% avaliaram positivamente iniciativas como o PPA.

Assim destaca o (a) servidor (a):

É muito importante preparar para aposentadoria para que o servidor tenha consciência de deixar as atividades do trabalho e das mudanças que estão por vir, assim tentar ver o outro lado bom de poder cuidar da saúde e viver com qualidade de vida (SILVIA, 2015).

A aposentadoria é vista como um momento de ruptura para o indivíduo que se encontra vinculado a uma estrutura organizacional que lhe impõe regras ligadas ao mundo do trabalho. A dependência econômica muitas vezes vincula as pessoas ao trabalho de tal forma que elas passam a ter pouquíssimo tempo livre. Diante disso, a aposentadoria pode ser entendida como algo distante que representa a liberdade de horários e da rotina. Contudo, ao se depararem com essa realidade, ou seja, com a conquista dessa liberdade não sabem o que fazer. Toda excitação de antes se reflete em desespero.

Aqueles que temem esse momento o traduzem como um marco de várias mudanças que alteram o ambiente familiar e afastam o indivíduo do convívio habitual com os colegas de trabalho, além da incerteza do futuro. Conforme Debert,

entender o modo específico em que se dão essas mudanças nos discursos dos *experts* é entender como elas se relacionam com as novas imagens do envelhecimento é levar em conta várias dimensões [...] A primeira delas diz respeito ao domínio do Estado, à forma como ele define o espaço doméstico e familiar. A segunda leva em conta que as transformações históricas no processo de modernização ocidental (DEBERT. 2012, p. 34,50).

Expectativas de mais qualidade nas relações familiares, possibilidade de viagens e de lazer ou possibilidade de ganhos extras, após a aposentadoria, se entrelaçam com o medo da instabilidade econômica, de doenças e da velhice. Uma expressão utilizada por um número significativo de respondentes, observado nas três instituições, chama a atenção para a ideia que o servidor tem da aposentadoria: trata-se da expressão *pé na cova*.

Desse modo é que aposentados são levados à categoria de “inativos”, o que remete ao sentido de desocupado, ocioso, vadio, preguiçoso, imóvel, sem movimento, morto, portanto.

Essas definições contrariam a lógica capitalista, pois quem não mais trabalha, deixa de ter importância. A fala em seguida reflete bem o pensamento de algumas (uns) servidoras (es):

Apesar de ter tempo para aposentar ainda não requeri por achar que ainda posso contribuir com o meu trabalho para a minha instituição e depois não quero ser um peso morto para minha família (TEREZA, 2015).

A aposentadoria, como qualquer situação de mudança, pode ser evento desencadeador de ansiedade e, portanto, ameaçador do equilíbrio social, econômico, cultural e psicológico.

Pode também representar perdas materiais, psicológicas e sociais, como queda dos rendimentos financeiros, desligamento dos colegas de trabalho, perda de status social que o trabalho proporciona, entre outros, o que pode incidir na diminuição da auto-estima e da motivação, ocasionando adoecimento mental, alcoolismo e até mesmo suicídio. (RODRIGUES, et alii, 2005, p. 58).

Os fatores elencados acima estão bem claros nas respostas dadas pelos respondentes, uma vez que nelas trazem a preocupação com a queda dos rendimentos, a falta que sentirão dos colegas, receio de adoecimento, principalmente de serem acometidos por uma depressão. Esses são os principais fatores suscitados como problema e que se configuram com maior dificuldade para o desligamento do trabalho.

Por outro lado, 95% das (os) servidoras (es) percebem a aposentadoria como condição libertadora do trabalho. Não só porque vislumbram a possibilidade de continuar trabalhando naquilo que gostam para, assim, aumentarem seus rendimentos, mas também como condição para dedicarem a si mesmos, doando seu tempo para a prática de esporte, lazer, viagens, leituras, capacitações, descansos e reuniões com a família. Muitos acreditam que cumpriram com o seu dever e que, após a aposentadoria, podem se dar ao “luxo” de não fazerem nada, ou seja, se dedicarem ao ócio. Vejamos:

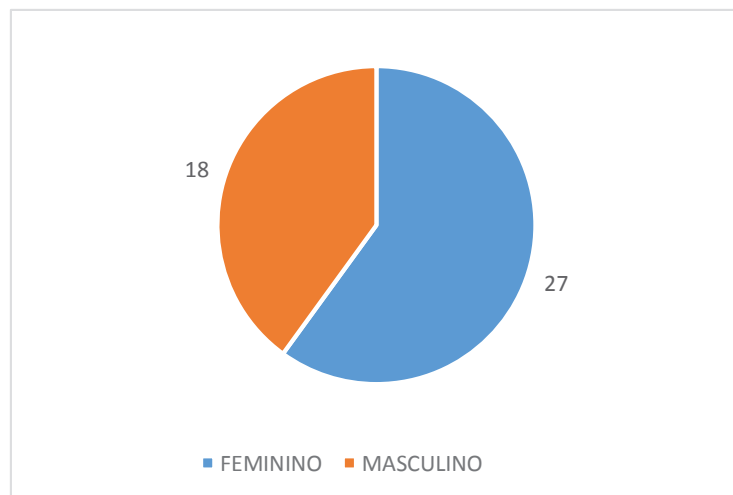
Ao me aposentar não ficarei mais presa ao horário, poderei viajar em qualquer mês do ano, poder aumentar o convívio com minhas netas, filhos, noras e amigos. Posso voltar para academia, estarei me preparando para um envelhecimento mais tranquilo com saúde, lendo mais em fim ser mais útil para aqueles que me cercam (SOFIA, 2015).

Muito do que está descrito acima, em sua máxima, foi reproduzido nas respostas dadas pelas pessoas do sexo feminino. Isso indica que a mulher como a maior responsável por cuidar da família, sejam filhos, marido ou pais. Nasce aqui a necessidade de se fazer um recorte de gênero que, para alguns estudiosos constitui-se em uma questão polêmica, para outros deve aparecer como “dimensão privilegiada” em um trabalho científico (DEBERT, 2012).

As transformações, pelas quais homem e mulher passam no processo de envelhecimento e aposentadoria, ocorrem de forma diferente, mesmo que, nas últimas décadas, os avanços conquistados pelos movimentos feministas, que redefiniram os papéis das mulheres na atualidade, tenham se ampliado. Por outro, poucas mudanças aconteceram em relação aos homens, pois o padrão tradicional de masculinidade permanece o mesmo.

O movimento feminista desencadeado na década de 1960 nos Estados Unidos e Europa, e mais tarde em países como Brasil, contribuiu para ampliar os postos de trabalho para as mulheres, como podemos ver no Gráfico 1 que apresenta o sexo das (os) participantes;

Gráfico 1 – SEXO DOS PARTICIPANTES



Fonte: Pesquisa primária realizada pela autora – 2015.

No gráfico é possível perceber que dos 45 questionários distribuídos, 27 foram respondidos por pessoas do sexo feminino, em termos percentuais corresponde a 60%. Aqueles respondidos por pessoas do sexo masculino foram 18, correspondendo a 40% do total. Isso indica o que Antunes (2010) costuma chamar de feminização no mundo do trabalho. Isso se deve à reestruturação que vem ocorrendo no modo de produção capitalista. No mesmo sentido, Cristina Bruschini e Cynthia Sarti asseveram:

Ao desenvolvimento socioeconômico dos países industrializados, aumentam as oportunidades de trabalho para todos. No Brasil, este desenvolvimento ocorreu também a partir dos anos sessenta, aumentando o nível de instrução de uma parcela significativa da população (sobretudo as de níveis de renda média e alta) e ampliando o mercado de trabalho. Ainda que fosse excludente, porque seus benefícios não eram igualmente distribuídos, com a expansão do ensino médio e superior, abrindo-se novas portas para as mulheres que tiveram oportunidades de se profissionalizar (BRUSCHINI e SARTI, p. 43).

É justamente nesse movimento de reestruturação que se intensificou o acesso de mulheres ao mercado de trabalho, criando um amplo leque de expectativas sobre os padrões de inclusão da mulher no mundo do trabalho.

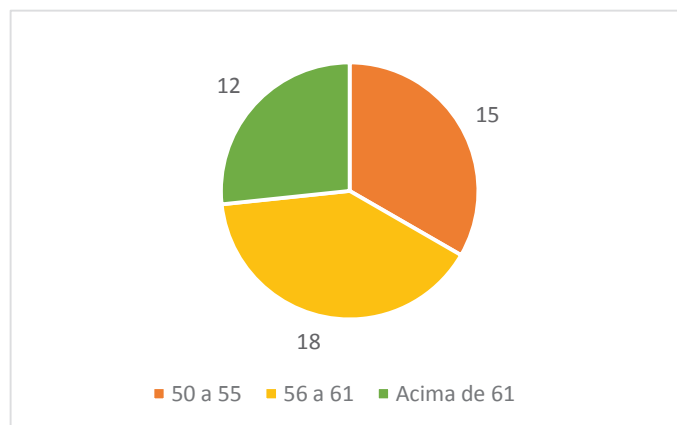
Para Antunes (2003) e Harvey (1989), a inserção crescente das mulheres no mundo do trabalho pode ser explicada por uma combinação de fatores econômicos e culturais: o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização, associado à queda da taxa de fecundidade, proporcionou um aumento da possibilidade de a mulher encontrar postos de trabalho na sociedade.

Como visto no Gráfico 1, as mulheres correspondem a 60% dos participantes da pesquisa, o que representa que, de certa maneira, a vida das mulheres mudou. Para aquelas que são chefes de família, o tempo de descanso é um sonho, pois terão que continuar a trabalhar mesmo quando aposentadas. Como observado no depoimento de uma participante do *Transcender – PPA*:

Sei que vai chegar a hora de deixar o trabalho nesta instituição, mas também sei que continuarei trabalhando talvez até mais. Vou cuidar de casa, do marido e dos netos. Isso é que me espera (MARÍLIA, 2013).

Outro dado considerado neste estudo foi o da faixa etária por servidora (or), já que se trata da análise de programas de preparação para aposentadoria. O Gráfico 2 correspondentes à faixa etária:

Gráfico 2 – FAIXA ETÁRIA DOS PARTICIPANTES



Fonte: Pesquisa primária realizada pela autora – 2015.

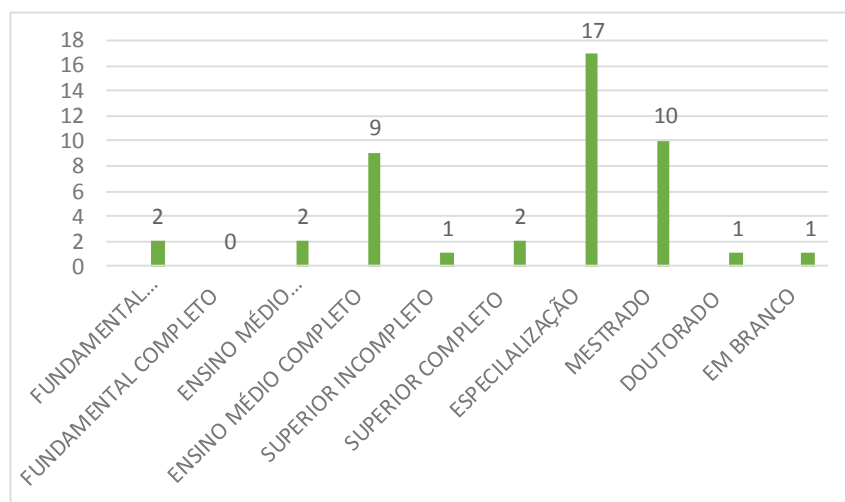
O Gráfico 2 revela que 15 participantes estão na faixa de 50 a 55 anos de idade, em termos percentuais correspondem a 33,3% das (os) servidoras (es); 18 na de 56 a 61 em percentuais correspondem a 40%; e 12 na faixa etária acima de 61 anos percentuais 26,7%. Desse

modo indica que é na faixa etária de 56 a 61 que se tem o maior percentual. Os dados acima permitem concluir que em todas as três faixas etárias são encontradas (os) servidoras (es) que têm todas as condições para se aposentar: tempo de contribuição, idade, tempo de serviço no cargo e na atividade pública. Contudo, é na faixa etária de 50 a 55 anos de idade que há o maior número de servidoras (es) que, apesar de estarem recebendo abono permanência, carecem de uma das condições para a aposentadoria integral. Tal fato pode ser evidenciado por meio das respostas apresentadas ao serem arguidos sobre os motivos de ainda estarem trabalhando. É, pois, na faixa acima de 61 anos que existe o maior número de pessoas do sexo masculino.

Traçando paralelo com o *Transcender – PPA*, pode-se aferir que o número de participantes do sexo masculino na pesquisa foi maior do que no referido programa. Alguns autores explicam que a baixa adesão de homens nesses programas está relacionada com às concepções engendradas e proliferadas na sociedade de que atividades dessa natureza são voltadas exclusivamente para mulheres.

Outro aspecto importante neste estudo refere-se ao nível de escolaridade que vai do fundamental incompleto até o doutorado. Após análise chegou-se às informações e números apresentados no Gráfico 3:

Gráfico 3 – NÍVEL DE ESCOLARIDADE



Fonte: Pesquisa primária elaborada pela autora – 2015.

Quanto ao nível de escolaridade o Gráfico 3 mostra resultados em números, os quais foram transformados em percentuais para maior clareza e totalidade. Numa escala de 0 a 100, 4% corresponde ao fundamental incompleto; 4,4% das (rs) servidoras (es) declararam possuir o ensino médio incompleto; 2,2% o ensino médio completo; 20% ensino médio completo; 1

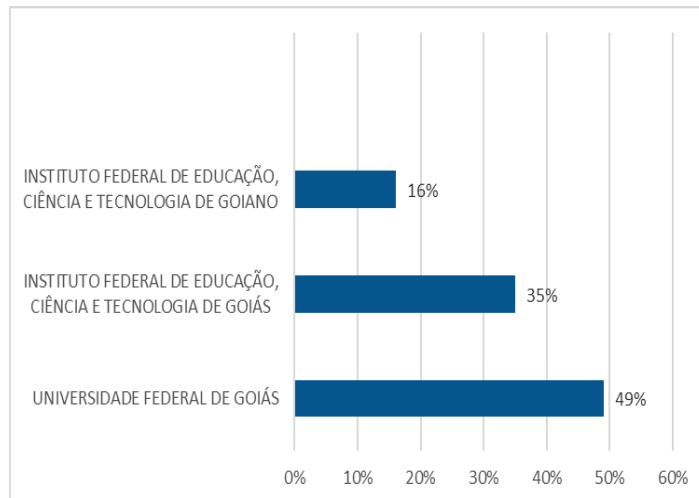
(um) ou (uma) não completaram o curso superior perfaz 2,2%; 4% afirmam ter somente a graduação; 37,77% declaram possuir especialização; 22% mestrado, apenas de 1 (um) ou (uma) servidora (or) declara o nível de doutorado, o que, no total, corresponde 2%. As (os) servidoras (es) que não declaram nenhum dos níveis de escolaridade corresponde 2%.

Das (os) servidoras (os) participantes da pesquisa, declararam como último grau de escolarização: especialização 37,77% e mestrado 22%. Esses percentuais são atribuídos ao fato de eles trabalharem em instituições de ensino e possuem planos de carreira que incentivam a qualificação profissional e possibilitam a (ao) servidora (or) agregar conhecimentos que poderão ser aplicados no trabalho ou simplesmente permitirem aumento nos rendimentos.

Mesmo possuindo plano que possibilita ascensão na carreira, trabalhando em instituições de ensino público que favorecem o acesso a um nível de escolaridade maior do que o exigido quando da admissão, existem servidores com baixo nível de escolaridade.

Outro dado considerado importante nesta pesquisa são os concernentes aos números de servidoras (es) por instituição apresentado no Gráfico 4:

Gráfico 4 – PERCENTUAL DE SERVIDORES POR ÓRGÃO



Fonte: Pesquisa primária realizada pela autora – 2015.

Buscou-se aplicar 60 questionários, sendo vinte por instituição. Entretanto, como resposta, obtivemos 45. Das (os) 21 servidoras (es) do IF Goiano que recebem abono permanência, 7 responderam aos respectivos questionários, que lhes foram enviados nominalmente, aos cuidados do setor de Recursos Humanos. Acredita-se que o número poderia ser maior se fosse aplicado pessoalmente pela própria pesquisadora, como nas outras duas instituições. Em percentuais, correspondem a 16% do total de questionários aplicados. Ao lado tem-se o IFG com 35%, correspondente a 16 dos 105 servidores (as) que também recebem

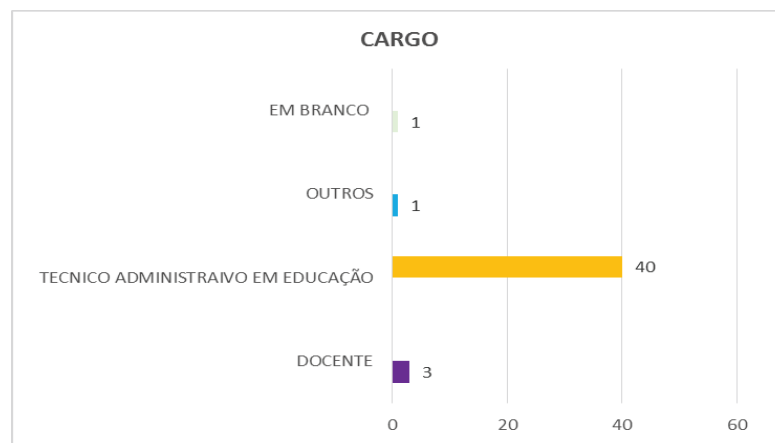
abono permanência. Dos 572 servidores (as) da UFG, que recebem ou recebiam no momento da coleta dos dados, apenas 22 participaram o que corresponde 49% dos 45 questionários aplicados para as três instituições.

Como parte do pacote de medidas que objetiva amenizar a crise econômica que abate o país, o Governo Federal encaminhou ao Congresso Nacional, a PEC nº 139/2015, com o objetivo de extinguir o abono permanência no serviço público. Esta extinção, da forma como se apresenta, abarca o serviço público federal, estadual e municipal. Portanto, todas (os) as (os) servidoras (es), de todos os entes federativos, que estão percebendo o abono ou que fariam jus a recebê-lo, deixarão de ter este direito, caso a PEC¹⁵ seja aprovada pelo Congresso Nacional.

Diante da incerteza do futuro, servidoras (es) das três instituições revelaram estar no aguardo do término do movimento grevista para verificar aposentadoria publicada no diário oficial da união e/ou solicitarem. Outros sinalizaram o pedido de aposentadoria, temendo que o fator previdenciário atualmente discutido no congresso nacional pudesse atingi-los, enquanto servidores ativos.

Para corroborar com a pesquisa procurou-se saber qual o cargo ocupado por cada um dos participantes nas três instituições. Nesse quesito, obteve-se o seguinte resultado:

Gráfico 5 – CARGO OCUPADO PELOS PARTICIPANTES



Fonte: Pesquisa primária realizada pela autora – 2015.

Do total de 45 respondentes 1 não indicou nenhum tipo de cargo, 1 respondeu pertencer a outro cargo, 40 indicaram ocupar o cargo de técnicos administrativos e 7

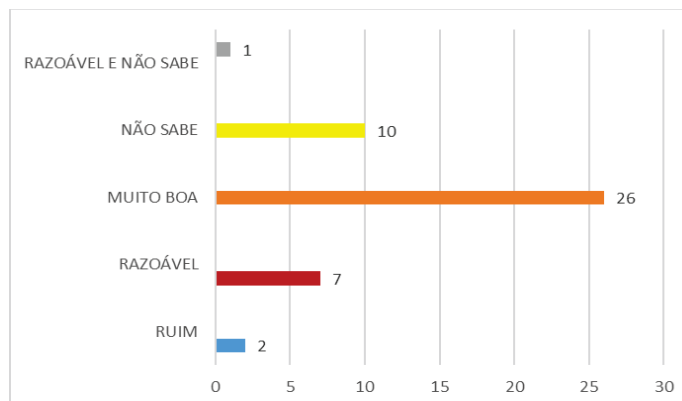
¹⁵ A Constituição Federal de, 05 de outubro de 1988 - prevê no Artigo 60, § 3º que a Constituição possa ser alterada mediante a propositura de projeto de lei de emenda à constitucional - PEC.

afirmaram ocupar o cargo de docente. Em percentuais correspondem, respectivamente, a 2%, 2%, 89% e 7% do total de servidores, por cargo.

Somando estas informações com as do relatório final do *Transcender Programa de Preparação para Aposentadoria - 2013*, oferecido às (aos) servidoras (es) dos três órgãos em 2013, observa-se que o número de servidores técnicos administrativos era maior do que o de docentes, o que não é possível afirmar com segurança, posto que faltam dados para sua comprovação. Para tal comprovação seriam necessários dados quantitativos que indicassem cargos e/ou funções dos servidores, por instituição.

A questão que se refere à maneira como o servidor imagina sua vida após aposentar-se foi elaborada de modo a permitir dados quanti-qualitativos. Como consequência possibilitou que se extraísse a percepção das (os) servidoras, acerca da aposentadoria, conforme Gráfico 6.

Gráfico 6 – PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES ACERCA DA APOSENTADORIA



Fonte: Pesquisa primária realizada pela autora - 2015.

Os 26 participantes que optaram por marcar a opção “muito boa” revelaram, nas justificativas, boas expectativas em relação à aposentadoria, inclusive relataram que estariam livres para realizarem atividades que, durante a vida laboral, não lhes foram permitidos por mera falta de tempo. Neste sentido as participantes Izabel e Márcio asseveram:

Vou ter tempo de me dedicar as atividades de lazer, viajar, fotografar e pintar (IZABEL, 2015).

Será muito boa porque terei mais tempo para a minha esposa poderei programar a minha vida sem me preocupar com o relógio. Estarei mais disponível para estar mais em contato como os meus familiares na chácara porque hoje só vou final de semana (MÁRCIO, 2015).

Sendo assim, é possível aferir que os 26 participantes idealizam a aposentadoria como

condição libertadora do trabalho, pois estando aposentados passam a ter tempo para si e para a própria família. Alguns indicaram mudança nos hábitos de vida, citando viagens, possíveis engajamento em cursos de dança e fotografia e, também, tempo disponível para aproveitar junto à família. Outras citaram o incremento financeiro, revelando estarem organizadas outras frentes de trabalho e, portanto, de rendimentos. Houve os (as) que fizeram referência à área da saúde como uma perspectiva de maiores cuidados, já que com os horários rígidos do trabalho, lhes falta tempo para se cuidarem. Houve, ainda, quem citasse mudanças nas relações familiares, mencionando a falta que fazem para os filhos durante o período que estão no trabalho.

Ante o exposto é possível concluir que a maioria dos entrevistados apresenta visão bem otimista da aposentadoria, pois dentro das suas justificativas expuseram a possibilidade de realização de novos projetos de vida, a concretização de sonhos, até então adormecidos: o cuidado com a família, o tempo livre para viajar, a oportunidade de iniciar uma nova carreira profissional, voltar aos estudos, entre outros.

Desse modo, entre outros pontos que sobressaem à pesquisa, está a demanda que poderá ser posta como desafio ao Serviço Social, ao planejar e ou executar programas de preparação para aposentadoria.

3.4 Programa de Preparação para Aposentadoria: um desafio para o Serviço Social

O processo de reestruturação produtiva acarreta inúmeras e nefastas transformações para a sociedade, dentre elas, o aprofundamento das desigualdades sociais. As profundas alterações no mundo do trabalho refletiram em novas modalidades de consumo, de produção e reprodução e de aposentadoria. É nesse contexto que surge o Serviço Social, enquanto profissão nas organizações sejam elas privadas ou públicas.

Iamamoto (2001), ao analisar o Serviço Social enquanto profissão destaca que compete aos assistentes sociais o gerenciamento de benefícios sociais, pela minimização dos focos de tensão, na articulação de ações para adoção de comportamentos produtivos e pela intervenção técnico-metodológicas nas relações humanas.

Em um contexto de globalização e com amplos progressos tecnológicos, novas exigências e novos paradigmas se apresentam para esta categoria profissional na atual conjuntura. Oportunamente, Iamamoto (2001) lembra que o Assistente Social faz parte da divisão sócio-técnica do trabalho e, desta forma estão sujeitos às transformações, exigências e pressões, acerca do trabalho a ser realizado.

Dessa maneira, o Serviço Social nas instituições está diretamente relacionado a políticas sociais ligadas aos trabalhadores e, sendo assim, necessita de dedicação e afinco, visto que estas se alteram a todo o momento. Dentre essas políticas estão aquelas relacionadas ao momento da aposentadoria e todas as questões que envolvem o envelhecimento, passando a ser foco de interesse e objeto de intervenção e investigação por parte do Serviço Social.

Neste sentido, a temática do envelhecimento não pode passar despercebida para o Serviço social.

Por ser uma profissão que atua em constante interação com as políticas e os direitos sociais, o Serviço Social não pode ficar alheio à tematização do fenômeno do envelhecimento. E mais, não pode se abster do exame crítico do significado e implicações contextuais desse fenômeno, visto que ele não se dá de forma isolada. O envelhecimento é antes de tudo uma questão complexa (POTYARA, 2005, p. 3).

Por se tratar de uma questão complexa compete ao profissional de Serviço Social apropriar-se de referenciais teórico-metodológicos que embasem seu fazer profissional com competência e singularidade, focando o indivíduo a partir da singularidade da profissão e do próprio indivíduo. Desse modo, verá que o cidadão trabalhador não difere do trabalhador cidadão.

Sendo o Serviço Social uma especialização do trabalho e a atuação do Serviço Social uma manifestação do seu trabalho, inscrito no âmbito da produção e reprodução da vida social, a preocupação é afirmar a óptica da totalidade na apreensão da dinâmica da vida social, identificando como o Serviço Social se relaciona com as várias dimensões da vida social (IAMAMOTO, 2001, p.7).

As novas exigências são colocadas para o Serviço Social na atual conjuntura são transformadas em novas demandas para a profissão, as quais precisam ser atendidas pelos assistentes sociais com respostas qualificadas. Para tanto, o particular e o geral são componentes de um processo a ser conhecido e trabalhado dialeticamente.

O envelhecimento e seus desdobramentos, no panorama demográfico mundial, aparecem como demanda para o Serviço Social. Esse cenário abre espaço para a atuação dos (as) Assistentes Sociais, dando respaldo às suas ações e para a implantação de novos projetos que venham a trabalhar diferentes questões. É diante desse panorama que o Serviço Social observa a possibilidade de inserir-se na referida área, porém, consciente do desafio que terá pela frente, posto ser esta de domínio de outros profissionais, e, portanto, de equipe multidisciplinar.

Segundo Iamamoto (2001), as possibilidades estão postas na realidade, porém não são automaticamente transformadas em opções profissionais, devendo, portanto, os profissionais se apropriarem dessas possibilidades e, como sujeitos, desenvolvê-las,

transformando-as em ações, projetos e programas em frentes de trabalho.

Ao buscar construir uma relação dos estudos do Serviço Social com o *Transcender*, enquanto programa de preparação para aposentadoria, executado no ano de 2013 pelo SIASS/UFG, surgiram os primeiros desafios, pois teria o Serviço Social que trabalhar com temáticas ligadas às relações de trabalho, aposentadoria e envelhecimento que, por sua vez, se desdobrariam em um imenso campo de ação interventiva ao profissional, isso porque

um tema social como o envelhecimento, que se impõe ao estudo e à investigação pelo seu caráter revolucionário, não poderá deixar de ser contemplado nos projetos de pesquisa de professores e alunos de Serviço Social. Até porque são esses estudos e pesquisas que irão subsidiar a elaboração de diagnósticos da realidade a ser trabalhada pelo profissional e a definição de políticas sociais coerentes e consistentes com essa realidade (POTYARA, 2005, p. 11).

No mesmo sentido debate Gonçalves:

Para o Serviço Social, alguns recortes da questão podem tornar-se objeto de estudo e pesquisa como a aposentadoria vivenciada enquanto exclusão social, pois os estudos ainda são diminutos neste campo da pesquisa profissional, tornando-se imprescindível um olhar ampliado com uma prática investigativa possibilitando uma leitura e o possível desvelamento dessa realidade (GONÇALVES, 2006, p.19).

Trabalhar a aposentadoria consiste, portanto, desvelar um contexto onde ocorre uma ruptura abrupta entre um período de tempo totalmente voltado e organizado para o trabalho e um período de tempo livre, que pode resultar numa verdadeira quebra da própria utilização temporal desses trabalhadores. Esta transição exige um condicionamento mental e social que a maioria da população trabalhadora não possui, pois, a cessação da atividade profissional tem como consequência a sua exclusão do mundo produtivo como podemos inferir em nossos estudos, tendo em vista as respostas contidas nos questionários e/ou entrevista.

Há também que desvelar e trabalhar as relações de gênero, nas instituições pesquisadas, pois como apresentado no gráfico 1, o percentual de trabalhadoras requer uma ação que as contemple em sua particularidade nos PPAs.

Ressalta-se que acompanha toda essa dinâmica uma nova etapa da vida, que é o próprio envelhecimento natural do ser humano e o desgaste oriundo da vida laboral, que pode caracterizar a aposentadoria como um marco de alteração na vida familiar, social e econômica do indivíduo. Esses fatores trazem como consequência a mudança de hábitos de quem se aposenta e daqueles que com ele convivem, sendo então uma etapa da vida que necessita de preparação e acompanhamento.

Com base nestas constatações, entre tantos desafios colocados ao Serviço Social, se assentada o desafio de romper com culturas estabelecidas no interior das instituições. Sensibilizar os departamentos responsáveis pelo desenvolvimento de pessoas a perceberem o quanto importante são os programas de preparação para a aposentadoria, levando-os a consignar recursos orçamentários, humanos e matérias para a execução desses programas vistos pelos estudiosos do assunto como ação de promoção à saúde do servidor em pré-aposentadoria.

Os PPAs estão postos ao Serviço Social no Artigo 4^a, inciso V da Lei nº 8.662 de, 07 de junho de 1993, que regulamenta a profissão e estabelece entre outras, a competência de: “orientar indivíduos e grupos de diferentes segmentos sociais no sentido de identificar recursos e de fazer uso dos mesmos no atendimento e na defesa de seus direitos”.

Indispensável é que todo indivíduo esteja ciente de seus direitos, sendo o papel do Serviço Social voltar-se à defesa intransigente dos direitos humanos e à consolidação da cidadania, sensibilizando e instruindo a servidora (or) a participar do PPA, como forma de garantir, no futuro, uma vida mais tranquila.

Para isso, torna-se necessária a preparação desse servidor desde o primeiro dia de atividade na instituição. Portanto, implantar o PPAs é, antes de tudo, levar as (os) servidoras (es) a refletirem acerca de sua condição de pré-aposentado, ajudando-os a se prepararem para a nova etapa da vida que pode ser vivida com mais tranquilidade.

Destarte, cabe ao Serviço Social, como profissão interventiva, estar atento a novas possibilidades de inserção em seu cotidiano de trabalho.

O exercício da profissão na contemporaneidade requer ação de um profissional competente para propor, para negociar com a instituição os seus projetos, para defender seu campo de trabalho, suas qualificações e funções profissionais, ‘requer, pois, ir além das rotinas institucionais e buscar apreender o movimento da realidade para detectar tendências e possibilidades nela presentes passíveis de serem impulsionadas pelo profissional’ (IAMAMOTO, 2001, p.15).

O presente texto representa bem os desafios do Serviço Social junto às instituições. Assim, cabe ao Serviço Social transformar os desafios em ações que possibilitem a emancipação da (o) servidora (or) por ocasião de sua participação nestes programas, até o desligamento institucional.

Os desafios colocados aos (as) Assistentes Sociais estão relacionados com às atribuições desse profissional no âmbito do SIASS como órgão que busca implementar os três eixos previstos na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (PASS).

Baseada no tripé, assistência, perícia e promoção e vigilância em saúde, a política

impõe ao Serviço Social a necessidade de desenvolver novas ações, relacionadas à saúde dos servidores, no campo da perícia. Espaço até pouco tempo dominado pela área médica. Assim, o maior desafio do (a) Assistente Social é o de ampliar a sua atuação junto aos demais profissionais e fazer cumprir o que o próprio SIASS preconiza em matéria de perícia oficial em saúde, quando prevê que esta seja subsidiada por meio de uma equipe multiprofissional.

A necessidade de qualificação é outro ponto a ser considerado pelo profissional de Serviço Social que atua na esfera do SIASS. Por meio dela ele será capaz de desvelar e/ou minimizar as expressões da questão social que poderá emergir em qualquer um dos três eixos de atuação. De acordo com Faleiros,

a formação profissional para a ação estratégica e tática, aliada a uma profunda compreensão teórica dos processos globais por que passa a sociedade, dará aos trabalhadores sociais maior consistência para enfrentar as disputas de poder/saber frente às pressões do processo de gestão social [...] e das pressões dos próprios usuários (FALEIROS. 1996, P.31).

Nesta perspectiva, o conhecimento da realidade, e o aprimoramento acerca do tema de que trata este estudo, permite aprofundar o conhecimento quanto ao objeto no qual incide a ação transformadora.

Entretanto, como o Serviço Social é uma profissão interventiva, suas pesquisas devem ter como meta não apenas o conhecimento da realidade, mas também o uso desse conhecimento para contribuir com mudanças socialmente necessárias dessa ou nessa realidade. Nesse sentido, a pesquisa sobre o fenômeno do envelhecimento a ser realizada pelo Serviço Social, não constituirá um fim em si mesmo, mas um meio capaz de subsidiar ações ou políticas planejadas e intencionais.

Cabe ao Serviço Social, em sua função educativa e política, trabalhar os direitos sociais do idoso, resgatar sua dignidade, estimular a consciência participativa do idoso, objetivando sua integração com as pessoas, trabalhando o idoso na sua particularidade e singularidade e levando em consideração que ele é parcela de uma totalidade complexa e contraditória.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil assistiu, a partir da década de 1980, a uma proliferação acentuada de ações e programas voltados à população idosa, entre estes os programas de preparação para aposentadoria, implementados, inicialmente nas organizações privadas e, de forma tímida, nas públicas.

Os organismos internacionais, as publicações acadêmicas e a legislação brasileira que trata o tema da pré-aposentadoria reconheçam os PPAs, por suas abordagens e práticas multiprofissionais e interdisciplinares, como o melhor caminho para o/a servidor (a) preparar-se para o desligamento do trabalho. Entretanto a pesquisa revelou ser esta uma ação ainda incipiente nas instituições pesquisadas.

As políticas públicas brasileiras voltadas à questão do idoso preveem que este conjunto de pessoas recebam atendimento integral e universal, em decorrência das vicissitudes que surgem, com o processo de envelhecimento. Este, por sua vez, ocasiona um estado de instabilidade biopsicossocial que requer, da sociedade e do poder público, ações e programas capazes de atendê-los nas mais variadas demandas, de modo, que as políticas públicas que trata da temática do envelhecimento deve servir de ferramenta para a concretização dos preceitos instituídos constitucionalmente para chegar a projeção da efetividade das normas.

Conclui-se que, após uma exaustiva revisão das políticas públicas relacionadas ao tema PPA, que os objetivos, princípios e diretrizes expressos e instituídos legalmente, na PASS, PNI, PNSI e o Estatuto do Idoso estão de acordo, pelo menos em teoria, com os conceitos de envelhecimento ativo.

Esta investigação evidenciou que, tanto na legislação vigente, como nas publicações acadêmicas, existem termos e conceitos que podem ser apropriados e traduzidos em áreas de inserção do Serviço Social. Entre esses pontos está a questão do envelhecimento a ser trabalhada nos PPAs de modo a se constituir em ações que primem pela saúde da (o) servidora (or) em vias de aposentadoria. Para isso, tais programas necessitam estar em consonância com a PASS que tem por objetivo e diretrizes gerais a implementação de ações de vigilância e promoção à saúde do servidor a serem desenvolvidas no âmbito do SIASS. Esse sistema deve conter, em suas bases e diretrizes, princípios como os da universalidade e equidade, integralidade das ações, acesso à informação, participação dos servidores e servidoras, bem como transversalidade no desenvolvimento destas ações e programas.

O objetivo geral do presente estudo foi o de analisar os programas de preparação para aposentadoria existentes nas unidades SIASS do estado de Goiás e o papel educativo que eles exercem na vida das (os) servidoras (es) em processo de aposentadoria. Para maior mensuração deste objetivo geral, buscou-se nos objetivos específicos identificar, investigar, avaliar e levantar os efeitos desses programas na saúde e qualidade de vida das servidoras (os), bem como os fatores sociais, econômicos, culturais e psicológicos que as (os) levam a não quererem aposentar-se, mesmo quando possuem condições para tal.

Os principais resultados revelaram que das três unidades SIASS existentes no Estado de Goiás, no período de 2013-2014, apenas o SIASS/UFG ofertou Programa de Preparação para Aposentadoria denominado *Transcender-PPA*, no ano de 2013. Revelaram, ainda, que a desvinculação dos Institutos Federais do SIASS/UFG não permitiu que novas edições fossem ofertadas após este período.

Evidenciou-se a falta de esclarecimento e conhecimento por parte de gestores de RH das instituições, acerca da importância dos PPAs, como ação de promoção à saúde e que a ausência de informações quanto a natureza destes programas gera um entrave dentro das organizações, uma vez que esses passam necessariamente pela gestão de pessoas, sejam estas públicas ou privadas. Isso leva à conclusão de que a baixa adesão dos servidores ao *Transcender-PPA*, oferecido em 2013, aconteceu, sobretudo, por falta de acesso à informação. Mais: quando a instituição oferece esse tipo de programa e a servidora (or) deixa de comparecer, é porque o sistema de divulgação demonstrou-se ineficaz, não atingindo seus destinatários as perdas, assim como os prejuízos, ocorrem para os dois lados, visto que a ambos faltarão informações.

Entre os fatores suscitados como possíveis causas de a (o) servidora (or) permanecer em atividade laboral, mesmo que possua as condições para se aposentar, estão os econômicos, sociais e culturais. O primeiro foi o mais evidenciado, e posto como justificativa para não consumarem a aposentadoria, uma vez que sofrem decréscimo nos rendimentos, o que implica consequência nefasta ao servidor e seus familiares. O segundo, somado ao terceiro, resulta em perdas da identidade construídas nas relações de trabalho, posto que a ideologia capitalista apregoa que é no trabalho que o indivíduo constrói e se mantém integrado.

Diante do que foi discutido neste estudo deve o profissional de Serviço Social propor ações interventivas que sejam capazes de alcançar, desde os servidores que ocupam os cargos mais simples, até aqueles de maior representatividade. Deve ainda, propor estudos e pesquisas em relação à questão do envelhecimento para subsidiar a elaboração de diagnósticos da realidade a ser trabalhada no âmbito do SIASS.

As condições de trabalho da (o) Assistente Social estão diretamente ligadas ao contexto do país, pois as políticas públicas com as quais trabalham esses profissionais cumprem na sociedade capitalista função social, política e econômica, variando de acordo com esse contexto e diversificando a atuação profissional. O Assistente Social deve sempre buscar alternativas que possam contribuir com as condições de vida da população, conhecendo e entendendo a situação em que estas vivem para, assim, buscar alternativas condizentes às suas necessidades. Para isto é necessário que o profissional pautue suas ações no projeto ético político da profissão e no seu Código de Ética. Além, de exigir deste profissional o domínio das três dimensões, a saber: competência ético-política, competência teórico-metodológica, competência técnico-operativa. Tais competências não devem ser desenvolvidas separadamente para que não se caia nas armadilhas da fragmentação e da despolitização, conforme Yamamoto (2001).

No que diz respeito ao servidor público que vive a fase do envelhecer e aspira pela aposentadoria, cabe o (a) Assistente Social em conjunto com a APF, desenvolver as políticas públicas gerais existentes, mesclando-as com os princípios e diretrizes estabelecidas pela PASS no atendimento da (o) servidora (or) idosa (o).

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O mundo do trabalho? Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho*. 3 ed. São Paulo: Cortez. 2010.

_____, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____, Ricardo. *O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho*. Revista Educação, Saúde e Trabalho, 1(2): 53-61, 2003. *Aspectos Biológicos e Fisiológicos do Envelhecimento Humano e Suas Implicações na Saúde do Idoso*. Disponível: <<http://www.revistas.ufg.br/index.php/fe/article/view/67/2956>>. Acesso em, 10/10/2013. Atlas, 1999.

BARROS, Miriam Lins. *Testemunhos de vida: um estudo antropológico de mulheres na velhice*. BARROS, Miriam Lins (org.). *Velhice ou terceira Idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política*. - 3 ed. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

BERING, E. R. *A Política social no capitalismo tardio*. São Paulo: Cortez, 1998.

BOBBIO, Noberto, 1909. *O tempo da memória: De senectude e outros escritos autobiográficos*: Tradução Daniela Versiani. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. *O Mundo do Trabalho*. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004, p.25-62.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em, 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 19988.

_____. Decreto Lei nº 1.948, de 3 de julho de 1996. Regulamenta a Lei 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a *Política Nacional do Idoso*, e dá outras providencias. Brasília: MPAS/SAS, 2000.

_____. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. DOU de 30 de abril de 2009 - Institui o *Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal* - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor - CGASS. 2009a.

_____. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. DOU de 30 de abril de 2009 - Institui o *Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal* - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor - CGASS. 2009a.

_____. Decreto nº 7.602, de 07 de novembro de 2011. DOU de 08 de novembro de 2011 - dispõe sobre a *Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador*.

_____. Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 de agosto de 1943.

_____. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990 – *Lei Orgânica da Saúde*. 1990.

_____. Lei nº 8.112, de 12 de dezembro de 1993 - *Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.*

_____. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. *Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília.*

_____. 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*

_____. Lei nº 12.618, de 03 de abril de 2012 - *Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo e dá outras providências.*

_____. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - *Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.*

_____. Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993 - *Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências*

_____. *Lei Orgânica da Assistência Social*, Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993 – Presidência da República.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. *Projeto Promoção da Saúde*. As Cartas da Promoção da Saúde – Brasília: Ministério da Saúde, 2002.

_____. *Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho*. Aprovado pelo Decreto nº 7.602, de 07 de novembro de 2011. Brasília/DF, abril de 2012.

BRUNO, Marta Regina Pastor. *Cidadania não tem idade*. Rev. Serviço Social & sociedade. São Paulo, Cortez, ano XXIV, n75, p. 35 – 54, 2003.

BRUSCHINI, C. – *Gênero e trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?* Brasil, 1985 a 1995 – Paper apresentado no Seminário Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios. GT população e Gênero Nepo/UNICAMP, São Paulo; 1998.

CARMO, Jefferson Carriello do. A Construção histórica do conceito de hegemonia de contra hegemonia no pensamento político de Antônio Gramsci. In: *Quaestio*, vol. 7, nº 1, Sorocaba, SP: Uniso, 2001.

CHIVEGATTO, Claudia Vasques; Eduardo Algranti. - *Políticas públicas de saúde do trabalhador no Brasil: oportunidades e desafios*. Rev. bras. Saúde Ocupacional. vol.38 no.127 São Paulo Jan./June 2013.

COLL, César; MARCHESI, Álvaro e Jesús Palácios: *Desenvolvimento psicológico e educação/ organizado por; trad. Daisy Vaz de Moraes*. - 2. ed. - Porto Alegre: Artmed, 2004. 3v.

DEBERT, Guita Grin. “*A antropologia e o estudo dos grupos e as categorias de idade*. (Org.) Miriam Moraes Lins de Barros. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

_____, Guita Grin. *A Reinvenção da Velhice: Socialização e Processos de Reprivatização do Envelhecimento*. 1 Ed. 2 reimp. – São Paulo: Editora Universidade de São Paulo: Fapesp, 2012.

_____, Guita Grin. *As representações (estereótipos) do papel do idoso na sociedade atual*. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE O ENVELHECIMENTO POPULACIONAL, 1., 1996, Brasília. Anais... Brasília: MPAS/SAS, 1996. p. 35-45.

DESLANDES, Suely Ferreira: *Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade*/Suely Ferreira Deslandes, Otavio Cruz Neto, Romeu Gomes; Maria Cecília Minayo (org.). - Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. *Envelhecimento e Saúde da Pessoa Idosa*. Disponível: <http://www5.ensp.fiocruz.br/biblioteca/dados/txt_912998204.pdf>. Acesso em, 23/10/2013.

FALEIROS, Vicente de Paula. *Serviço Social: questões presentes para o futuro*. Rev. Serviço Social & sociedade. São Paulo, Cortez, ano XVII n° 50, p. 9 – 39, 1996.

FARIA, Ederson de. Vera Lúcia Trevisan de Souza: *Sobre o conceito de identidade: apropriações em estudos sobre formação de professores* - Psicol. Esc. Educ. (Impr.) vol.15 no.1 Maringá Jan./Jun. 201. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-85572011000100004>> Acesso: 07/04/2015.

Formação profissional. 9º ed. São Paulo: Cortez, 2005.

FRANÇA, L. *Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar*. In: VERAS, Renato (orgs): *Terceira idade - alternativas para uma sociedade em transição*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: UERJ. 1999. pp 11-141.

_____. *L. facilitadores de programas de educação para aposentadoria e comunidade*. 2002.

GALLIANO, A. G. *O Método Científico: Teoria e Prática*. Ed. Harbra. – São Paulo. – 1979.

GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. – 6ª ed. – São Paulo: Atlas. 2008.

_____, A.C., 1946. *Como elaborar um projeto de pesquisa*, 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____, Antônio Carlos. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 5ª ed. - São Paulo: Atlas, 1998.

GOMES, R. *A análise de dados em pesquisa qualitativa*, pg. 67-80. IN: MINAYO, M. C. de S. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*/ Suely Ferreira Deslandes, Otavio Cruz Neto, Romeu Gomes; Maria Cecília de Souza Minayo (Org). Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

GONÇALVES, Rita de Cássia. *A Trajetória Laboral de Homens e Mulheres no Processo de Desligamento das Relações de Trabalho pela Aposentadoria*. Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre em Serviço Social, da Universidade Federal de Santa Catarina, 2006.

HALL, S. (2011). *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: DP&A.

_____. (2014). *Quem precisa da identidade?* In T. T. da Silva (Ed.), *Identidade e diferença: A perspectiva dos estudos culturais* (14. ed., pp. 103-133). Petrópolis, RJ: Vozes.

HARVEY, D. *Condição Pós-Moderna*. Edições Loyola, São Paulo, 1992.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. A questão social no capitalismo. In. Revista Temporalis. 03 Jan-Jun. 2001. Brasília. 2001.

_____, Marilda Villela. *O Serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional*. 5 ed. São Paulo: Cortez. 2001.

_____, Marilda Villela. *Trabalho e indivíduo social: um estudo sobre a condição operária na agroindústria canavieira paulista*. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2008.

_____, Marilda. *O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional*. São Paulo: Cortez 1998.

_____. *Um projeto e formação profissional*. Caderno Abpess. Associação Brasileira de Ensino de serviço Social. Diretrizes Curriculares e Pesquisa em Serviço Social, São Paulo, n. 8. 1998.

IBGE. Instituto Brasileira de Geografia e Estatística. *Dados sobre o envelhecimento no Brasil*.

KERLINGER, Fred Nichols. *Metodologia da pesquisa em ciências sócias: um tratamento conceitual*. Tradução Helena Mendes Rotundo; revisão técnica José Roberto Malufe. São Paulo: EPU; EDUSP; Brasília: INEP, 1980.

KOSIK, K. *Dialética do concreto*. 2º. ed. 6. reimp. Trad. de Célia Neves e Alderico- 2 ed. São Paulo Paz e Terra, 1978.

LAGO, M. C. de S. *Identidade: a fragmentação do conceito*. In: SILVA, A. L. da; RAMOS, T. R. O. (Org.) *Falas de gênero: teoria, análises e leituras*. Florianópolis: Editora Mulheres, 1999. p. 119-129.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide. *Prevenção e Promoção da Saúde Mental, Políticas Públicas sobre Envelhecimento Ativo e Educação para Aposentadoria*. pp. 21-34. IN: Sheila Giardini Murta; Cristineide Leandro-França e Juliana Seild. *Programas de educação para aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar/Organizadoras*. Nova Hamburgo: Sinopsys, 2014.

MARX, Karl. 1818-1883. *O capital: crítica da economia política*; VI, Liv. 1º: Trad. De Regis Barbosa e Flávio R. Kother. 3. Ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

_____. Karl. *Manuscritos Econômico-Filosóficos*. Lisboa: Edições 70, 1989, p. 262.

MERCADANTE, Elizabeth F. *Velhice a Identidade estigmatizada*. Rev. Serviço Social & sociedade. São Paulo, Cortez, ano XXIV, n75, p. 55 – 73, 2003.

MINAYO MC e SANCHES O. 1993. *Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade?* Caderno de Saúde Pública 9(3):239-262 e criatividade. - 22ª ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 5 ed. São Paulo: HUCITEC-ABRASCO, 1998.

MINAYO. G. C. *Controle Social na saúde do trabalhador*. – Organizado por Carlos Minayo Gomez e Luiz Vasconcelos – Rio de Janeiro, RJ: EAD/Ensp, 2009.

MONTEIRO, Pedro Paulo. *Espaços internos e externos do corpo: envelhecimento e autonomia*. Rev. Serviço Social & sociedade. São Paulo, Cortez, ano XXIV, nº 75, p. 143 – 152, 2003.

MOTTA, A.B.da. *As dimensões de gênero e classe social na análise do envelhecimento*. Cadernos Pagu, 13, 191-221. Campinas: SP: 1999.

_____, Alda Brito dos. *Envelhecimento e sentimentos do Corpo*: In: MINAYO, Maria Cecília de Souza. COIMBRA JR. Carlos (org.) *Antropologia Saúde e Envelhecimento*. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz. Editora, 2002.

MUNIZ, J. A. *Programa de Preparação para o Amanhã*. Estudos de Psicologia, 1996, 2 (1), 198-04. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

_____, José Artur. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. Revista Estudos de Psicologia, Natal. v. 2, n. 1, p. 198-204, jan. /jun. 1997.

MURTA, S. G. *Aposentadoria para aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar*. Organizado por Sheila Giardini Murta, Cristineide Leandro-França e Juliana Seidl. – Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

NOGUEIRA, I.R.R. & Alcântara, A.O. (2014, março). *Envelhecimento do homem: de qual velhice estamos falando?* Revista Kairós Gerontologia, 17(1), pp.263-282. ISSN 1516-2567. ISSN 2176-901X. São Paulo (SP), Brasil: FACHS/NEPE/PEPGG/PUC-SP.

NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro; MIOTO, Regina Célio Tamasso. *Ensaio atuais do sistema Único de Saúde – SUS e as exigências para os Assistentes Sociais*. In: MOTA, Ana Elizabete; BRAVO, Maria Inês de Souza et al. (org.) *Serviço Social e Saúde: formação e trabalho profissional*. São Paulo: Cortez Editora, 2007.

NOVO, Luciana, Florentino; FÔLHA, Fernando Antônio Silva: *Importância da Preparação à Aposentadoria: A fala de servidores aposentados da UFPEL*. Disponível: <http://www.inpeau.ufsc.br/wp/wpcontent/BD_documentos/coloquio10/196.pdf>. Acesso em: 07/10/2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Plano de ação internacional contra o envelhecimento, 2002*/Organização das Nações Unidas; tradução de Arlene Santos. - Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003. — 49 p.: 21 cm. –Série Institucional em Direitos Humanos; v.

PENA, P. G. L. *Marcos históricos e conceituais*. - Controle Social na saúde do trabalhador. – Organizado por Carlos Minayo Gomez e Luiz Vasconcelos – Rio de Janeiro, RJ: EAD/Ensp, 2009.

PEIXOTO, Clarice. *Velhice ou Terceira Idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política* (org.) Miriam Moraes Lins de Barros. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

PEREIRA. A. P., *Formação em serviço social, política social e o fenômeno do envelhecimento*. Comunicação apresentada, em mesa redonda no Seminário sobre Educação Superior e Envelhecimento Populacional no Brasil, realizado nos dias 11 e 12 de maio de 2005. Brasília, 12 de maio de 2005. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/envelhecimento/formacaosocialpotyara.pdf>>. Acesso 08 de fevereiro de 2016.

Plano Nacional de Saúde do Trabalhador: Fundacentro: Disponível: <http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/institucional/Cartilha%20Plano%20Nacional%20de%20SST.pdf>. Acesso em 15/11/2015.

RICHARDSON, Roberto Jarry. *Pesquisa Social. Métodos e Técnicas*. 3° ed. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

ROBBINS, S. P. *Comportamento organizacional*. Trad. Reynaldo Cavalheiro Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Milena et al. *A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão*. Revista brasileira de Orientação Profissional, São Paulo. v. 6, n. 1, p. 53-62, jun. 2005.

SANTOS, Geraldine Alves dos. *Os conceitos de saúde e doença na representação social da velhice*. Revista Virtual Textos e Contextos, n° 1, novembro de 2002. PUC/RS.

SEIDL, Juliana. CONCEIÇÃO, Maria Inês Gandolfo. *Identidade, Valores e Novas Perspectivas Profissionais*. pg. 134-148. IN: Sheila Giardini Murta; Cristineide Leandro-França e Juliana Seild. Programas de educação para aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar/Organizadoras. Nova Hamburgo: Sinopsys, 2014.

SERAPIONI, Mauro. Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa social em saúde: algumas estratégias para a integração. Temas Livres. Ciência & Saúde Coletiva, 5(1):187-192, 2000.

SILVA, Germano, Campos. *Envelhecimento Ativo e Preparação para Aposentadoria* Disponível: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/4167.pdf>>. Acesso em: 07/10/2013.

SILVA, T.T. da. *A produção social da identidade e da diferença*. In T. T. da Silva (Ed.), *Identidade e diferença: A perspectiva dos estudos culturais* (14. ed., pp. 73-102). Petrópolis, RJ: Vozes:2014.

SIMÕES, Júlio Assis. *A maior categoria do país: o aposentado como ator político* pg. 13-34. IN: Myriam Moraes Lins de Barros. *Velhice ou terceira idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória política*. - 3 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

STUART-HAMILTON, Ian. *A psicologia do envelhecimento: uma introdução*/Ian Stuart-Hamilton; trad. Maria Adriana Veríssimo Veronese. - 3 ed., Porto Alegre: Artmed, 2002.

STUCCHI, D. *O curso da vida no contexto da lógica empresarial: juventude, maturidade e produtividade na definição da pré-aposentadoria*. IN: Myriam Moraes Lins de Barros. *Velhice ou terceira idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória política*. - 3 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

_____, D. *Os programas de preparação para aposentadoria e o remapeamento do curso de vida do trabalhador*. Dissertação de Mestrado. Campinas: Universidade Federal de Campinas, 1994. In.

TEIXEIRA, Solange Maria. *Envelhecimento e trabalho no tempo do capital: implicações para a proteção social no Brasil*. São Paulo: Cortez, 2008.

TRNSCENDER – *Programa de Preparação para Aposentadoria* – SIASS/UFG. 2013.

VECCHIA, Roberta Dalla; Ruiz, Tania; Bocchi, Silvia Cristina Mangini; Corrente, José Eduardo: *Qualidade de vida na terceira idade: um conceito subjetivo* - Rev. bras. epidemiol. v.8 n.3 São Paulo set. 2005 – Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-790X2005000300006>>: Acesso em: 30/03/2015.

VELHO, Gilberto. *Individualismo e cultura: notas para a antropologia da sociedade contemporânea*. 8 ed. Rio de Janeiro. Jorge Zahar, Ed. 2008.

VERAS, G. N. *País jovem com cabelos brancos: a saúde do idoso no Brasil*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, UERJ, 1994.

VERAS, Renato P. *A longevidade da população: desafios e conquistas*. Rev. Serviço Social & sociedade. São Paulo, Cortez, ano XXIV, nº 75, p. 35 – 54, 2003.

WOODWARD, K. (2014). *Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual*. In T.T. da Silva (Ed.), *Identidade e diferença: A perspectiva dos estudos culturais* (14. ed., pp. 7-72). Petrópolis, RJ: Vozes

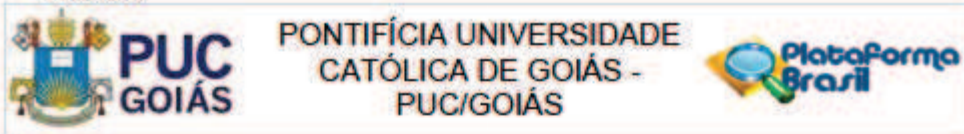
ZANELLI, José Carlos. *O programa de preparação para aposentadoria como processo de intervenção ao final da carreira*. Revista de Ciências Humanas, Florianópolis, Edição Esp. Temática, p. 157 – 176, 2000.

_____, José Carlos. *Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. José Carlos Zanelli, Narbal Silva e Helena Penna Soares. Porto Alegre: Artmed, 2010.

_____, José Carlos. *Programa de Preparação para aposentadoria*. /José Carlos Zanelli e Narbal Silva. – Florianópolis: Insular, 1996.

ANEXO

ANEXO: A



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: um desafio para o Serviço Social

Pesquisador: Sirlene Coelho da Costa

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 46242815.9.0000.0037

Instituição Proponente: Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC/Goiás

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.137.623

Data da Relatoria: 02/07/2015

Apresentação do Projeto:

Trata-se de resposta a pendências.

Objetivo da Pesquisa:

Trata-se de resposta a pendências.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Trata-se de resposta a pendências.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de resposta a pendências.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Trata-se de resposta a pendências.

Recomendações:**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

As pendências foram sanadas.

Situação do Parecer:

Aprovado

Endereço: Av. Universitária, N.º 1.069
 Bairro: Setor Universitário CEP: 74.605-010
 UF: GO Município: GOIANIA
 Telefone: (62)3946-1512 Fax: (62)3946-1070 E-mail: cep@puogoias.edu.br

APÊNDICES



APÊNDICE: A
INSTITUTO FEDERAL
GOIÁS

Comitê de Ética em Pesquisa

TERMO DE COMPROMISSO

Declaro para os devidos fins que cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares na execução da pesquisa intitulada "Programa de Aposentadoria: Um desafio para o Serviço Social". Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados, sejam eles favoráveis ou não.

Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima.

Goiânia, 15 de junho de 2015.


Sirlene Coelho da Costa
Sirlene Coelho da Costa
Assistente Social
CRSS 1104 - 19a Região

APÊNDICE: B



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA/CEP



TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que cumprirei os requisitos da *Resolução CNS n.º 466/12*, e suas complementares, como pesquisadora responsável do projeto intitulado "Programa de Aposentadora: Um desafio para o Serviço Social". Comprometo-me a utilizar os materiais e os dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo da pesquisa acima referido e, ainda, a publicar os resultados, sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto, considerando a relevância social da pesquisa, o que garante a igual consideração de todos os interesses envolvidos.

Goiânia, 15 de junho de 2015.

Sirlene Coelho da Costa	 Sirlene Coelho da Costa Assistente Social CRSS 1054 - 15ª Região
-------------------------	--

APÊNDICE C





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL GOIANO
 Caixa Postal 50 - CEP: 74.003-901 - Goiânia-GO
 ifgoiano@ifgoiano.edu.br

DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE

Declaro ter lido e concordar com o projeto de pesquisa (**Programas de Preparação para Aposentadoria: um desafio para o Serviço Social**) de responsabilidade do pesquisador (**Sirlene Coelho da Costa**) e declaro conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução NCS466/12. Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como Instituição Coparticipante do presente projeto de pesquisa, e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar. Estou ciente que a execução deste projeto dependerá da aprovação do mesmo pelo CEP da instituição proponente, mediante parecer ético consubstanciado e declaração de aprovação.

Goiânia, 21 de maio de 2015.


 Luiz Antônio Martins
 Diretor de Gestão de Pessoal/DGP
 IFGoiano


 Elias de Pádua Monteiro
 Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional
 IFGoiano


 INSTITUTO
 FEDERAL
 GOIANO

APÊNDICE: D



INSTITUTO FEDERAL
GOIÁS

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE

Declaro ter lido e concordar com o projeto de pesquisa (**Programas de Preparação para Aposentadoria: um desafio para o Serviço Social**) de responsabilidade do pesquisador (**Sirlene Coelho da Costa**) e declaro conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução NCS466/12. Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como Instituição Coparticipante do presente projeto de pesquisa, e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar. Estou ciente que a execução deste projeto dependerá da aprovação do mesmo pelo CEP da instituição proponente, mediante parecer ético consubstanciado e declaração de aprovação.

Goiânia, 27 de maio 2015.

Carla Priscila Pantaleão Gomes
Diretora/DDRH
IFG

Carla Priscila Pantaleão Gomes
Diretora de Desenvolvimento de
Recursos Humanos
Portaria nº 631/2015



APÊNDICE E



DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE

Declaram ter lido e concordar com o projeto de pesquisa (**Programas de Preparação para Aposentadoria: um desafio para o Serviço Social**) de responsabilidade do pesquisador (**Sirlene Cuelho da Costa**) e declaram conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução NCS466/12. Esta instituição está ciente de suas responsabilidades como Instituição Coparticipante do presente projeto de pesquisa, e de sua responsabilidade no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar. Estou ciente que a execução deste projeto dependerá da aprovação do mesmo pelo CEP da instituição proponente, mediante parecer ético consubstanciado e declaração de aprovação.

Goiânia, 28 de maio de 2015.


Geaci José Pereira da Silva
Pró reitor
PRODIRH/UEG



APÊNDICE: F

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO EM SERVIÇO SOCIAL**

ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. Caracterização do (a) entrevistado (a)

Entrevista nº: _____ Início: _____ Término: _____

1.1 Identificação:

Nome: _____

Código na Pesquisa: (_____) Data da Entrevista: ____ / ____ / _____

Local da Entrevista: _____

Formação: _____

Função no Serviço Público: _____

Tempo no Serviço Público: _____

Tempo de atuação no Cargo: _____

2. Objetivo da entrevista: Identificar, investigar e avaliar, bem como discutir os fatores sociais, econômicos, culturais e psicológicos que possa estar a influenciar na decisão de o servidor aposentar-se, bem como os efeitos que os programas de preparação para aposentadoria possam exercer na saúde, e qualidade de vida dos servidores.

3. Questões disparadoras:

3.1. Investigar se as Unidades SIASS, que oferecem PPA contam com recursos humanos, materiais e orçamentários para o desenvolvimento de PPA.

3.2. Avaliar a relevância dos PPA's para as instituições participantes do SIASS/UFG.

ANEXO: G

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRITO SENSU* MESTRADO EM SERVIÇO
SOCIAL**

Sirlene Coelho da Costa
Mestranda

Prezado (a) respondente sou aluna do Curso de Mestrado em Serviço Social da PUC- GO, e estou realizando uma pesquisa, cujo o objeto será: Os programas de aposentadoria existentes nas Unidades do Subsistema de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) do Estado de Goiás no período de 2013 a 2014. Necessito de sua atenção para preencher este questionário. Por meio dele, pretendo identificar, investigar e avaliar, bem como discutir os fatores sociais, econômicos, culturais e psicológicos que possa estar a influenciar na decisão de o servidor aposentar-se, bem como os efeitos que os programas de preparação para aposentadoria possam exercer na saúde, e qualidade de vida dos servidores. Desde de já agradeço a colaboração e me comprometo a garantir o sigilo dos dados, utilizando-os somente no interesse deste estudo. *(Este questionário contará com questões fechadas, abertas e de múltipla escolha. Sinta-se à vontade para responde-lo)*

QUESTIONÁRIO

Nome: _____ Idade: _____

1. Sexo: M F**2. Qual sua faixa etária?** Entre 50 a 55 anos Entre 56 a 61 anos Mais de 61 anos**3. Qual o seu nível de escolaridade?** Fundamental completo Ensino médio completo Superior completo Especialização Mestrado Doutorado**4. Você é servidor (a) de qual instituição?** UFG IFG IF Goiano**5. Qual o seu cargo?**

- Docente
- Técnico Administrativo
- Outros

6. Qual ou quais os fatores que têm contribuído na sua decisão de permanecer trabalhando? Pode ser assinalada mais de uma alternativa.

- Social
- Cultural
- Econômico
- Psicológico
- Outros

Justifique sua resposta

7. O que o trabalho significa para você? Caso sua resposta seja a última alternativa deverá justificá-la.

- Meio pelo qual mantêm a si, e/ou família
- Meio de integração social de um indivíduo
- Meio pelo qual possibilita o indivíduo a construir uma nova identidade
- Outro significado

Justifique sua resposta

8. Você já participou de algum programa de preparação para aposentadoria?

- SIM
- NÃO

Caso positivo, escreva o nome do programa e forma que tomou conhecimento:

9. SOMENTE para aqueles que participaram de algum programa de preparação para a aposentadoria.

a) na sua opinião, quais são os efeitos dos programas de preparação para aposentadoria na saúde, e na qualidade de vida dos servidores?

b) aponte os aspectos positivos e negativos do programa de preparação para aposentadoria do qual você participou.

10. SOMENTE para aqueles que não participaram de programa de preparação para aposentadoria. Apresente os motivos pelos quais não tenha participado.

11. Você se aposentaria por quais motivos? Descreva-os.

12. Como você imagina a vida após aposentar-se?

- Ruim
 Razoável
 Muito boa

Não sabe

Justifique sua resposta

Obrigado (a) por sua colaboração!

APÊNDICE: H**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)****Prezado (a) Senhora (a)**

O (A) senhor (a) está sendo convidado (a) para participar, como voluntário (a), do Projeto de Pesquisa sob o título *Programas de Preparação para Aposentadoria: um desafio para o Serviço Social*. Meu nome é *Sirlene Coelho da Costa*, sou pesquisadora responsável, mestranda em Serviço Social na Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, este documento deverá ser assinado em duas vias, sendo a primeira de guarda e confidencialidade da Pesquisadora responsável e a segunda ficará sob sua responsabilidade para quaisquer fins. Em caso de recusa, você não será penalizado (a) de forma alguma. Em caso de dúvida **sobre a pesquisa**, você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável: *Sirlene Coelho da Costa*, ou com a orientadora da pesquisa Professora *Dr^a Constantina Ana Guerreiro Lacerda*, nos telefones: (62) 3946-1237/8118-9784, ou através dos e-mails costasirlene@hotmail.com/tina.glacerda@gmail.com. Em caso de dúvida sobre a ética aplicada a pesquisa, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, telefone: (62) 3946-1512, localizado na Avenida Universitária, Nº 1069, Setor Universitário, Goiânia – Goiás.

Esta pesquisa pretende identificar, investigar e avaliar, bem como discutir os fatores sociais, econômicos, culturais e psicológicos que possa estar a influenciar na decisão de o servidor aposentar-se, bem como os efeitos que os programas de preparação para aposentadoria possam exercer na saúde, e qualidade de vida dos servidores. Para tanto, o (a) senhor (a) será submetido (a) a uma entrevista que abordará questões relativas ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), e os Programas de Preparação para Aposentadoria, bem como a um questionário com questões referentes a fatores sociais, econômicas, culturais e psicológicas. Utilizaremos da entrevista e/ou questionário como instrumentos de coleta de dados. Farei uma entrevista com o (a) senhor (a) e está será gravada em forma de áudio, com duração média de 30 minutos, para que eu possa utilizar o material posteriormente para transcrever as suas respostas sem nenhuma perda de informação. Apenas eu e meu professor orientador teremos acesso a esse material. Nenhum dado que permita sua

identificação será gravado. Para preservar o sigilo das informações, as gravações serão repassadas para computador com senha de acesso para manuseio deste material. Ao senhor (a) participante que for aplicado questionário será assegurado o direito de não responder as perguntas que ocasionem constrangimento de qualquer natureza. O material da entrevista, como do questionário, será manuseado e audível somente por esta pesquisadora e sua orientadora. Informo ainda, que após a realização do estudo os mesmos serão deletados e ou picotados.

O (A) Senhor (a) estará exposto a alguns riscos como constrangimento e até mesmo algum desconforto por responder questões que talvez não lhe agrade. No entanto, comprometo-me a proceder com cautela, respeitando seus limites, e outras condições que por ventura o (a) senhor (a) venha a impor. Será assegurado ao (a) Senhor (a) o direito a assistência médica integral e gratuita por qualquer dano advindo por sua participação neste estudo, seja este dano direto ou indireto, imediato ou tardio. O (A) senhor (a) poderá se beneficiar nesta pesquisa ou ainda ajudar em benefícios sociais tais como: reflexão acerca deste estudo, além da relevância social. Assim, sua participação será muitíssima importante, pois seus relatos, opiniões e sugestões contribuirão para compreensão e aprofundamento do objeto em estudo. Neste sentido, esclarecemos e garantimos que sua participação será espontânea, livre de qualquer forma de remuneração, podendo retirar ou recusar o consentimento a qualquer momento sem qualquer prejuízo social, moral, ético, econômico e físico. Ao senhor (a) será assegurado a garantia do sigilo, anonimato, a privacidade e a confidencialidade dos dados coletados, os quais serão usados somente no interesse deste estudo pela pesquisadora e sua orientadora.

Os gastos necessários para a sua participação nesta pesquisa serão assumidos pela pesquisadora. Caso haja quaisquer despesas decorrente de sua participação e comprovadas estas serão ressarcidas. Fica também garantida a indenização em caso de danos, comprovadamente decorrentes de sua participação nesta pesquisa.

Além das informações preliminares acerca desta pesquisa o senhor (a) terá o direito a esclarecimentos adicionais a qualquer momento ou fase da pesquisa.

Eu, _____, RG _____, após a leitura ou escuta da leitura deste documento e ter tido a oportunidade de conversar com a pesquisadora responsável: *Sirlene Coelho da Costa* para esclarecer todas as minhas dúvidas, acredito estar suficientemente informado (a), ficando claro para mim que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou

perdas de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade e esclarecimentos sempre que desejar. Diante do exposto expresso minha concordância de espontânea vontade em participar deste estudo. Para o qual subscrevo.

Goiânia, ____/____/2015.

_____/_____/_____
Participante

_____/_____/_____
Pesquisadora