

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Débora Aparecida Moura Campos

**RESILIÊNCIA E PREPARAÇÃO PARA
APOSENTADORIA: UM ESTUDO COM
TRABALHADORES PARTICIPANTES DE UM
PROGRAMA PÓS-CARREIRA**

Taubaté – SP
2017

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Débora Aparecida Moura Campos

**RESILIÊNCIA E PREPARAÇÃO PARA
APOSENTADORIA: UM ESTUDO COM
TRABALHADORES PARTICIPANTES DE UM
PROGRAMA PÓS-CARREIRA**

Dissertação apresentada à banca de Defesa para obtenção do Título de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Educação e Desenvolvimento Humano: Formação, Políticas e Práticas Sociais da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Desenvolvimento Humano, Políticas e Práticas Sociais.

Linha de Pesquisa: Contextos, Práticas Sociais e Desenvolvimento Humano

Orientador: Profa. Dra. Marluce Auxiliadora Borges Glaus Leão.

Taubaté – SP
2017

Débora Aparecida Moura Campos

**RESILIÊNCIA E PREPARAÇÃO PARA
APOSENTADORIA: UM ESTUDO COM
TRABALHADORES PARTICIPANTES DE UM
PROGRAMA PÓS-CARREIRA**

Dissertação apresentada à banca de Defesa para obtenção do Título de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Educação e Desenvolvimento Humano: Formação, Políticas e Práticas Sociais da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Contextos, Práticas Sociais e Desenvolvimento humano.

Linha de Pesquisa: Contextos, Práticas Sociais e Desenvolvimento Humano

Orientador: Profa. Dra. Marluce Auxiliadora Borges Glaus Leão.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. (a) Dr. (a) Marluce Auxiliadora Borges Glaus Leão _____ Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. (a) Dr. (a) Lúcia Helena de Freitas Pinho França _____ Universidade Salgado de Oliveira

Assinatura _____

Prof. (a) Dr. (a) Maria Auxiliadora Àvila dos Santos de Sá _____ Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. (a) Dr. (a) _____ Universidade _____

Assinatura _____

**Ficha Catalográfica elaborada pelo
SIBi – Sistema integrado de Bibliotecas – UNITAU**

C198r Campos, Débora Aparecida Moura
Resiliência e preparação para aposentadoria: um estudo
com trabalhadores participantes de um programa Pós-carreira. /
Débora Aparecida Moura Campos. - 2017.
186f.: il.

Dissertação (mestrado) - Universidade de Taubaté,
Instituto Básico de Humanidades, 2017.

Orientação: Prof^a. Dra. Marluce Auxiliadora Borges
Glaus Leão, Departamento de Psicologia.

1. Preparação para a Aposentadoria. 2. Resiliência.
3. Trabalho. 4. Desenvolvimento Humano. I. Título.

Dedico este trabalho à vida, pela oportunidade de experimentar o que nos provê por meio das pessoas, dos livros, das publicações como fontes de conhecimento que ampliam minha visão de mundo.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, que na simplicidade me indicaram o caminho da vida, com honestidade, dedicação e amor.

Ao meu companheiro de longa data, Fabiano, que sempre me apoia nas mais desafiadoras etapas da vida, com otimismo, paciência e, com uma escuta bastante ativa nos momentos complicados de conciliação entre a dedicação e lamentos, sempre confiando na minha capacidade sem perder o foco no cumprimento de cada etapa.

A minha grande família, minha irmã e meu sobrinho Enrico que me apoiam e entendem minha ausência nos encontros familiares durante alguns períodos de maior dedicação a esta pesquisa.

É claro, a todos os meus amigos, em especial aos que costumo chamar de “ponta firme”, pois me acompanharam desde a concepção da ideia de fazer o mestrado, a escolha do tema e o seu desenvolvimento. Ana Carolina, companheira de outras jornadas, não poderia ficar de fora; o Schmidt e o Augusto que vieram fazer parte desse clube, cada um com sua especialidade técnica, trazendo apoio, conhecimentos e soluções para a continuidade desse desafio.

No caminho da vida acadêmica conheci Profa. Dra. Marluce Auxiliadora Borges Glaus Leão, lutei para tê-la comigo nesta pesquisa e ela me acompanhou, contribuindo com conhecimentos técnicos, sabedoria e maturidade, me ensinando o caminho da pesquisa. Apoiou minhas ideias e o sonho de convidar a Profa. Dra. Lúcia Helena de Freitas Pinho França para banca de qualificação.

A todos os professores do Mestrado em Desenvolvimento Humano, pelo incentivo e ensinamentos transmitidos.

À Profa. Dra. Lúcia Helena de Freitas Pinho França, que tive o privilégio de tê-la na banca e usufruir de suas publicações, me apresentando esse tema desafiador a respeito da preparação para a aposentadoria, que eu somente conhecia informalmente, um sonho realizado.

Aos meus colegas de trabalho, que passaram a conhecer mais sobre este estudo, com suas contribuições e a minha ex-gerente por todo apoio necessário à realização da pesquisa, assim como, minha liberação para as aulas. À minha gerente atual, que deu continuidade em me apoiar, sou muito grata.

Só tenho a agradecer pela vida, pela família que tenho, pelos meus amigos e colegas que puderam testemunhar essa jornada intensa, porém prazerosa. E vamos planejar a próxima.

For beautiful eyes, look for the good in others; for beautiful lips, speak only words of kindness; and for balance, walk with the knowledge that you are never alone.

Audrey Hepburn

Para se ter belos olhos, procure o melhor nos outros; para se ter belos lábios, fale somente palavras gentis; e para uma vida equilibrada, ande em direção ao conhecimento que você nunca estará sozinho.

Tradução livre da autora

RESUMO

Este estudo visou investigar a resiliência de funcionários na condição de pré-aposentados e suas formas de enfrentamento mediante a futura aposentadoria. O rápido envelhecimento da população e a falta de um levantamento oficial brasileiro do número de empresas que praticam a preparação para a aposentadoria são pontos relevantes. Esta pesquisa é do tipo exploratória, com abordagem quanti-qualitativa, tendo como referência analítica os constructos da Resiliência e da teoria Bioecológica do desenvolvimento humano. Utilizou um questionário sobre características pessoais e ocupacionais e uma Escala de Resiliência, aplicados no início de um programa de Pós-carreira (programa de preparação para a aposentadoria), de uma empresa privada, em 92 participantes, sendo 85 homens e 07 mulheres. Constatou que os participantes do programa apresentam média de idade de 54 anos, entre 26-30 anos de trabalho, sendo 64,1% com formação superior em ciências exatas, especificamente na área de engenharia. Os motivos que levaram os participantes a inscreverem-se no programa foram o encaminhamento profissional e o desejo de preparar-se para o futuro. Os dados obtidos na escala foram submetidos a análise por meio do *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), e os resultados apontaram escores altos (>126) de resiliência dos participantes. O fator 1 da escala, que se refere à competência pessoal, obteve escore médio de 5,92 e desvio padrão de 0,24; enquanto o fator 2, que abarca a aceitação de si mesmo e da vida, obteve escore médio de 4,79 e desvio padrão de 0,59, indicando que o senso de competência é maior que o de aceitação. Em um segundo momento, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 10 homens e 01 mulher, cujo critério de elegibilidade se relacionou às respostas de uma pergunta aberta do questionário, indagando se o participante passava por eventos de vida que avaliava como críticos. Os dados das entrevistas foram submetidos à análise de conteúdo e geraram as seguintes categorias: papel do programa Pós-carreira, organização pessoal para a aposentadoria, fatores de vida que facilitavam ou dificultavam a aposentadoria e como imaginava o futuro. Verificou-se a presença de eventos de vida conjugados à fase de pré-aposentadoria como potenciais riscos aqueles relacionados a problemas de saúde pessoal ou na família e dependência financeira dos filhos. O aspecto financeiro, os recursos intelectuais, emocionais e sociais emergem como preocupação para este grupo. Conclui-se que a análise quantitativa permitiu mapear a capacidade de resiliência da população que participou do programa Pós-carreira, relacionada às suas características pessoais e ocupacionais objetivas, cabendo à análise qualitativa caracterizar, de uma amostra de participantes, as vivências subjetivas correlatas à fase de transição pela qual passavam. Os entrevistados já utilizam ou se organizam em termos de estratégias de enfrentamento frente a esse evento, demonstrando esforços de adaptação positiva ao novo momento de vida. O programa configura-se como um fator de proteção e apoio social aos participantes, provendo informações e preparação para uma tomada de decisão pautada no conhecimento prévio sobre as futuras condições de vida, em vários âmbitos, como aposentado.

PALAVRAS-CHAVE: Preparação para a Aposentadoria; Resiliência e Trabalho; Desenvolvimento Humano.

ABSTRACT

RESILIENCE AND PREPARATION FOR RETIREMENT:

A study with workers participating in a post-career program

This study aimed to investigate the resilience of pre-retired employees and their coping with future retirement. The rapid aging of the population and the lack of an official Brazilian survey of the number of companies that practice preparing for retirement are relevant points. This research is of the exploratory type, with quantitative-qualitative approach, having as an analytical reference the constructs of Resilience and the Bioecological theory of human development. She used a questionnaire on personal and occupational characteristics and a Resilience Scale, applied at the beginning of a post-career program (retirement preparation program) of a private company in 92 participants, 85 men and 07 women. He found that the participants of the program had a mean age of 54 years, between 26-30 years of work, with 64.1% with a higher education in exact sciences, specifically in the area of engineering. The reasons that led the participants to enroll in the program were the professional orientation and the desire to prepare for the future. The data obtained in the scale were analyzed by means of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSSP), and the results indicated high scores (> 126) of the participants' resilience. Factor 1 of the scale, which refers to personal competence, obtained a mean score of 5,92 and a standard deviation of 0,24; While factor 2, which encompasses the acceptance of self and life, obtained a mean score of 4,79 and a standard deviation of 0,59, indicating that the sense of competence is greater than that of acceptance. Second, semi-structured interviews were conducted with 10 men and 1 woman, whose eligibility criteria were related to the answers of an open question in the questionnaire, asking if the participant was experiencing critical life events. The data of the interviews were submitted to content analysis and generated the following categories: role of the post-career program, personal organization for retirement, factors of life that facilitated or hindered retirement and how he imagined the future. It was verified the presence of life events conjugated to the pre-retirement phase as potential risks those related to personal or family health problems and financial dependence of the children. The financial aspect, the intellectual, emotional and social resources emerge as a concern for this group. It is concluded that the quantitative analysis allowed to map the resilience capacity of the population that participated in the post-career program, related to their personal and occupational characteristics objective, being the qualitative analysis to characterize, from a sample of participants, the subjective experiences related to the phase of transition through which they passed. The interviewees already use or organize themselves in terms of coping strategies in front of this event, demonstrating efforts of positive adaptation to the new moment of life. The program is a factor of protection and social support to the participants, providing information and preparation for a decision based on the prior knowledge about future living conditions in various areas, such as retired.

KEYWORDS: Preparation for Retirement; Resilience and Labor; Human Development.

LISTA DE ABREVIATURA

CEP	-	Comitê de Ética em Pesquisa
INSS	-	Instituto Nacional de Seguridade Social
PPA	-	Programa de Preparação para Aposentadoria
PPCT	-	Processo, Pessoa, Contexto, Tempo
TCLE	-	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNITAU	-	Universidade de Taubaté
IBGE	-	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNAD	-	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
OMS	-	Organização Mundial de Saúde
ONU	-	Organização das Nações Unidas
CAPES	-	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
BDTD	-	Biblioteca Digital de Teses e Dissertações
SCIELO	-	<i>Scientific Electronic Library</i>
SBU	-	Sistema de Bibliotecas da Unicamp
REDALYC	-	Rede de Revistas Científicas da America Latina y el Caribe, España y Portugal
PEPSIC	-	Site de Periódicos Eletrônicos e Psicologia

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Sistema Integrado de Gestão de Carreira	19
Figura 2 – Esquema Conceitual Utilizado na Análise dos Depoimentos	97
Figura 3 – Contextos de Desenvolvimento do Profissional da Empresa em Questão	99

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Motivos para participar do Programa Pós-carreira	77
Gráfico 2 – Distribuição dos Eventos de Vida	78
Gráfico 3 – Distribuição dos Resultados da Avaliação da Escala de Resiliência	79

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 1 – Distribuição das Produções Acessadas com o Descritor Preparo Aposentadoria	25
Quadro 1 – Distribuição das Produções Seleccionadas para Análise	25
Tabela 2 – Distribuição das Produções Acessadas com o Descritor Resiliência e Aposentadoria	27
Tabela 3 – Distribuição dos Temas das Publicações no Google Acadêmico	28
Tabela 4 – Seleção de Estudos sobre a Preparação para a Aposentadoria	29
Tabela 5 – Distribuição das Características Pessoais e Ocupacionais dos Participantes do Programa Pós-carreira	76
Tabela 6 – Comparação dos coeficientes do Alpha Cronbach por cargo	81
Tabela 7 – Distribuição dos Escores de Resiliência por Anos de Trabalho na Empresa	82
Tabela 8 – Distribuição dos Escores de Resiliência por Faixa Etária dos Pesquisados	82
Tabela 9 – Distribuição dos Escores de Resiliência por Gênero dos Pesquisados	82
Tabela 10 – Distribuição dos Escores de Resiliência por Grau de Escolaridade dos Pesquisados	83
Tabela 11 – Distribuição dos Escores de Resiliência por Formação Profissional dos Pesquisados	83
Tabela 12 – Distribuição dos Escores de Resiliência por Cargo/Categoria Profissional dos Pesquisados	84
Quadro 2 – Perfil dos Entrevistados	84
Quadro 3 – Sistematização das Categorias e Subcategorias de Análise	100
Quadro 4 – Síntese da Categoria de Análise 1	101
Quadro 5 – Síntese da Categoria de Análise 2	109
Quadro 6 – Síntese da Categoria de Análise 2	113
Quadro 7 – Síntese da Categoria de Análise 2	115
Quadro 8 – Síntese da Categoria de Análise 2	118
Quadro 9 – Síntese da Categoria de Análise 3	120
Quadro 10 – Síntese da Categoria de Análise 3	122
Quadro 11 – Síntese da Categoria de Análise 3	129
Quadro 12 – Síntese da Categoria de Análise 4	131
Quadro 13 – Síntese da Categoria de Análise 4	134
Quadro 14 – Síntese da Categoria de Análise 4	137
Quadro 15 – Síntese da Categoria de Análise 4	138

Quadro 16 – Síntese da Categoria de Análise 4	140
Quadro 17 – Síntese da Categoria de Análise 4	141
Quadro 18 – Síntese da Categoria de Análise 4	141
Quadro 19 – Síntese da Categoria de Análise 4	142
Quadro 20 – Síntese da Categoria de Análise 4	142
Quadro 21 – Síntese da Categoria de Análise 4	143
Quadro 22 – Síntese da Categoria de Análise 4	144
Quadro 23 – Síntese da Categoria de Análise 4	145

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Objetivos	18
1.1.1 Objetivo Geral	18
1.1.2 Objetivo Específicos	18
1.2 Delimitação do Estudo	19
1.3 Relevância do estudo / Justificativa	21
1.4 Organização do Projeto	23
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	24
2.1 Revisão de literatura	24
2.2 Breve incursão à categoria social do trabalho	34
2.3 O papel dos Programas Pós-carreira	38
2.4 Eventos de vida e Eventos Críticos	42
2.5 O Processo de Aposentadoria	44
2.6 A inter-relação aposentadoria, família e saúde do trabalhador	48
2.7 O constructo Resiliência	56
2.8 Resiliência na fase de transição para aposentadoria	59
2.9 Teoria Bioecológica de Bronfenbrenner	63
3 MÉTODO	67
3.1 Tipo de pesquisa	67
3.2 Local	68
3.3 População e Amostra	68
3.4 Instrumentos	68
3.5 Procedimentos de Coleta dos Dados	70
3.6 Procedimento de Análise dos Dados	71
4 RESULTADOS.....	75
4.1 Caracterização da População.....	75
4.2 Análise dos dados da Escala de Resiliência	78
4.3 Caracterização da Amostra	84
5 DISCUSSÃO	86
5.1 Análise do Conteúdo das Entrevistas	95
5.1.1 Categoria 1 - O papel do programa Pós-carreira neste momento da vida profissional do participante	101

5.1.2 Categoria 2 – Como o participante do programa está organizando sua vida para este momento da aposentadoria	109
5.1.3 Categoria 3 – Fatores de vida que facilitam ou dificultam a aposentadoria neste momento	120
5.1.4 Categoria 4 – Como imagina que será seu futuro	131
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	147
REFERÊNCIAS	155
ANEXO I – OFÍCIO	174
ANEXO II – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO	175
ANEXO III – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	176
ANEXO IV – ESCALA DE RESILIÊNCIA	179
APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO DE CARACTERÍSTICAS PESSOAIS E OCUPACIONAIS	180
APÊNDICE II – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI ESTRUTURADA	181

1 INTRODUÇÃO

A aposentadoria é um fenômeno do mundo moderno e das sociedades industrializadas. As novas formas de trabalho, como o emprego assalariado e as modificações na estrutura social do século XIX, contribuíram para a criação da instituição *aposentadoria*. O tema aposentadoria tem assumido grande projeção nacional e internacional, tendo em vista o envelhecimento mundial da população. Estudos mostram que o número de pessoas idosas cresce em ritmo maior do que o de pessoas que nascem, com impactos em todos os segmentos da sociedade que modificam, inclusive, a estrutura de gastos dos países em uma série de áreas da vida cotidiana.

No Brasil, o ritmo de crescimento da população idosa tem sido sistemático e, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no último censo indicava uma população de cerca de 21 milhões de pessoas com 60 anos ou mais de idade, denominados idosos. Na última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), esse número chegou a 26,1 milhões de idosos. A projeção para 2030 é que o Brasil terá 13,44% da população representada por idosos (PNAD, 2013).

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015), a população total, em 2014, contabilizou 203 milhões de pessoas, e o segmento com 60 anos ou mais representou 13,7%. Essa proporção, se comparada com a de 2004, que foi de 9,7%, é significativa para um período de apenas 10 anos. Tal mudança demográfica engloba ainda a redução pequena, mas constante, do número de jovens que, em 2014, representou 38%. A previsão é que em 20 anos a proporção seja similar para os dois grupos. A rapidez desse processo e o percentual expressivo de aposentados nos próximos anos requer que o país tenha condições para enfrentar os desafios do envelhecimento populacional e da aposentadoria (FRANÇA, 2012).

Por conta das mudanças na estrutura etária do país, o grupo de idosos é hoje um contingente populacional expressivo em termos absolutos e com importância no conjunto da sociedade brasileira. Desse fenômeno decorre uma série de novas exigências e demandas em termos de políticas públicas, entre elas as de saúde e inserção ativa dos idosos na vida social.

Um aspecto relevante é que no Brasil, segundo o IBGE (2015), cerca de 5 milhões de aposentados ainda trabalham para manter o mesmo nível socioeconômico e/ou para complementar a renda, uma vez que a aposentadoria atual não atende ao padrão de vida próximo daquele no qual exercia a sua atividade. Portanto, é importante conhecer as

expectativas e os projetos dessa parcela da população que pretende se aposentar, visando proporcionar-lhes uma transição que respeite sua qualidade de vida. A possibilidade de maior longevidade também possibilita a disposição para continuar a vida profissional além dos limites etários ditados pela aposentadoria, seja essa continuidade na própria área de formação e/ou profissional, ou seja em outra, muitas vezes relacionada a habilidades desenvolvidas por meio de hobbies ou pela redescoberta de potenciais.

A preocupação da sociedade com a vida adulta, a fase da velhice e o período da pós-aposentadoria é muito recente e advém, principalmente, de estudos de áreas como a Psicologia, Biologia, Ciências Sociais e da Saúde, que ressaltam o caráter interdisciplinar dos fenômenos pertinentes a essas etapas do ciclo vital (GARCIA, 2007).

Com o aumento dos índices de longevidade, a sociedade contemporânea a cada dia inflige novos desafios e oportunidades para os indivíduos. Esta questão repercute diretamente no contexto empresarial, observando-se um contrassenso, pois as carreiras estão se tornando cada vez mais efêmeras, conforme os resultados das pesquisas de mercado (ZANELLI, 2010). Este cenário tem exigido que os funcionários desenvolvam a capacidade de reinventar-se o tempo todo, independentemente da fase de carreira em que se encontram.

Por sua vez, a fase de transição para a aposentadoria não deixa de ser uma oportunidade para que os indivíduos reconheçam novas habilidades e competências importantes no enfrentamento desse período de vida. Este é o momento de pensar no que se deseja ser, ter e fazer, planejar na linha do tempo as ações e preparar-se para esse novo momento de vida.

Observa-se que, a partir da década de 1980, empresas públicas e privadas brasileiras promovem os chamados programas de preparação para aposentadoria direcionados a funcionários que se aproximam deste momento. Geralmente praticados pela área de recursos humanos das empresas e coordenados por equipes compostas por profissionais de diferentes áreas de especialização por meio de grupos de reflexão, vivências ou atendimento individual. O objetivo principal é trabalhar profilaticamente com funcionários ativos e suas condições de vida, evitando assim que cheguem à fase da aposentadoria com problemas já instalados nas áreas biopsicossociais (ZANELLI, 2010).

Sobre isso, a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização das Nações Unidas (ONU), em 2002, no Encontro Mundial sobre Envelhecimento, realizado em Madrid, já recomendavam políticas e ações para a promoção da saúde de trabalhadores e aposentados,

reforçando a promoção dos programas de preparação para a aposentadoria para aqueles que desejam ou precisam sair do mercado de trabalho.

O evento da aposentadoria é frequentemente vivenciado como uma perda do próprio sentido da vida, uma espécie de morte social (SANTOS, 1990). A aposentadoria vem acompanhada de um conjunto de perdas que até então eram valores importantes para os indivíduos, tais como o convívio com os colegas, o *status* de pertencer a uma organização, o poder de exercer influência sobre os outros, assim como a própria rotina enquanto referencial de existência (UVALDO, 1995). O trabalhador, ao se aposentar, leva consigo a sua experiência e o que nela está contido, como suas frustrações e prejuízos e seus ganhos e conquistas decorrentes do trabalho. Ao passar da condição de trabalhador para a de aposentado, mantém a bagagem de experiências que a vida e, em particular, que o trabalho lhe forneceu e, com este recurso, necessita se adaptar ou se adequar a uma nova fase de vida que apresenta novos desafios, dificuldades, possibilidades e gratificações.

Neri (1993) refere que o comportamento na pós-aposentadoria ganhou ênfase no âmbito da Psicologia nacional a partir dos anos 1990, e vários fatores começaram a ser ressaltados para entender o processo de envelhecimento e seus reflexos na família. Os diferentes estudos e vertentes teóricas convergem para o grande desafio na busca por um envelhecimento ativo, mais satisfatório ou bem-sucedido, que significa a manutenção de uma vida ativa e saudável, incluindo a possibilidade de continuar trabalhando após a aposentadoria.

Um fator importante presente na aposentadoria diz respeito à família. Szinovacz (2003) afirma ser a família um dos principais espaços que serão habitados pelo indivíduo aposentado e, com frequência, motivo de apreensão acerca dos desdobramentos nos padrões relacionais após a efetivação da aposentadoria.

No Brasil, constata-se que o tema aposentadoria e a preparação para a aposentadoria tem requerido envolvimento do governo, das organizações (profissionais de Recursos Humanos e gestores), dos pesquisadores e do próprio trabalhador. A preparação para aposentadoria no âmbito governamental é recomendada desde 1994 pela Política Nacional do Idoso, Lei 8.842 (BRASIL, 1994), reforçada em 2003 pelo Estatuto do Idoso, Lei 10.741 (BRASIL, 2003).

Embora os estudos indiquem a importância do planejamento e orientação para a fase do Pós-carreira, a realização desses programas de preparação ainda é inexpressiva, se

desconhecendo o número de organizações brasileiras que os adotam (FRANÇA; NALIN; SIQUEIRA-BRITO; AMORIM; RANGEL; EKMAN, 2014). Além disso, há uma carência de estudos e pesquisas sobre a composição dos programas no que diz respeito à responsabilidade das organizações na condução dos programas, a definição de prioridade de desenvolvimento do capital humano no que tange a mescla da qualidade de vida e o planejamento para a aposentadoria. Há também falta de preparo por parte das organizações para lidar com a ausência do funcionário na organização (ZANELLI, 2010).

Para aqueles que desejam se aposentar, o planejamento para a transição é importante, pois embora muitos trabalhadores argumentem que irão realizar diversos projetos, mas quando são estimulados a defini-los, poucos são capazes de informar como tais projetos seriam desenvolvidos (FRANÇA, 2012).

Considerando que o trabalho ou a ocupação profissional representa o principal regulador da vida dos indivíduos e que sua rotina está em torno desse labor, esta pesquisa pretendeu compreender a fase na qual o trabalhador se defronta com a decisão pela aposentadoria e, assim, realiza uma ruptura com seu papel profissional, ou então dá continuidade ao que exercia e/ou vivenciando novos espaços ou áreas na vida. A intenção foi pesquisar diretamente os inscritos no programa de preparação para a aposentadoria, chamado programa Pós-carreira, existente em uma indústria privada metalúrgica localizada na região metropolitana do Vale do Paraíba Paulista, a 100km de São Paulo. O nome programa Pós-carreira deve-se à observação desta organização de que os funcionários prestes a se aposentar não pareciam ter uma programação ou planejamento para este novo momento da vida, o que derivava prejuízos múltiplos em sua vida social, familiar e pessoal.

Inicialmente, pretendia-se investigar os níveis de resiliência dos participantes em dois momentos, no início e ao final do programa, que ocorre uma vez ao ano, durante 12 meses. Todavia, o desenvolvimento desta pesquisa coincidiu com grandes mudanças nessa organização, acompanhando o cenário macroeconômico do país e a opção de muitos participantes por aderir ao programa de demissão voluntária (PDV). Tais mudanças produziram um clima de trabalho que inviabilizou a segunda aplicação do instrumento, exigindo alterações de rota no desenho dessa pesquisa.

Mediante os fatos, foram utilizados três instrumentos: um questionário de características pessoais e ocupacionais para conhecer o perfil da população inscrita no programa; a aplicação da Escala de Resiliência que teve como objetivo medir os níveis de adaptação psicossocial positiva do indivíduo frente a eventos importantes da vida, como a

aposentadoria; e, por último, uma entrevista semiestruturada cujo objetivo também foi caracterizar as vivências correlatas à fase de transição pela qual passava uma amostra de participantes.

Cabe citar que, desde a fase de autorização, este estudo obteve grande apoio por parte da empresa investigada, a qual viu esta pesquisa como uma oportunidade para conhecer os possíveis pontos de melhoria do programa Pós-carreira que emergissem, assim como os resultados contribuiriam para suas políticas de gestão de pessoas, para os participantes e a própria pesquisadora que compõe o quadro de recursos humanos da organização como psicóloga no âmbito da Educação Corporativa. Deve-se mencionar a relevância desse tema para diferentes profissionais, organizações de trabalho e o meio acadêmico pelos seus desdobramentos no interior da sociedade.

Nesta empresa, o programa de preparação para a aposentadoria apresenta o mesmo desenho há anos. Embora sua avaliação não tenha sido a tônica deste estudo, este se propôs a acompanhar todos os encontros e conhecer a opinião e o perfil dos que dele participam de forma mais científica. A leitura dos dados coletados favorece conhecer o que realmente mobiliza os funcionários elegíveis, com expectativa de curto e médio prazo de se aposentar em até três anos (pelo plano de previdência privada da empresa em questão ou pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS)). Além disso, conhecer os motivos pelos quais se inscrevem e participam do programa de Pós-carreira (programa de preparação para aposentadoria), bem como a condição de enfrentarem esse desafio, uma vez que a participação é voluntária.

Parte-se do pressuposto de que o evento da aposentadoria não necessariamente coincide com a fase atribuída à velhice (aos 60 anos, quando o sujeito se torna idoso). Todavia, um programa dessa natureza sempre se propõe a refletir sobre os desdobramentos futuros da decisão pela aposentadoria, logo, do processo de envelhecimento. Mesmo que o sujeito aposentado continue trabalhando, essas decisões repercutem diretamente sobre a continuidade do seu desenvolvimento. Como na velhice muitas vulnerabilidades são esperadas, neste estudo optou-se por discutir o tópico do envelhecimento e aposentadoria e pela inter-relação importante entre esses dois eventos.

Como quadro conceitual de análise, são utilizados os constructos da Resiliência e da Teoria Bioecológica de Urie Bronfenbrenner (1992, 1996). Além disso, uma perspectiva de desenvolvimento humano em que o curso da vida do desenvolvimento do indivíduo é estruturado e fortemente influenciado pelas condições e eventos sociais e históricos. O

desenvolvimento consiste em um processo de interação recíproca entre a pessoa e o seu contexto através do tempo, sendo uma função das forças que emanam de múltiplos contextos e das relações entre eles. O ambiente também exerce influência no desenvolvimento da pessoa, sendo este um processo de mútua interação (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998).

Tendo em vista que a aposentadoria é um evento de vida, mas pode se constituir em um evento crítico na trajetória profissional dos indivíduos, colocou-se como questionamento central neste estudo: o que faz com que os funcionários se inscrevam e participem de um programa de Pós-carreira? A futura aposentadoria se apresenta apenas como um evento de vida ou indica ser um evento crítico na vida desses participantes? Para o enfrentamento desse evento, como a participação dos futuros aposentados neste programa influencia os níveis de resiliência desses participantes?

Tais indagações conduziram a recortar os objetivos da pesquisa que seguem, sobretudo, para aprofundar conhecimentos sobre a variabilidade humana presente na vivência desse fenômeno.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Investigar o fenômeno da resiliência frente a aposentadoria em funcionários de um programa de Pós-carreira de uma empresa privada.

1.1.2 Objetivos Específicos

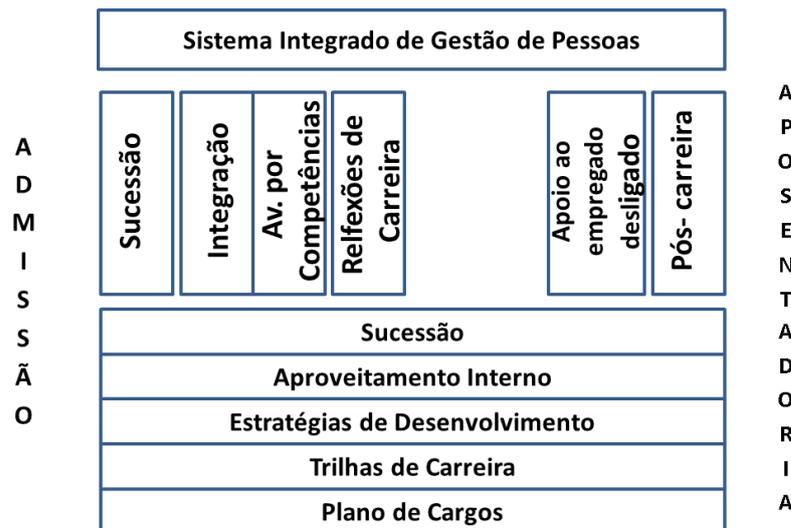
- a. Identificar o perfil pessoal e ocupacional dos inscritos no programa Pós-carreira (programa de preparação para a aposentadoria);
- b. conhecer quais são os aspectos biopsicossociais e culturais que conduzem os funcionários a se inscreverem no programa;
- c. identificar os níveis de resiliência dos funcionários inscritos no início do programa;

- d. destacar os eventos de vida ou os críticos presentes no momento da pré-aposentadoria e as estratégias de enfrentamento dos participantes diante da futura aposentadoria;
- e. analisar o processo de resiliência e avaliar as eventuais influências deste programa Pós-carreira neste período de transição do trabalho à aposentadoria na visão destes participantes.

1.2 Delimitação do Estudo

Este estudo tem como centro o tema preparação para aposentadoria e resiliência, com foco na população de funcionários inscrita no programa Pós-carreira (programa de preparação para aposentadoria) de uma empresa privada. Esta empresa possui um Sistema Integrado de Gestão de Carreira que nasce na admissão do funcionário, passando pelas fases de integração, desenvolvimento na carreira, avaliação por competência, sucessão, apoio ao empregado desligado, até chegar à fase da aposentadoria, que é o Programa Pós-carreira (Programa de Preparação para a Aposentadoria), conforme apresentado na Figura 1.

Figura 1. Sistema Integrado de Gestão de Carreira



Fonte: Programa Pós-carreira da empresa pesquisada

O nome Pós-carreira foi atribuído ao Programa de Preparação para a Aposentadoria desta empresa e surgiu em 2009, época em que havia muitos funcionários elegíveis a

aposentar, tanto pela opção de curto ou médio prazo em até 03 anos quanto pelo plano de previdência privada dessa empresa ou ainda pelo INSS. A adesão do funcionário ao programa sempre foi voluntária e entre 2009 e 2015 foram 900 participações.

O objetivo deste programa é instigar a reflexão dos participantes sobre esse momento de transição na vida e, ao mesmo tempo, disponibilizar dados e informações do cenário da aposentadoria do ponto de vista biopsicossocial, inclusive as principais possibilidades de atuação profissional no Pós-carreira.

Para tanto, os encontros são realizados nas dependências da própria empresa, com duração de 3h a 5h cada. A primeira etapa do programa inclui temas organizados em seis encontros dos quais os participantes obrigatoriamente participam. O primeiro encontro diz respeito ao momento de vida e aborda as fases da vida e da aposentadoria, os processos de mudança, as transições pessoais, o planejamento de vida e o mapeamento das possibilidades pessoais para criar o projeto de vida. Os participantes são conduzidos a enumerar as ações necessárias para condução do projeto de vida em relação aos compromissos pessoais, elaboração de orçamento de despesas, a simulação da situação financeira, a discussão do projeto de vida com a família e o contato com gestor. O segundo encontro, denominado “planejamento financeiro e familiar”, é realizado com a presença do cônjuge como membro familiar e aborda o controle de despesas, orçamentos e as alternativas de investimentos. O terceiro encontro, “Políticas e práticas da empresa”, é sobre o plano de previdência privada da empresa, os perfis de investimento, rentabilidade, pensões e simulação do benefício mensal. O quarto encontro conta com a presença de um representante do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e tem como objetivo apresentar os direitos dos trabalhadores conforme as leis vigentes relativos à saúde, à assistência social e à previdência, assim como simulações, tipos de aposentadoria e canais de comunicação. O quinto encontro chama-se “Projeto de vida”, no qual são abordados os aspectos psicológicos do trabalho e da aposentadoria e as possibilidades para desenvolver o projeto de vida dos participantes. Para finalizar esta etapa, o sexto e último encontro é destinado ao acompanhamento do projeto de vida e das ações pré-definidas para suportar o projeto de vida.

Na segunda etapa, os participantes podem optar por participar das oficinas ofertadas: oficina de Empreendedorismo e Negócio Próprio, que aborda os desafios de empreender, pesquisa de mercado, avaliação de um negócio e plano de negócios; oficina de Consultoria, em que apresenta a atuação e o papel do consultor, a remuneração, as formas de atuação, aspectos contábeis, tipos de contratação e tributação; oficina de Mídias e Redes Sociais, a

qual tem como objetivo prover aos participantes as diferenças entre as mídias mais utilizadas e a importância das redes sociais para divulgação dos trabalhos de consultorias e ações de marketing; oficina de Lazer e Turismo, em que é abordado os benefícios, as funções e os tipos de lazer e turismo, como organizar uma viagem, seguro, roteiros, os tipos de transporte e os tipos de pacotes de viagem; oficina de Alimentação Saudável, em que um profissional da área de Nutrição traz uma reflexão a respeito do que é saúde, as práticas alimentares, as doenças e a promoção da saúde; oficina de Atividade Física, em que é conduzido por um médico geriatra que apresenta todas as questões relacionadas aos hábitos, estatísticas e dados de envelhecimento ativo; e para finalizar esta etapa, a oficina de Voluntariado, que apresenta um panorama do voluntariado no Brasil e no mundo, as vantagens de ser um voluntário, os canais para iniciar e os desafios do ativismo social.

Desde a sua criação, este programa ocorre em encontros mensais nas seis unidades da empresa no Brasil, sendo conduzido por uma consultoria externa coordenada pela própria empresa. Todavia, desde o início de 2016, encontra-se suspenso em virtude da conjuntura macrossocial e política que o país atravessa.

1.3 Relevância do estudo/Justificativa

A população brasileira com 60 anos de idade ou mais passou de 14,2 milhões em 2000 para 19,6 milhões em 2010, devendo atingir 41,5 milhões em 2030 e 73,5 milhões em 2060. Espera-se, para os próximos 10 anos, um incremento médio de mais de um milhão de idosos anualmente (IBGE, 2015).

O percentual médio de trabalhadores com mais de 50 anos e carteira de trabalho assinada no setor privado em relação à população ocupada passou de 50,3% (11,6 milhões) em 2013 para 50,8% (11,7 milhões) em 2014. Em 2003 essa proporção era de 39,7% (7,3 milhões). Em 12 anos, esse contingente cresceu 59,6% (ou mais 4,4 milhões) de acordo com dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015). Em dezembro de 2014 havia 11,807 milhões de trabalhadores com carteira assinada no setor privado, apresentando estabilidade no mês e no ano.

Segundo os grupos de idade, em 2014 a população ocupada estava distribuída em 24,7% de pessoas com 50 anos ou mais de idade e vem aumentando somente entre aqueles da

mesma faixa etária. Esse comportamento verificado na população ocupada acompanha o envelhecimento populacional retratado pela população em idade ativa, na qual a proporção das pessoas com 50 anos ou mais de idade, frente a 2003, aumentou 10,8 pontos percentuais ante uma redução nos demais grupos de idade (IBGE, 2015). Em 2013 verificou-se que, dos ocupados contribuintes para a previdência, 22,3% tinham 50 anos ou mais de idade e aumentaram sua participação em 7,4 pontos percentuais. Em 2014, a classe que apresentou maior aumento do rendimento foi a de 50 anos ou mais, com variação de 3,7% (IBGE, 2015).

Embora o envelhecimento da população seja um desafio, esse fenômeno não pode ser considerado um problema individual e exige uma atenção coletiva para a discussão das formas de lidar com a complexidade de seu processo. Nesse contexto, a preocupação com as condições necessárias à manutenção da qualidade de vida das pessoas idosas tem crescido, e os temas relacionados a políticas públicas e a ações de proteção e cuidado específicos para idosos vêm adquirindo relevância inédita na agenda pública, conforme aponta Instituto Brasileiro Geografia e Estatística (IBGE, 2015).

Do ponto de vista social, econômico e político, as transformações advindas do envelhecimento populacional recaem sobre os aspectos de consumo, desenvolvimento, investimento, distribuição de renda, flexibilidade da mão de obra, relações intergeracionais, igualdade social e de gênero. Do ponto de vista da área da Psicologia, constata-se ainda uma carência de estudos das inter-relações entre os vários aspectos do envelhecimento, mas observa-se uma tendência crescente de pesquisas pela importância da saúde mental no processo do envelhecimento, como por exemplo, mediante o evento da aposentadoria e preparação dos indivíduos para seu enfrentamento e ajustamento.

A escolha e o interesse em estudar este tema deve-se ao fato de observar que os funcionários participantes do programa possivelmente passavam por eventos de vida concomitantemente ao processo de sua aposentadoria. Entendendo-se que a inter-relação entre vários eventos requer adaptação positiva dos sujeitos, a resiliência psicológica emergiu como potencial explicativo. Além disso, levou-se em conta que a formação em Psicologia desta pesquisadora e sua atuação na área de Educação Corporativa, desenvolvimento e treinamento de recursos humanos favorecia extrair subsídios dos resultados da pesquisa em termos de desenvolvimento social e humano no contexto do trabalho.

Ressalta-se ainda que, no corrente ano de 2017, o tema aposentadoria está em evidência na pauta governamental brasileira, tendo em vista tramitar no congresso nacional um projeto para alteração das atuais regras para o benefício da aposentadoria. Além disso,

como um parâmetro, o estudo conduzido por França *et al.* (2014) que investigou a percepção de gestores sobre os Programas de Preparação para a aposentadoria constatou que, num total de 2.657 empresas, apenas 23% das instituições pesquisadas desenvolviam esses PPA no Brasil.

Mediante este quadro complexo, estudar este tema em suas diferentes vertentes configura-se um desafio pelas dimensões que assume enquanto fenômeno biopsicossocial e cultural.

1.4 Organização do Projeto

A pesquisa está organizada em seis capítulos. No primeiro capítulo, refere-se a introdução ao tema, a descrição do problema, e seus objetivos, a delimitação do estudo, a justificativa e a organização do projeto de pesquisa.

No segundo capítulo, encontra-se a fundamentação teórica, a revisão de literatura a respeito do tema central aposentadoria, uma incursão ao trabalho como categoria social, o papel do programa de Pós-carreira e temas inter-relacionados como eventos de vida, eventos críticos, o processo de aposentadoria e sua inter-relação com a questão da família e da saúde do trabalhador a partir da visão de diferentes autores. É apresentado ainda o constructo Resiliência e a sua aplicação à transição para a aposentadoria, encerrando com a Teoria Bioecológica de Urie Bronfenbrenner (1992; 1996), constructos teóricos que atuam como fio condutor para analisar e compreender a fase da preparação para a aposentadoria.

O terceiro capítulo, é dedicado ao método utilizado para viabilizar o alcance dos objetivos específicos, assim como o problema norteador da pesquisa. Neste capítulo constam o delineamento e tipo de pesquisa, local, população e amostra, os instrumentos utilizados, bem como os procedimentos de coleta e análise dos dados.

O quarto capítulo é destinado aos resultados quali-quantitativos; abrangendo a caracterização da população, o tratamento dos dados da Escala de Resiliência e caracterização da amostra. A discussão ocorre no quinto capítulo, evidenciando a análise dos conteúdos das entrevistas. Para encerrar, apresenta-se no sexto capítulo as considerações finais. Seguem os anexos e apêndices necessários ao percurso da pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Revisão da Literatura

Para conhecer um panorama de estudos sobre o tema em pauta, realizou-se um levantamento de produções nacionais, do tipo revisão integrativa, a partir das seguintes etapas: identificação do tema e seleção da questão norteadora, estabelecimento de critérios para inclusão e exclusão de estudos, definição das informações a serem extraídas dos estudos selecionados, avaliação crítica dos estudos incluídos no conjunto da revisão.

O tema central da busca focalizou as relações entre resiliência e o período de pré-aposentadoria, derivando como questão norteadora, o que se tem estudado e publicado sobre esta temática, especialmente utilizando a resiliência enquanto constructo teórico.

Para tanto, foi feito um levantamento bibliográfico das produções durante o mês de agosto e setembro de 2015, delimitando materiais no período 2010-2015, por meio dos títulos que abarcavam a expressão “preparação para a aposentadoria” e “resiliência e aposentadoria”, indexados nos acervos digitais ativos e a partir dos descritores: “preparo aposentadoria” e “resiliência e aposentadoria”. Os bancos de dados acessados foram os da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), da Scientific Electronic Library (SCIELO), Sistema de Bibliotecas da Unicamp (SBU), Rede de Revistas Científicas da América Latina y el Caribe, España y Portugal (REDALYC), dos Periódicos Eletrônicos e de Psicologia (PEPSIC). Para complementar a busca, trabalhou-se também com o acervo do Google Acadêmico, a partir de um terceiro descritor – “preparo aposentadoria e resiliência” (junção dos dois anteriores), não especificando um período determinado de busca.

Encontrou-se o total de 984 publicações entre dissertações, teses e artigos cujos títulos e resumos abarcavam os descritores supracitados. Após esta seleção, foi realizada uma sistematização dos que continham a expressão completa no título e realizada a leitura dos resumos, eliminando-se os que não atendiam ao objetivo deste estudo, fato que resultou ao final em 96 publicações.

A Tabela 1, a seguir, apresenta os resultados de busca realizada nas bases da CAPES, da BDTD, da SCIELO, da SBU, da REDALYC e PEPSIC por tipo de materiais científicos.

Tabela 1. Distribuição das produções acessadas com o descritor “Preparo Aposentadoria”

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Dissertações		1		1			2
Teses	2	2		3	2	1	10
Artigos	4	3	5	7	7	2	28
Total	6	6	5	11	9	3	40

Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se observar que, na busca com o termo “Preparo aposentadoria”, foram encontrados 28 artigos, dentre esses 11 relacionados ao escopo deste trabalho, com temas variados que abordavam desde orientação para a aposentadoria, o sentido do trabalho no processo da aposentadoria, os processos psicossociais e bem-estar na aposentadoria, os desafios da pré-aposentadoria e a adaptação do bem-estar psicológico na velhice. Entre as duas dissertações encontradas, apenas uma abordou o tema envelhecimento, aposentadoria e projeto de vida, relacionando-os à questão do bem estar dos participantes. Já entre as 10 dissertações, apenas uma pesquisou o tema aposentadoria: “Um estudo a respeito do término e recomeço de uma carreira atlética”, da autora Selingardi (2013) abordando a preparação da aposentadoria na vida dos atletas, o curto tempo de vida profissional e a mudança de papel deste profissional na nova etapa de carreira.

A leitura das 11 publicações selecionadas proporcionou uma visão geral a respeito do tema, sua abrangência, os estudos e análises de comportamentos dos pré-aposentados, assim como a importância do planejamento para a aposentadoria como um fator em evidência nos artigos pesquisados conforme demonstrado no Quadro 1.

Quadro1. Distribuição das produções selecionadas para análise

Autores / Ano	Título	Fonte
Zanelli, Silva e Soares (2010)	Orientação p/ aposentadoria nas organizações de trabalho: construção projetos p/ pós-carreira	PEPSIC
Selig e Valore (2010)	Imagens da aposentadoria no discurso de pré aposentados: subsídios para orientação profissional	PEPSIC
Bitencourt, Gallon, Batista e Piccinini (2011)	Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria	CAPES
Oliveira e Silveira (2012)	Os sentidos do trabalho na contemporaneidade	CAPES
Zanelli (2012)	Processo psicossociais, bem estar e estresse na aposentadoria	PEPSIC

Autores / Ano	Título	Fonte
França, Murta, Negreiros, Pedralho e Carvalhedo (2013)	Intervenção breve na preparação para aposentadoria	REDALYC
Panozzo e Monteiro (2013)	Aposentadoria e saúde mental: uma revisão de literatura	PEPSIC
Barbosa e Traese (2013)	Pré aposentadoria: um desafio a ser enfrentado	PEPSIC
Murta (2014)	Preparação aposentadoria programa Viva mais	REDALYC
França, Murta e Villa (2014)	Efeito de uma intervenção breve no planejamento para aposentadoria	PEPSIC
França, Murta e Iglesias (2014)	Planejamento p/ aposentadoria uma escala de mudança de comportamentos	PEPSIC

Fonte: Dados da pesquisa

O primeiro destaque foi atribuído ao artigo “Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria”, das autoras Bitencourt; Gallon; Batista e Piccini (2011). O estudo consiste em uma pesquisa qualitativa com profissionais na fase de preparação para a aposentadoria e com aposentados vinculados de uma empresa do Rio Grande do Sul. A pesquisa teve como objetivo analisar o sentido do trabalho para os pré-aposentados no momento de transição para aposentadoria. Os entrevistados apresentaram reações positivas em relação à aposentadoria, outros expressaram a necessidade de continuar atuantes no mercado de trabalho. Outro fator de satisfação apurado na análise das entrevistas foi a preparação para essa nova fase promovida pela empresa. Esse artigo expressa a importância da preparação para aposentadoria para os indivíduos e como ter suporte da empresa para atravessar essa fase de vida.

No artigo “Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado”, as autoras Barbosa e Traese (2013) apresentaram resultados de uma pesquisa realizada com pré-aposentados e citam a importância da área da Psicologia na construção de uma visão crítica sobre o papel do psicólogo na preparação do sujeito para sua aposentadoria. A pesquisa de campo constatou que os sujeitos que estão próximos à aposentadoria enfrentam sentimentos de medo e insegurança e, muitas vezes, desejam continuar trabalhando. Além disso, demonstrou que o pré-aposentado não se conforma com a aproximação da velhice. Concluem que a fase da pré-aposentadoria é um momento oportuno para reflexão e planejamento de novos projetos para o futuro.

A busca com o descritor “Resiliência e Aposentadoria” resultou cinco artigos, um deles sobre “o efeito do estresse na qualidade de vida do idoso”; o segundo abordando “o papel moderador do sentido de vida” e o terceiro sem correlação com esta pesquisa. Destaca-se aqui o quarto artigo com o tema “Resiliência e Velhice: revisão de literatura”, das autoras Fontes e

Neri (2015). Seu objetivo foi apresentar conceitos de resiliência psicológica em idosos, associados aos modelos teóricos dominantes, e descrever os principais dados encontrados em revisão de literatura internacional e brasileira no período 2007-2013. Chegou-se a conclusão que a resiliência se mantém na velhice por meio dos processos de enfrentamento decorrentes da história de vida de cada um.

O quinto artigo de importante contribuição nesta revisão de literatura foi “A Importância da Resiliência para o Bem-Estar na Aposentadoria” das autoras Nalin e França (2015) derivado de um estudo que investigou a importância da resiliência, da satisfação socioeconômica, do tempo de aposentadoria e do planejamento para o bem-estar na aposentadoria de 270 participantes. A maioria da amostra foi composta por homens (64%), média de idade de 65 anos (DP = 5,7), membros de associações de aposentados de 10 organizações públicas e privadas no Rio de Janeiro. Como resultado alcançado, apontou que o bem-estar na aposentadoria está relacionado à satisfação socioeconômica e à resiliência determinada. São sugeridas pesquisas comparando aposentados, participantes ou não de associações de aposentados, e recomendada a promoção de atitudes de resiliência nos programas de preparação para a aposentadoria. Este artigo expressa, portanto, a relação entre a aposentadoria e a resiliência dos indivíduos que passarão por este evento de vida. Salienta-se a dissertação sobre o tema “A resiliência um processo de proteção e adaptação do bem-estar psicológico na velhice” e a tese “Em busca da resiliência”, fundamentais na apreensão geral da temática resiliência e aposentadoria.

Tabela 2. Distribuição das produções acessadas com o descritor: “Resiliência e Aposentadoria”

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Dissertações				1			1
Teses					1		1
Artigos				1	1	3	5
Total				2	2	3	7

Fonte: Dados da pesquisa

Com o intuito de completar o inventário, optou-se pela busca com o descritor “Preparo Aposentadoria e Resiliência” no Google Acadêmico, sem determinar um período pré-fixado. Foram encontrados 937 documentos entre teses, artigos e textos. Como explicado, aplicando-se os critérios de exclusão, a análise recaiu sobre 96 produções (somatória dos materiais das tabelas 1, 2 e 3).

Pelo volume de artigos encontrados, notou-se o crescente aumento de produções com o tema envelhecimento. Que a palavra aposentadoria está relacionada à preparação para aposentadoria, programas e projetos de prevenção e promoção da saúde do idoso, estresse, fatores de risco, resiliência e envelhecimento.

Na Tabela 3, constam os materiais selecionados entre artigos, teses, dissertações e textos que serviram como referencial literário para compreensão do tema em âmbito nacional.

Tabela 3. Distribuição dos temas das publicações no Google Acadêmico

Temas	Artigos, teses, dissertações e textos
Preparação p/ aposentadoria	9
Envelhecimento	15
Aposentadoria	5
Prevenção da saúde p/ idosos	6
Fatores de risco	1
Resiliência	10
Estresse	3
Total Geral de Produções	937
Total de Produções	49

Fonte: Dados da pesquisa

Entre os 49 materiais selecionados, sobressai o artigo “Aposentadoria e saúde mental: uma revisão de literatura”, das autoras Panozzo e Monteiro (2013), referente à pesquisa realizada nos anos de 2006 a 2011 em relação a aposentadoria e saúde mental. Na temática preparação para aposentadoria, as pesquisas dão mostra do quão importante pode ser um programa de educação para a aposentadoria nessa fase, oportunizando a construção de um novo projeto de vida. Além disso, ressalta o papel do psicólogo como facilitador desse processo, por meio de orientação profissional, na qual podem ser trabalhados de forma mais abrangente os aspectos que estão no entorno do fenômeno da aposentadoria. A Tabela 4 discrimina os sete artigos nacionais que Panozzo e Monteiro (2013) salientam discutir a importância do planejamento e da implantação, por parte das organizações, dos programas de preparação para a aposentadoria.

Tabela 4. Seleção de estudos sobre Preparação para a aposentadoria

Autores / Ano	Título	Periódico
Soares, Costa, Rosa e Oliveira (2007)	Aposenta-ção	Estudos Interdisciplinares do envelhecimento
Oliveira e Farinelli (2008)	Empregados aposentáveis: construindo um projeto para a qualidade de vida.	Sociedade de Cardiologia de São Paulo
Costa e Soares (2009)	Orientação Psicológica para a aposentadoria.	Revista Psicologia: Organizações e Trabalho
França e Soares (2009)	Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida.	Psicologia: Ciência e Profissão
França e Carneiro (2009)	Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ).	Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia
Selig e Valore (2010)	Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídios para a orientação profissional.	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho
Lima, Soares e Luna (2010)	A arte de aposentar-se: Programa de Preparação para a aposentadoria com Policiais Federais.	Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento

Fonte: Elaborado por Eliana Andrade Lima Panozzo e Janine Kieling Monteiro (2013) referente ao levantamento realizado de 2006 a 2011.

Dentre os artigos que mais contribuíram para a presente revisão de literatura, o artigo “Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida”, das autoras França e Soares (2009), aborda a valorização dos trabalhadores mais velhos e a maturidade psicológica adquirida ao longo da vida que coincide com a fase da aposentadoria. O estudo discute a importância da adoção por parte das empresas de programas de educação desde o início da carreira e não somente na fase de aposentadoria. Faz também uma reflexão a respeito do envelhecimento e seus desafios frente a aposentadoria. Outros artigos propõem uma reflexão sobre o papel da Psicologia na orientação de carreira e na aposentadoria, ampliando as possibilidades de atuação profissional do psicólogo e incentivando a inserção desse profissional nas atividades de orientação de carreira realizadas ao longo da vida laboral dos indivíduos (SOARES; COSTA; ROSA; OLIVEIRA, 2007; COSTA; SOARES, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009; LIMA; SOARES; LUNA, 2010).

Considera-se que estes resultados reiteram a importância da (re)orientação profissional anterior à aposentadoria, almejando possibilitar ao indivíduo a construção de novas escolhas e novos projetos, o redimensionamento da visão vinculada à condição de aposentado e uma reflexão sobre a relação entre identidade e trabalho (SELIG; VALORE, 2010). Esta (re)orientação pode ser contemplada nos programas organizacionais com objetivo de fornecer recursos a seus funcionários para facilitar o enfrentamento e adaptação a essa nova fase da vida (OLIVEIRA; FARINELLI, 2008; FRANÇA; CARNEIRO, 2009; LIMA, SOARES; LUNA, 2010).

Um novo levantamento foi realizado em maio de 2017 para acessar as produções mais recentes junto as bases de dados da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), da *Scientific Electronic Library* (SCIELO), Rede de Revistas Científicas da América Latina y el Caribe, España y Portugal (REDALYC), Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), *American Psychological Association* (PsycINFO) e na *US National Library of Medicine National Institutes of Health* (PUBMED). Foram encontrados 15 artigos cujos temas e resumos estão relacionados ao campo desta pesquisa; assuntos que variam desde a validação de instrumentos para medir os estágios de mudanças na fase da aposentadoria, estudos de preparação para a aposentadoria desenvolvidos com trabalhadores de setores públicos e privados, a questão familiar na aposentadoria e uma revisão de literatura latino-americana sobre as perspectivas psicológicas da relação aposentadoria e trabalho. A partir da leitura dos artigos, destacam-se 09 deles cujos conteúdos se alinham à perspectiva desta pesquisa.

Em relação à preparação para a aposentadoria, o artigo dos autores Leandro-França; Murta e Iglesias (2014), cujo título é “Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento”, cita que as pesquisas sobre preparação para aposentadoria tendem a se concentrar em mudanças atitudinais e comportamentais, sem destacar os preditores cognitivos e motivacionais relevantes. Este trabalho descreve dois estudos buscando a construção e evidências de validade de uma nova medida, a Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA). No primeiro estudo há uma amostra de 189 servidores públicos que revelaram uma estrutura bifatorial para os 15 itens da escala: Investimento Ocupacional-Social e Investimento em Autonomia e Bem-estar. No segundo estudo, a utilidade da EMCPA foi avaliada por 23 servidores públicos. Em conjunto, os resultados sugerem que a nova medida apresenta validade e fidedignidade para identificar áreas de maior investimento, estabelecer metas e refletir a respeito da mudança no planejamento da aposentadoria. A principal contribuição deste estudo foi preencher a lacuna

na produção científica quanto ao desenvolvimento e validação de instrumentos embasados em estágios de mudanças que avaliem modificações sutis, motivacionais e cognitivas que antecedem a mudança comportamental no planejamento para aposentadoria.

As autoras Leandro-França; Seidl e Murta (2015), em seu artigo “Intervenção breve como estratégia de planejamento para a aposentadoria: transformando intenções em ações”, investigaram as mudanças relevantes nos comportamentos dos participantes de uma intervenção breve sobre planejamento para aposentadoria. A intervenção foi fundamentada no modelo transteórico de mudança e na teoria de implementação de intenções. O delineamento da pesquisa foi pré-experimental com *follow-up* de dois, quatro e onze meses. Dez servidoras públicas entre 47 e 60 anos participaram da intervenção breve em grupo e, para o tratamento dos dados, utilizou-se a análise de conteúdo. Como resultados, destacam que a intervenção breve favoreceu mudanças cognitivas, motivacionais e comportamentais com maior frequência de relatos nos estágios de ação e manutenção da saúde, da rede social e da ocupação.

O artigo “Desenvolvimento da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA) e Correlatos Psicossociais”, dos autores Rafalski e Andrade (2017), teve como objetivo desenvolver e apresentar evidências de validade da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA). Foram realizados procedimentos de construção, validade de constructo e conteúdo, seguidos de análise fatorial exploratória e confirmatória, além de correlações e comparações com variáveis demográficas. Participaram da pesquisa 982 trabalhadores, a maioria do sexo masculino (65,1%, N = 640) com idade média de 40,1 anos (DP = 10,5 anos). Os resultados das aferições psicométricas confirmam a estrutura de cinco dimensões esperadas, com subescalas de Percepções de Saúde, Desligamento do Trabalho, Finanças, Relacionamentos Interpessoais e Perdas na Aposentadoria. De forma geral, os resultados apontam que melhores percepções sobre o futuro na aposentadoria relacionam-se a melhores condições contextuais de vida.

Já o artigo “Sentimentos e perspectivas de trabalhadores de instituição universitária pública frente à aposentadoria”, das autoras Gvozdz; Sakai e Haddad (2014), teve como objetivo identificar os sentimentos e as perspectivas de trabalhadores de uma instituição universitária pública frente à aposentadoria. Trata-se de estudo quantitativo desenvolvido com 82 trabalhadores em fase de pré-aposentadoria, participantes de um Programa de Preparação para a Aposentadoria. Os resultados demonstraram que a aposentadoria é percebida como o descanso merecido e um processo natural da vida. Sentimentos como liberdade, satisfação,

ansiedade, medo e infelicidade ficaram evidentes. Os resultados reforçam a importância desses programas, a fim de auxiliar no enfrentamento das expectativas e anseios dessa fase da vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

Marangoni e Mangabeira (2014) apresentaram o artigo “Política integrada de atenção à saúde do servidor público do Distrito Federal: o programa de preparação para o período Pós-carreira”. Os dados e a análise do perfil dos participantes permitiram identificar que os servidores aptos a se aposentar imediatamente (84%) não haviam se planejado para esse momento de transição. Nas oficinas, relataram a importância da continuidade do programa e sua ampliação. Mais da metade (56%) dos aposentandos pretendiam solicitar abono de permanência, pois justificam não ter condições financeiras de manutenção do mesmo padrão de vida pessoal e familiar com os valores dos proventos. Os resultados apontam a necessidade de dar continuidade ao programa e fortalecer as ações de educação e orientação para o Pós-carreira.

Em “Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos e perdas percebidos por trabalhadores de uma universidade pública frente à proximidade da aposentadoria”, os autores Pissinati; Haddad; Dalmas e Birolim (2016) realizaram uma pesquisa exploratória, transversal e quantitativa que constatou que os trabalhadores atribuíram maior importância aos ganhos do que às perdas da aposentadoria. O aumento da idade associou-se à menor valorização dos ganhos totais e do tempo para relacionamentos. O maior tempo de atuação contribuiu para a valorização das perdas totais e dos aspectos tangíveis do trabalho. Indicam como necessário criar espaços de reflexão nas instituições de trabalho que proporcionem a escuta das necessidades dos trabalhadores, sobretudo daqueles com maior idade e tempo de serviço.

Os autores Silva e Rodrigues (2016), no artigo “Saúde Emocional: a importância de Planejar a Aposentadoria”, analisaram a autoavaliação emocional para aposentadoria e a percepção ante os programas de preparação e apoio à aposentadoria. O público alvo foi o de professores de uma instituição privada e o instrumento utilizado foi um questionário composto por 15 questões referentes aos fatores psicossociais, programas de preparação e apoio para aposentadoria (PPA). A população estudada ainda não possuía uma opinião formada em relação à aposentadoria, sendo este um fator de risco à saúde emocional, mas apresentaram interesse em participar dos programas. Observou-se que um dos aspectos que influencia a falta de conhecimento das pessoas com relação aos programas de preparação para a aposentadoria (PPA) se relaciona às empresas ainda se encontrarem resistentes a

disponibilizá-los aos seus colaboradores, até mesmo as empresas privadas. A pesquisa mostrou que no período pós-aposentadoria os indivíduos não pretendiam tornar-se inativos, tinham a intenção de recorrer a trabalhos voluntários ou alternativos para novas vivências.

Neste levantamento, ainda foram encontrados artigos relacionados à aposentadoria e a questão familiar como o dos autores Antunes; Soares e Moré (2015), denominado “Repercussões da Aposentadoria na Dinâmica Relacional Familiar na Perspectiva do Casal”. A pesquisa visou compreender as repercussões da aposentadoria na dinâmica relacional familiar na perspectiva do casal. Participaram da pesquisa seis casais aposentados com estrutura familiar composta pelos subsistemas conjugal/parental e fraternal/filhos. Os resultados evidenciaram que a aposentadoria é um estressor no ciclo vital da família, visto que a iminência deste período ocasiona a reorganização do sistema familiar, afetando os padrões comportamentais e a qualidade dos vínculos estabelecidos entre o casal e destes com seus filhos.

O artigo “*The Importance of Resilience for Well-Being in Retirement*”, das autoras Nalin e França (2015), investigou a importância da resiliência, da satisfação socioeconômica, do tempo de aposentadoria e do planejamento para o bem-estar na aposentadoria de 270 participantes. A maioria da amostra foi composta por homens (64%), com média de idade de 65 anos (DP = 5,7), membros de associações de aposentados de 10 organizações públicas e privadas no Rio de Janeiro. Foram efetuadas a análise fatorial e a regressão hierárquica. Os resultados da regressão revelaram a resiliência determinada – maestria, adaptabilidade, desenvoltura e perseverança – e a satisfação socioeconômica como os principais preditores e explicam 28% deste modelo. O bem-estar na aposentadoria está relacionado à satisfação socioeconômica e à resiliência determinada. São sugeridas pesquisas comparando aposentados participantes ou não de associações de aposentados e recomendada a promoção de atitudes de resiliência nos programas de preparação para a aposentadoria.

Por último, mas igualmente importante, deve-se mencionar dois artigos interessantes, um de revisão de literatura latino-americana e outro internacional mais amplo que examinam a utilidade do conceito de resiliência (Boehs *et al.*, 2017; Wild *et al.*, 2011). No artigo “Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: Perspectivas psicológicas” os autores Boehs *et al.* (2017) evidenciam os principais desenhos de pesquisa encontrados sobre o tema em questão: artigos teóricos n=10 sendo p=26,8%, os artigos empíricos n=32 e p=76,2%. Já as classificações dos estudos empíricos encontrados estão divididas em relato de pesquisa cujo n=26 sendo p= 81,25% e os relatos de experiência n=6 e

p= 18,75%. Em relação aos métodos de análise dos dados, os qualitativos n=13 e p=40,62%, já os quantitativos n=15 e p= 46,88% e os mistos representaram n=4 e p=12,5%. Apresentam as diversas áreas da psicologia às quais se vinculam as pesquisas sobre as inter-relações do tema aposentadoria: psicologia do desenvolvimento, psicologia organizacional e do trabalho, psicologia clínica e vocacional. Considerando os artigos selecionados para análise, os autores observaram um significativo aumento do número de estudos sobre o tema nos últimos anos, sobretudo a respeito da “preparação para a aposentadoria”. Constataram a predominância de estudos empíricos, qualitativos e quantitativos que enfatizam a importância de uma análise sob a ótica interdisciplinar, destacando-se que as publicações estão indexadas em periódicos de diferentes áreas do conhecimento.

Já o artigo “*Resilience: thoughts on the value of the concept for critical gerontology*”, dos autores Wild; Wiles e Allen (2011), é uma revisão conceitual e buscou examinar a utilidade do conceito de resiliência cada vez mais popular nas ciências sociais. Foram exploradas algumas ideias-chave sobre a resiliência individual e social de campos variados, assim como as novas maneiras de conceituar a resiliência em relação à vida adulta. O artigo aborda a história do conceito de resiliência, os pontos fortes e fracos de usar a resiliência como um quadro conceitual dentro de pesquisa a respeito de envelhecimento, destacando as diferentes escalas de resiliência e o que afetam a capacidade dos idosos e das pessoas diante das adversidades. Os autores afirmam, entre outros pontos, que há várias ferramentas para medir a resiliência, mas nenhuma que possa ser considerada “padrão-ouro”. O artigo apresenta ainda alguns princípios fundamentais para o uso da resiliência dentro da gerontologia, para assim evitar algumas das limitações associadas ao seu uso histórico. Embora os autores não mencionem a inter-relação da resiliência e a aposentadoria e “relatam a complexidade do uso da escala que mede a resiliência”.

A seguir, apresenta-se o quadro conceitual que sustenta esta pesquisa.

2.2 Breve incursão à categoria social do trabalho

As primeiras formas de trabalho humano estavam relacionadas exclusivamente à sobrevivência, como a busca de alimentos e de abrigo, momento da história em que o homem era basicamente caçador e coletor e vivia em habitações bastante primárias. As mudanças no mundo do trabalho foram inimagináveis e sempre estiveram ligadas às necessidades e desejos do ser humano e aos avanços do conhecimento e da tecnologia.

Até meados do século XVIII predominou, no contexto da vida humana, o trabalho ligado à vida no campo, à agricultura e à pecuária. Esse predomínio quase que exclusivo das atividades agropecuárias manteve-se até a introdução de máquinas que realizavam atividades manuais, inclusive substituindo a mão de obra humana. Era o momento da primeira Revolução Industrial e seu grande marco foi a invenção das máquinas de fiar, na Inglaterra, entre os anos de 1730 e 1769 (BRAUDEL, 1996).

A categoria social trabalho passou pelas mais diversas transformações em relação ao seu valor e às mudanças tecnológicas a que foi submetida. Foi interpretado como expiação e castigo como função de escravos e valorizado como vocação e missão humana, fonte de salvação ou alienação. Do ponto de vista tecnológico, passou por transformações desde a era da Pedra Lascada até a da informatização mais sofisticada.

Dentre estas mudanças, deve-se destacar o próprio aumento da produção que, gerando um excedente, fazia com que os industriais burgueses pudessem pensar a produtividade para além de uma mera necessidade, mas igualmente em termos de desejos do consumidor, sobretudo pensados na lógica do conforto e do *status* (TOURAINÉ, 2006). Outro ponto importante da Revolução Industrial foi sua contribuição para o avanço do sistema capitalista existente e ainda predominante no mundo.

O significado da palavra “trabalho”, em sua origem, remete a peso, fardo, sofrimento e tortura. Tal concepção se relaciona ao trabalho como fonte de exploração e de deterioração da qualidade de vida do ser humano ao despender esforço físico e psíquico que resulta em desgastes (ZANELLI, 2010). Segundo Brief e Nord (1990), o único elemento que reúne seus múltiplos significados é ser uma atividade que tem um objetivo. Geralmente, essa noção designa um gasto de energia mediante um conjunto de atividades coordenadas que visam produzir algo de útil (FRYER, PAYNE, 1984; SHEPHERDSON, 1984). O trabalho pode ser agradável ou desagradável e pode ser associado ou não a trocas de natureza econômica. Pode ser executado ou não dentro de um emprego. De acordo com Fryer e Payne (1984), o trabalho é uma atividade útil, determinada por um objetivo definido, além do prazer gerado por sua execução.

Antunes (2005) afirma que o trabalho pode ser definido como o exercício de uma atividade vital capaz de plasmar a própria produção e a reprodução da humanidade pela criação dos bens materiais e simbólicos socialmente necessários para a sobrevivência da sociedade. É por meio do trabalho que o ser humano medeia sua relação com a natureza, transformando-a e sendo transformado por ela (BORDEANAVE, 1999).

A palavra trabalho, desde o surgimento do capitalismo manufatureiro, passou a representar um modo de produzir os bens de consumo e os serviços necessários à sobrevivência. Para o trabalhador, tornou-se o meio de ganhar um salário e a base da construção de sua identidade (ZANELLI, 2010). Na sociedade ocidental, centrada no mercado e orientada por relações típicas de convivência (RAMOS, 1989), o trabalho está associado ao conceito de atividade remunerada, geralmente realizada sob a denominação de emprego, em contextos burocratizados, repletos de normas e rotinas, em evidentes incompatibilidades com a vida familiar e social das pessoas. Nessa concepção, a ideia de trabalho é produzida por meio de relações orientadas pelo comprometimento do tipo instrumental, na qual prevalece a percepção do trabalhador e das perdas materiais que terá caso opte por se desligar da organização onde trabalha (ZANELLI; SILVA, 2008). Além disso, o trabalho é fundamental às organizações, bem como à sociedade; caracteriza um esforço planejado, mesmo os que não se apresentam formais e rotineiros mas que, de qualquer forma, resultam em alguma modificação da natureza (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Ao analisar a evolução do trabalho, observa-se que seguiu “de fardo à vocação, tornando-se um fim absoluto, é responsável pelo progresso técnico da humanidade” (DOURADO *et al.*, 2009, p. 365). Sob o viés econômico, adquiriu uma posição central na vida humana e não pode ser negativo. Por um viés psicológico, o trabalho hoje é uma referência fundamental para o indivíduo, contribuindo para a construção da sua autoimagem, identidade e inserção social. Deve incluir o mundo mental, emocional e físico, fortalecendo sentimentos de satisfação, realização e pertença dos indivíduos que trazem sentido à vida (BAUMAN, 2004; DOURADO *et al.*, 2009).

Ainda dentre os múltiplos significados de trabalho, lembra-se a expressão emprego (um contrato de troca entre partes com especificações do que fazer e qual remuneração receber) ou uma ocupação individual com um conjunto de atividades remuneradas em um sistema econômico organizado. De acordo com Morin (2001), a carreira é a sequência de atividades que um indivíduo realiza e que traz aumento de salário, de prestígio e de *status* ou um chamado (uma vocação a ser cumprida que leve a um benefício maior para a sociedade) (MARTIN, 2000).

Atualmente, a concepção de trabalho está relacionada a metodologias e práticas de gestão que buscam eficiência e produtividade, economia de escala e redução de custos que, diante do cenário competitivo atual, também trazem uma maior complexidade no escopo das funções, a conectividade dos profissionais, o excesso de trabalho e até mesmo a

despersonalização. Nesse sentido, é preciso um alinhamento entre o trabalho, a organização e os indivíduos para atingir o sucesso e a realização das expectativas das partes.

Para Antunes (2005), a busca de uma vida dotada de sentido, a partir do trabalho, permite ao indivíduo explorar conexões entre o trabalho e a liberdade, isto é, a fonte primária de realização do ser social. O trabalho é, hoje, uma atividade de escolha individual. Assim, o trabalho é um núcleo que dá sentido à existência humana, na qual a vida é baseada no trabalho. Por meio dos processos de socialização primária e secundária, o indivíduo vai construindo significados sobre essa palavra ao longo das fases de amadurecimento do ser humano, até a velhice.

Zanelli e Silva (1996) assinalam que a partir do trabalho o indivíduo renova a percepção de si mesmo e do seu ambiente, possibilitando, com isso, mais crescimento e desenvolvimento pessoal. Portanto, o trabalho além de ter um papel central na estruturação da vida social, atua também na dimensão psicológica, sendo fundamental para os processos de constituição da identidade e avaliação de si mesmo. Assim, a opção pelo desligamento do ciclo formal de trabalho afeta diretamente a identidade, pois a autoimagem ocupacional é uma parte essencial da autoimagem (SCHEIN, 1982, 1996). O rompimento das relações de trabalho em função da aposentadoria costuma ter impactos marcantes no contexto global da vida e, assim, tem consequências que vão muito além de um simples término de carreira.

Esta questão remete à vivência da perda da identidade profissional que reativa pensar em qual identidade o indivíduo ao se aposentar se sustentará, posto que o trabalho não necessariamente faz sentido na vida do indivíduo. Beauvoir (1990, p. 663-665), ao questionar sobre “como deveria ser uma sociedade, para que, em sua velhice, um homem permanecesse um homem? A resposta é simples: seria preciso que ele fosse sempre tratado como homem” faz referência ao aposentado como membro inativo da sociedade.

Pela sorte que destina a seus membros inativos, a sociedade desmascara-se; ela sempre os considerou como material. Confessa que, para ela, só o lucro conta, e que seu humanismo é só fachada. [...] A sociedade só se preocupa com o indivíduo na medida em que este rende. [...] Se o aposentado fica desesperado com a falta de sentido de sua vida presente, é porque o sentido de sua existência sempre lhe foi roubado (BEAUVOIR, 1990, p. 663-665).

Na visão de Beauvoir (1990), a vida do trabalhador aposentado perde sentido, mas na verdade muitas vezes foi uma vida desprovida de sentido por ser o homem submetido à ordem do capital. É possível pensar, entretanto, que há respaldo legal para os aposentados do século

XXI não serem considerados membros inativos de uma sociedade. A Política Nacional do Idoso dispõe sobre a condição do aposentado como membro ativo, participante e atuante em seu meio, como também sobre as situações que o preparam para obter tal condição.

Ao longo da vida, observa-se que o trabalhador percebe as pessoas aposentadas como um grupo “de fora”. A elas são associados diversos estereótipos – por definição, categorias geralmente simplificadas e impregnadas de conteúdos pejorativos, que resultam de suposições orientadas pela inclusão de uma pessoa em determinado grupo (VECHIO, 2008).

Todavia, a trajetória do trabalho, do ponto de vista do Estado, é compreendida num dado limite de tempo na vida do indivíduo. Neste sentido, a aposentadoria se constitui um evento que demarca tal trajetória de trabalho e a própria carreira, constituindo-se um divisor de águas e, portanto, um evento de vida que pode assumir diferentes conotações para o indivíduo por conta dos condicionantes aos quais a aposentadoria está atrelada.

2.3 O papel dos Programas Pós-carreira

Antes de abordar o papel dos programas de preparação para aposentadoria, é importante lembrar a importância da carreira na vida dos trabalhadores. Os estudos de Schein (1996) o levaram a afirmar que, por meio do trabalho, os indivíduos constroem sua carreira, que o autor subdivide em 10 fases ou momentos. Tais fases são reconhecidas por esse e pela sociedade, embora o espaço de tempo associado a cada uma varie de acordo com a profissão ou com o próprio indivíduo. Tais fases da carreira são: fase 1 – crescimento, fantasia, exploração; fase 2 – educação e treinamento; fase 3 – ingresso no mundo profissional; fase 4 – treinamento básico, socialização; fase 5 – admissão como membro; fase 6 – estabilização no emprego, permanência como membro; fase 7 – crise no meio da carreira, reavaliação; fase 8 – avanço, recomeço ou estabilização; fase 9 – desligamento; e fase 10 – aposentadoria. Nessa perspectiva, o PPA se ocupa justamente do desfecho da trajetória da carreira do indivíduo, ao menos do ponto de vista formal da configuração assumida até então, uma transição para um momento de pós-carreira

O termo pós-carreira está presente na linguagem do mundo *business*, entre profissionais de recursos humanos, revistas especializadas na área de administração e gestão. Algumas empresas utilizam esse termo para nomear seus programas de preparação para a aposentadoria. Esses programas são reconhecidos na literatura nacional e estrangeira como

alternativas vantajosas ao trabalhador uma vez que auxiliam na adaptação à aposentadoria, geram mudanças positivas em saúde, qualidade de vida, atitudes e hábitos (OGUNBAMERU; SOLA, 2008; WANG; HENKENS; VAN SOLINGE, 2011 *apud* FRANÇA, 2016).

Para compreender o cenário nacional dos programas de preparação para a aposentadoria foi realizada uma investigação em 2008 com 320 organizações brasileiras, apenas 18% adotavam o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA), embora muitos dos seus principais executivos (75%) tenham admitido que esses programas eram importantes para os trabalhadores (FRANÇA, 2008).

Em pesquisa mais recente, o objetivo foi investigar a percepção de gestores sobre os Programas de Preparação para a aposentadoria (PPA) nas organizações, assim como as medidas que atendiam ao envelhecimento no contexto organizacional. Foram convidados 2.657 gestores em todo o Brasil, sendo um representante de cada organização e deste universo, 207 gestores de recursos humanos, diretores e gerentes de organizações com mais de 500 empregados em todo o país. Os resultados apontam que apenas 23% das organizações pesquisadas desenvolvem esses programas (FRANÇA; NALIN; BRITO; AMORIN; RANGEL; ELMAN, 2014). Por este motivo, os autores referem ser imprescindível a sensibilização dos gestores quanto à relevância de apoiarem os trabalhadores nesta transição, visando o seu bem-estar.

Além do percentual de empresas que praticam os Programas de Preparação para a Aposentadoria no Brasil, ser desconhecido ser pequeno, o número total de organizações brasileiras que adotaram tais programas, bem como sua duração e conteúdos abordados, o certo é que o PPA tem o compromisso de preparar o trabalhador para uma nova etapa de vida, assim como preparar as organizações para lidar com a ausência que este trabalhador provocará ao deixar a organização.

Considera-se fundamental que o PPA tenha como foco o repasse do conhecimento entre a geração que está saindo e a que permanecerá na empresa, minimizando as perdas tanto por parte da organização quanto por parte do indivíduo, fortalecendo a sua autoestima, visto que os trabalhadores são reconhecidos pelo valor do seu trabalho e pela memória organizacional que possuem (ZANELLI, 2010).

Nessa direção, diversas são as vantagens para que as empresas pratiquem programas de preparação para a aposentadoria (ZANELLI, 2010) como: a questão do seu papel social; proporcionar o desenvolvimento de novos talentos; gerar impacto positivo nos funcionários;

facilitar a gestão e transferência do conhecimento na organização; fortalecer a imagem positiva da marca/produto/serviço.

As organizações precisam apoiar o trabalhador em sua saída, facilitando a revisão do projeto de vida a curto, médio e longo prazo. O planejamento da aposentadoria deve estar inserido em um processo de educação continuada, relacionado ao planejamento de vida. (FRANÇA, 2009). Da mesma forma, é aconselhável que aqueles que desejam continuar trabalhando tenham ao menos uma atividade laborativa na aposentadoria, e que os PPAs possam ajudá-los na organização do tempo, de forma a incorporar outros aspectos relevantes para o seu bem-estar (MURTA; LEANDRO-FRANÇA; SEIDL, 2014).

Nota-se que os autores concordam entre si em relação que o PPA pode oferecer oportunidades para o desenvolvimento pessoal, descobertas de potencialidades, fontes de prazer, maturidade e crescimento a reflexão e orientação frente aos desequilíbrios e infortúnios que poderão ocorrer, minimizando a ocorrência de problemas no reposicionamento na estrutura social e conseqüente implicações nos planos de vida pessoal. Assim, o papel profissional, que servia de máscara principal para as outras esferas da vida, também será restabelecido. É um momento em que a pessoa se defronta consigo mesma e o desafio é descobrir, aceitar e assumir novas atividades e novos significados para a vida (SANTOS, 1990). A responsabilidade, por parte das organizações, em promover a orientação, preparação ou reflexão sobre as mudanças que precedem o período da aposentadoria é repleta de significados, um deles é a necessidade de pensar e alterar a relação entre a dedicação ao trabalho e os demais espaços que compõem a vida pessoal.

A questão do ritmo frenético de vida no trabalho imposto pela modernidade tem invariavelmente descompensado as relações entre trabalho e espaço de vida pessoal (SENGE,1999), avaliação ratificada por Zanelli e Soares, (2010) de que as crescentes exigências de fazer mais com menos têm resultado em sobrecarga de trabalho para as pessoas nas organizações.

Neste contexto, o trabalhador é estimulado a ter foco na realidade da organização tornando-se difícil pensar em lazer, cuidados com a saúde física ou psíquica, na família, em redes de apoio social ou em ações de responsabilidade social e ambiental. Embora não seja comum, é possível compatibilizar demandas profissionais e pessoais, desde que a cultura das organizações e estruturas de apoio sejam compatíveis, verdadeiramente as favoreçam, não incorrendo em punição quando o trabalhador dá atenção a aspectos importantes de sua vida pessoal (BAILYN, 1999). Lembra-se também, que a ideia da vida pessoal como

complementar a vida profissional, pois no momento da aposentadoria essa situação torna-se concreta; é requerido do trabalhador que se desprenda nos planos cognitivo, afetivo e cultural, dos modos de vida praticados até então considerados certos e que então aprenda a se comportar nos demais espaços da sua vida.

A diversidade de interesses e motivações pessoais e as possibilidades de delinear projetos na aposentadoria – ou no período anterior ao desligamento – facilitam a adaptação à aposentadoria. Assim, o bem-estar subjetivo está fortemente relacionado ao envolvimento em atividades fora da rotina e do isolamento, à busca de significados para a existência; em suma, à capacidade de adaptação (NERI, 1993). O que significa se dedicar ou desenvolver atividades consideradas agradáveis ou prazerosas, caracterizadas pela geração e aplicação de ideias inusitadas. Portanto, o momento da aposentadoria pode ser entendido como um período de reflexão e escalonamento de prioridades para sua vida, e por que não, dedicado ao “ócio criativo” (MASSI, 2000).

Nos programas pós-carreira, almeja-se a combinação de três aspectos fundamentais: o trabalho cujo sentido é o que ele construiu até o momento somado ao estar “aberto” para estudar e aprender sempre ao longo da vida, colocando em conexão esses dois aspectos por meio da busca de espaços lúdicos, de lazer e convivência saudável. Tais práticas trarão ao aposentado a oportunidade de realizar uma reflexão profunda, sobre mudanças e aptidões que possuem e que ficaram em segundo plano por conta da vida laborativa intensa. A ideia central é pensar a respeito do que foi de fato importante para si e dedicar tempo e disposição para aquilo que considera essencial.

Durante a participação no programa, é reforçada a importância da manutenção da prática do convívio com amigos ao longo dos anos de trabalho, ou mesmo fora dele, agora com possibilidades de uma vivência mais intensa e contínua, viabilizando ao aposentado a continuidade uma importante necessidade humana que é a de pertencer (STEPHENS, 2003). Contudo, é importante não haver mudanças ou rupturas drásticas no processo de redefinição e reinserção do aposentado em seus contextos significativos de vida, os hábitos e os costumes até então estabelecidos e concebidos como saudáveis para sua qualidade de vida (VITOLA, 2004). Assim, o PPA tem um propósito maior de endereçar os participantes à tomada de consciência desse momento de redefinição de seus papéis nos diferentes espaços de inserção, junto aos familiares, a relação com os amigos, a comunidade, questões da saúde física e psíquica, espiritualidade, religião, política ou outras instituições que possam impactar a vida do aposentado, considerando-se as influências recíprocas entre esse e todos os sistemas.

2.4 Eventos de vida e eventos críticos

Ao longo do percurso da vida, os indivíduos se deparam com eventos que os desafiam exigindo enfrentamentos, ou seja, ajustamento biológico, social e psicológico que, conseqüentemente, influenciam o desenvolvimento humano ao longo da vida. Os eventos de vida vêm sendo muito estudados e discutidos nas áreas da Sociologia e da Psicologia, especialmente com idosos.

O vocábulo “evento” vem do latim *eventus*, “acontecimento, ocorrência, acidente, acaso”. O Novo Dicionário Aurélio (FERREIRA, 1986) descreve “evento” como acontecimento; sucesso; êxito. O conceito de evento de vida é conceituado por Kimmel (1990), como evento de transição, um período de mudanças, crescimento e desequilíbrio que serve como uma espécie de ponte entre um ponto relativamente estável na vida e outro também relativamente estável. Por sua vez, Davies (1996) define evento de vida como um acontecimento significativo (por exemplo, a morte de um ente querido, um acidente, uma viagem, mudança de cidade, desemprego, aposentadoria ou nascimento de um filho), que ocorrem num momento particular, causando algum tipo de impacto na vida do indivíduo.

Os eventos de vida têm como característica marcar a transição para uma nova forma de adaptação, seja da personalidade ou mesmo da vida por si só. Esses eventos diferem dos demais eventos e acontecimentos comuns, como perder um ônibus ou encontrar-se com um amigo de longa data. É diferente ainda de problemas ou situações crônicas, como ser responsável pelos cuidados de um idoso dependente. Já os eventos positivos de vida também exigem recursos emocionais, sociais e intelectuais do indivíduo, ao contrário do que se pensa. O evento negativo vai demandar um maior ou menor valor, dependendo do grau de previsibilidade, da origem, da duração e do controle que o indivíduo tem sobre a ocorrência do evento.

O processo de desenvolvimento humano no adulto é pontuado pela tensão e o desequilíbrio presentes nos eventos de transição considerados fundamentais para o processo de adaptação do próprio indivíduo à situação, sendo a não linearidade e os movimentos de instabilidade e descontinuidade os impulsores de seu desenvolvimento humano. Hoyer *et al.* (1999) afirmam que o mais importante não é a frequência com que esses eventos ocorrem no desenvolvimento adulto, mas o quanto esse tem escolha ou controle sobre os eventos que afetam seu desenvolvimento e seu futuro.

Bronfenbrenner (1996) ressalta em seu modelo bioecológico, que há uma constante interação entre os aspectos da natureza e o ambiente onde os aspectos hereditários da pessoa influenciam e são influenciados pelo ambiente. O ser humano é visto como um ser ativo, capaz de modificar-se e modificar seu ambiente. Assim a aposentadoria na perspectiva de um evento de vida pode se tornar crítica ou não, dependendo de como o indivíduo faz a leitura deste momento de vida. Cada um reage e interpreta o evento de vida de uma maneira, com prazer ou desprazer, o que pode variar o envolvimento emocional em diferentes graus, causando um impacto na vida. Alguns eventos são esperados (entrada na universidade, aposentadoria, menopausa), já outros são inesperados (acidentes, perda de emprego, viuvez na vida adulta); também existem os eventos de vida positivos e outros negativos. Na medida em que a pessoa envelhece, aumenta a probabilidade de ocorrência de eventos inesperados que possuam relação com a saúde e ao bem-estar relacionados à vida de entes queridos (BALTES, 1987).

Pelo exposto, considera-se que a aposentadoria é um evento de vida relevante, podendo tornar-se ou não um evento crítico. Embora esperado na trajetória de todos aqueles que trabalham ao longo de um determinado período na vida, portanto, um evento normativo graduado por idade com uma época de ocorrência esperada numa dada sociedade, não deixa de ser autodeterminado, pois o indivíduo tem relativa liberdade de escolher o momento e a forma de sua ocorrência. Por outro lado, o evento da aposentadoria apresenta um caráter multideterminado, visto que a tomada de decisão sobre a efetivação desse período está interligada a diversas questões, tais como o vínculo laboral, o campo das organizações, o cenário demográfico atual e os fatores individuais, sendo nesse último aspecto incluídas as relações familiares (FRANÇA, 2013).

Mas o momento da transição do trabalho para a aposentadoria enquanto um evento de vida é vivenciado distintamente pelos indivíduos, podendo assumir a conotação de evento crítico. Os eventos imprevistos são considerados por Neri (2002) eventos não normativos que não possuem caráter universal, mas que ocorrem ao longo da vida dos indivíduos e estão relacionados ao desenvolvimento humano. A antecipação ou o adiamento da aposentadoria por motivos pessoais ou socioambientais fazem dela uma influência não normativa. Entende-se que o momento da aposentadoria pode se apresentar como um evento de vida planejado, porém podem ocorrer episódios marcantes durante esse evento que irão requerer alterações e que, de alguma forma, podem gerar mudanças pessoais, configurando-a como um evento crítico.

À luz dos conceitos até então abordados, lembra-se que os funcionários da empresa em questão se inscrevem voluntariamente para participar do PPA, ou seja, estão diante do evento de vida que é a aposentadoria e exercem sobre ele algum controle em termos de se preparar para essa transição no ciclo vital. Por outro lado, não há como negar que a empresa ao realizar um PPA, também exerce seu controle sobre a vida do trabalhador. É possível supor assim, que as repercussões do programa é que tornaram o evento da aposentadoria mais ou menos crítico para ambos, organização e trabalhador.

Vale mencionar, que durante tal evento poderão ocorrer várias situações, como mudanças ou episódios que podem impactar suas vidas pessoais, influenciando a trajetória de vida fazendo com que a aposentadoria assuma a dimensão de evento crítico. Essa trajetória é uma sequência de eventos pessoais que compõem a vida profissional, levando em consideração a cronologia desde o início da sua trajetória profissional e pessoal, a fase intermediária, a fase de transição para aposentadoria e a própria ruptura com a vida organizacional.

Desta forma, no programa Pós-carreira os participantes iniciam o processo de compreensão do sentido de seu trabalho, refletindo a respeito das suas experiências passadas e como estão significando suas experiências atuais; ao mesmo tempo na busca da construção de um novo rumo na condição de aposentado. Trata-se de um processo que possibilita (re)conhecer fatos que determinaram quais pessoas foram importantes, as mudanças ou reafirmações de suas trajetórias de vida, apontando um caminho para a compreensão dos diferentes processos de formação tanto pessoal quanto profissional.

Neste estudo, tomou-se como referência a aposentadoria enquanto um evento de vida (normativo, para quem desenvolveu vínculos com o trabalho ao longo de um determinado tempo e que cumpre os critérios legais para a possibilidade de desligamento), que exige preparação por parte do trabalhador para evitar que se torne um evento crítico, ou seja, uma vez que não é planejado, pode reativar consequências que afetam sua vida pessoal, familiar e social. Fato que necessariamente exigirá atuação de comportamentos resilientes para uma adaptação positiva ao curso de vida.

2.5 O Processo de Aposentadoria

Para abordar o processo de aposentadoria faz-se necessário entender como o termo “aposentadoria” nasceu e suas inter-relações com o trabalho, a preparação para essa etapa de

vida, o envelhecimento e suas implicações na atualidade. Dentre os sinônimos possíveis, no dicionário o verbo “aposentar” é “pôr de parte, de lado, recolher-se aos aposentos”, trazendo a imagem de reclusão, inativo ou retirado (*to retire*, em inglês), sentido oposto à mobilidade ou movimento, o que constitui a essência da própria vida. Uma imagem associada a uma das representações sociais da aposentadoria é a dos elefantes que ao envelhecerem são retirados do bando ou retirados pelos demais, os últimos dentes caem, eles não conseguem comer e morrem de fome (MOORE, 2007).

Esta representação faz sentido quando se verifica que a aposentadoria, à época de sua implementação em países industrializados no final do século XIX, visava assegurar o sustento de vida de trabalhadores velhos nos seus últimos anos de vida, situação que muitos deles enfrentaram quando não tinham mais condições físicas de trabalhar, pois eram poucos os que chegaram à idade mínima exigida, de 70 anos. Desde então, o contexto em torno da aposentadoria mudou em vários aspectos e foi se transformando ao longo dos anos, somado a luta dos sindicatos que incluiu também o direito e as condições de aposentadoria, melhorando a situação financeira dos aposentados e diminuindo a idade mínima para se aposentar.

Outro aspecto marcante foi o aumento da expectativa de vida, de forma que hoje a grande maioria da população alcança a idade da aposentadoria com saúde e disposição e ainda consegue usufruir dessa etapa de vida. Assim, a antiga imagem do aposentado como um sujeito velho, acabado e doente, perto da morte, não se sustenta mais. Com a mudança das condições da aposentadoria, também muda a imagem da aposentadoria, agora vista como um tempo liberado das obrigações laborais que deve ser aproveitado. Assim, as mudanças no campo da aposentadoria tiveram um profundo impacto na imagem da velhice em geral.

Stucchi (1994) refere-se à aposentadoria como uma nova etapa na carreira e Bernhoeft (1991) como pós-carreira orientada pela compreensão que, na atualidade ou futuro, cada vez mais a aposentadoria deverá integrar o conjunto de políticas das corporações (BERNHOEFT, 2009).

Ao longo da carreira profissional, o lugar que o trabalho ocupa na hierarquia dos valores pessoais será responsável pelas expectativas relacionadas à aposentadoria e espera-se que a população já vá planejando sua vida durante o período que antecede a aposentadoria que é, em última análise, o final, ou o recomeço de uma nova fase na vida. Na concepção de Sá (2004, p.14), o envelhecimento da trajetória profissional:

Há certamente, um envelhecimento que ocorre na profissão que escolhemos. Nela nascemos nos desenvolvemos e morremos. Podemos ser longevos na profissão escolhida. Por outro lado, podemos ter nela, morte prematura. O processo de nascimento, desenvolvimento e morte na profissão constitui o ciclo de vida profissional, aqui tratado como trajetória profissional.

França (2002) ressalta que existem pessoas que constroem toda a sua identidade vinculada apenas a uma área de interesse, o trabalho, sem perceber que assim estão colaborando para uma aposentadoria conturbada e cheia de conflitos a serem vivenciados.

Na fase do desligamento, as pessoas podem desacelerar o ritmo de suas atividades e tornar-se menos envolvida com suas atividades laborativas. Algumas, ao perceberem a iminência da aposentadoria, lidam com a negação e continuam as atividades normalmente, sem qualquer preparação. Outras ainda aumentam as atividades, iniciando novos projetos, dificultando a decisão de aposentar-se. Quando chega efetivamente a aposentadoria, independentemente de a pessoa estar preparada ou não, a organização ou profissão não terá cargo significativo a oferecer e, devido a isso, o processo de aposentar-se pode ser traumático, resultando em perda da saúde física ou mental e, às vezes, provocando a morte prematura.

A passagem de “trabalhador” para “aposentado”, conforme Witczak (2005) é como desembarcar na Lua. Ao ingressar no mundo do trabalho, a maioria das pessoas possuem grandes projetos: pretendem constituir família, comprar uma casa, progredir profissionalmente... Projetos que se concretizam ou não. Porém, o presente é uma porta para o futuro ainda distante no início da carreira. Ao se aposentarem, no entanto, os planos da juventude, na medida do possível, estão realizados, e o presente assume outra dimensão: identificar-se com o que passou.

A aposentadoria pode ser vista como sendo a conclusão do relacionamento do indivíduo com o trabalho. Livrar-se de obrigações de horário, de regras e de cobranças do chefe e poder tirar férias infindáveis é um sonho para muitos trabalhadores. Passear, descansar, curtir a vida e dedicar tempo à família são ocupações mais prazerosas. Porém, para o trabalhador alcançar tudo isso, duas questões são fundamentais na definição da aposentadoria: i) sua liberação após o tempo de serviço (GARCIA, 2007); ii) a manutenção da remuneração quando aposentado (RODRIGUES, 2000).

Para alguns indivíduos, a aposentadoria pode se apresentar como um tempo de maior liberdade e de desengajamento profissional, enquanto para outros pode significar oportunidades e possibilidades de realização (FRANÇA, 2004). O trabalhador poderá fazer

tudo o que não teve tempo de realizar durante a vida profissionalmente ativa. Numa visão mais otimista, a aposentadoria representa uma nova fase de vida do indivíduo, quando é possível vislumbrar novas oportunidades (ZANELLI; SILVA, 1996, FRANÇA, 2004).

Rodrigues (2000) afirma que a aposentadoria pode ser considerada como um tempo de nostalgia, de dias cansativos sem nada a fazer. Na transição para a aposentadoria pode ocorrer diminuição da autoestima, perda de *status*, de referências e do companheirismo entre os colegas de trabalho, sentimento de inutilidade e perda financeira pelo indivíduo (DEBERT; MONTEIRO, 1999). Pode representar uma fase em que o indivíduo não é mais produtor de bens e serviços e, portanto, fica marginalizado dos contextos sociais das sociedades atuais, pautadas pelo valor da sua capacidade de produzir (CARLOS; JACQUES; LARRANTEA, 1999).

França (2004) afirma que podem existir quatro possibilidades na aposentadoria: i) a transição para o descanso (tempo para descansar e para diminuir as atividades); ii) novo começo (nova fase, maior tempo livre, outras metas); iii) continuidade (a aposentadoria não é um evento principal, mas representa um tempo maior para outras atividades importantes); iv) uma ruptura imposta (falta de sentido e frustração).

Wang, Adams, Beehr e Shultz (2009) argumentam sobre a existência de três níveis de variáveis que afetam a decisão de se aposentar. A primeira é a sua situação pessoal, a segunda é a que representa a organização na qual o indivíduo trabalha e a terceira faz parte da sociedade que envolve as relações do indivíduo, sejam pessoais ou profissionais. Para esses autores, as leis, o governo, a carga horária, a estrutura da organização, o preconceito e a discriminação, além do estado da saúde, habilidades pessoais e estado psicológico irão influenciar na decisão de se aposentar. Assim, a aposentadoria pode significar a completa retirada do mercado de trabalho, a retirada parcial ou, ainda, a possibilidades de exercer uma nova atividade em outro formato.

A pesquisa de França, Menezes, Bensassolli e Macedo (2013) discute os aspectos que podem fazer aumentar a permanência dos trabalhadores na organização, sua saída definitiva do mercado ou a adoção do *bridge employment* (o emprego que tem vez após o rompimento com a estrutura formal do trabalho). São analisados os aspectos individuais (idade, percepção de saúde, expectativa subjetiva de vida, situação e relacionamento familiar e status financeiro), aspectos de trabalho (percepção e controle do trabalho, flexibilidade de horário) e a preparação para a aposentadoria, que podem influenciar a decisão desses trabalhadores.

Além da diversidade de elementos que enseja o fim da vida laboral, a temática da aposentadoria se relaciona, ainda, a um incômodo ao indivíduo: o advento de seu envelhecimento. Tornar-se velho pode representar uma fonte de angústia para o sujeito que se depara constantemente com sua finitude (BARRETO; FERREIRA, 2011), sendo algo que deve ser evitado e silenciado (BEAUVOIR, 1990).

Portanto, o processo de aposentadoria requer uma preparação psicológica e social, sendo uma etapa importante na vida dos indivíduos que casualmente coincide com a do envelhecimento, alterando a dinâmica de vários contextos nos quais transita, como a família, pois exige novos hábitos e adaptação e, para tanto, demanda preparação que vai além do trabalhador.

2.6 A inter-relação aposentadoria, família e saúde do trabalhador

A aposentadoria é considerada um fenômeno complexo que envolve compreensões de diferentes áreas do conhecimento, podendo se constituir em um evento crítico da vida adulta. Como a vivência da aposentadoria está relacionada a fatores individuais e à tomada de decisão sobre o encaminhamento ou ruptura do vínculo laboral e seus desdobramentos, são inevitáveis suas repercussões nas relações familiares.

O evento da aposentadoria do trabalhador guarda estreita relação com as questões de saúde e de família, configurando-se um desafio durante o processo de envelhecimento e seus efeitos correlatos. O indivíduo em processo de aposentadoria traz consigo novas significações para a sua relação com a família. É um momento que pode ser considerado de resgate e investimento nos âmbitos da vida, que se avalia que não receberam atenção suficiente (NERI, 2010).

Essa questão da adaptação e as novas significações são abordadas em uma revisão de estudos de Wang, Henkens e Van Solinge (2011) que afirmam que o ajustamento a esta nova fase é um processo contínuo e que pode se modificar dependendo dos recursos que cada um possui e das mudanças desses no decorrer da vida. Nesta revisão, constatou-se que perdas em saúde física, dependência financeira dos filhos, viuvez durante a transição, aposentadoria precoce e aposentadoria por invalidez foram preditores de problemas na adaptação à aposentadoria. As condições favoráveis ao ajustamento foram: planejamento prévio à

aposentadoria, saúde física e mental, aposentadoria voluntária, recursos financeiros, lazer, família, trabalho formal ou voluntário e qualidade da relação conjugal.

A família ainda é o primeiro contexto de socialização dos indivíduos e, portanto, o *locus* no qual ocorrem as principais experiências associadas ao desenvolvimento humano ao longo de todo um ciclo vital (KREPPNER, 2003; CARTER; MCGOLDRICK, 1995). Na fase da aposentadoria, portanto, a família continua desempenhando um papel de grande importância no suporte à nova etapa de vida.

Ao se aposentar, o indivíduo deixará de desempenhar seu papel de trabalhador “formal” para, assim, encontrar na família outra forma de desempenhá-lo, agora como membro ativo, pois muitas vezes foi priorizado o papel de trabalhador. Esta fase chamada de aposentadoria coincide com a proximidade da velhice e com sua instalação. Como o processo de envelhecimento pode acarretar num desgaste do organismo humano, somado ao provocado também pelo trabalho, esses poderão se acelerar, dependendo de como a aposentadoria for vivida e de como ela é concebida e planejada.

Deve-se ressaltar que o trabalhador dedicou muitos anos de sua vida ao trabalho, muitas vezes foi submetido a diferentes situações e condições laborais, tendo que se adequar a novas formas de trabalhar, “modismos” pré-determinados pela cultura das organizações. No momento da velhice, esse trabalhador, ao se aposentar, se confronta com uma crença social que caracteriza esta fase como um problema, geralmente pela falta de políticas públicas que cuidem das decorrências da própria velhice em vários níveis. Assim, são inúmeras as barreiras e preconceitos encontrados pelo trabalhador aposentado frente ao envelhecimento e seus desdobramentos. Nesse sentido, a família cumpre importante papel de suporte nas demandas que o trabalhador, agora envelhecido, apresenta, especialmente quando associadas às necessidades de cuidados.

Considerada a última fase do ciclo vital, a velhice representa fechamento e síntese, além de explicitar, por vezes, as contradições e lacunas que vieram da trajetória familiar. A fase última explicaria ou daria sentido a todo o ciclo ou deixaria mais enfática a grande dúvida humana sobre a passagem do homem pelo planeta e o próprio sentido da família enquanto núcleo de relações e de perpetuação da espécie (NERI, 2010).

A velhice é tratada, a partir da segunda metade do século XIX, como uma etapa de vida tipicamente caracterizada pela decadência física e a ausência de papéis sociais e foi constituída sobre os pilares da incapacidade adquirida pelo indivíduo com o avanço da idade

cronológica. O resultado dessa visão, é que grande parte das percepções negativas associadas à velhice resistiram ao tempo e a velhice é ainda vista com maus olhos pela sociedade contemporânea, principalmente as ocidentais (NERI, 2010).

Azevedo (2010, p. 32) afirma que a velhice é considerada:

Sinônimo de caducidade, decrepitude, último quartel da vida, última estação, idade avançada em que o sangue congela nas veias, declínio da existência; ser velho é uma ruína do que foi, murchar-se a beleza, estar mais pra lá do que pra cá, estar com o pé na cova, estar na prorrogação, estar chegando ao fim.

Debert (2007), argumenta que a velhice não é uma categoria natural, mas uma categoria socialmente produzida e que, além das implicações relacionadas à diminuição progressiva da eficiência das funções orgânicas (aspecto biológico), outras variáveis como a criação de um novo papel na sociedade para o indivíduo longevo (aspecto sociocultural) e a mudança psíquica percebida pela sociedade e pelo próprio indivíduo (aspecto psicológico) vieram com esta categoria inventada. Para a autora, a velhice é uma invenção social que só conseguiu alcançar altos níveis de visibilidade através dos tempos graças ao crescimento quantitativo do contingente de indivíduos longevos no mundo inteiro. Com a visão de que a vida humana era impactada de forma sistêmica pelo envelhecimento da população, o caráter da velhice, que no passado era absolutamente privado, familiar e de responsabilidade individual, foi reconfigurado. A velhice então adquiriu caráter social e passou a ser observada sob a ótica da coletividade. Mas nessa perspectiva, cabe questionar o quanto o papel da família hoje ainda se faz presente na vida do aposentado, tendo em vista as novas estruturas familiares, as alterações demográficas da população, o deslocamento geográfico da família produzido pelo mundo do trabalho, enfim, vários fenômenos que influenciam diretamente o sistema familiar e são por ele influenciados.

Em relação ao processo de envelhecimento, para Kirkwoods (1996, *apud* OMS, 2005, p. 26), o envelhecimento representa:

[...] um conjunto de processos geneticamente determinados, e pode ser definido como uma deteriorização funcional progressiva e generalizada, resultando em uma perda de resposta adaptativa às situações de estresse e um aumento no risco de doenças relacionadas à velhice. A Organização Mundial de Saúde define o envelhecimento como um processo inexorável e irreversível em sua totalidade, um conjunto de fenômenos associados a passagem do tempo ou processo cronológico pelo qual um indivíduo se torna mais velho.

Há dois caminhos para avaliação do bem-estar na velhice. Um deles enfatiza a definição de bem-estar em termos de recursos materiais e condições de vida, utilizado geralmente pelo campo da Sociologia, Economia, Medicina interna e Saúde mental. O outro, inicialmente usado por psicólogos, e depois por sociólogos e médicos, enfatiza a importância da experiência subjetiva de vida da pessoa a partir de critérios definidos por ela própria, e compreende o bem-estar em termos das avaliações cognitivas do indivíduo sobre sua vida e sua experiência emocional (positiva ou negativa) associada a suas circunstâncias de vida (SMITH; FLESSON; GEISELMANN; JUNZMANN, 1999).

Desse modo, observa-se que o envelhecimento é uma experiência heterogênea, isto é, ocorre de modo diferente para indivíduos e coortes que vivem em contextos históricos e sociais distintos. Essa diferenciação depende da influência de circunstâncias histórico-culturais, de fatores intelectuais e de personalidade e da incidência de patologias durante o envelhecimento normal (NERI, 2001).

Assim, o processo de envelhecimento está diretamente relacionado à família que, em muitos casos, pela configuração das novas famílias com poucos membros, vai se deparar com o seu familiar aposentado passando por novos desafios e adaptações e, conseqüentemente, influencia e é influenciada pelas recentes posturas diante desse processo de envelhecimento.

No momento de transição do indivíduo para essa última fase do ciclo vital, há mudanças fundamentais que podem ser analisadas sob dois aspectos: a ruptura e a continuidade. Para Neri (2010), a ruptura está relacionada a romper laços com o trabalho formal. O rompimento de uma relação de duração média de 30 anos traz consigo, em primeiro lugar, um forte sentimento de luto. A relação com o tempo, pautada cotidianamente pelo trabalho, para o funcionamento individual e da família, é totalmente alterada pela retirada das atividades funcionais. O tempo livre é ao mesmo tempo de liberdade e angústia; é um tempo a ser pensado, redimensionado. A perda do *status* de produtivo para um menos valorizado, que é o de aposentado, pode trazer problemas relacionados à autoestima que, em alguns casos, se caracteriza pela simples espera da morte.

Já o aspecto da continuidade se associa à família preservada nos filhos, no momento de balanço que deve ser estendido aos outros membros da família, como filhos e netos, de forma a dar sentido de continuidade e ser compartilhado por pelo menos três gerações. Cabe ao idoso o movimento de voltar-se como revisão (visão revisitada) de avaliação da própria família constituída para frente, colocando o olhar não mais em si, mas nas futuras gerações das quais é precursor vivo, único vidente do caminho mais extenso percorrido pela família

(NERI, 2010).

Neri (2000) assinala que os integrantes de uma família se movimentam juntos através da vida. Seus atos individuais não são isolados, mas produzem ressonâncias nos demais membros da família. Assim todas as vezes que um indivíduo não se ajusta aos padrões pré-estabelecidos pela sociedade e pelo grupo local, isso se torna motivo de conflito: a família entra num processo de desajustamento e seus membros iniciam uma dinâmica de busca de equilíbrio perdido.

A família é um sistema ativo em constante transformação, ou seja, um organismo complexo que se altera com o passar do tempo para assegurar a continuidade e o crescimento psicossocial de seus membros e componentes. Esse processo dual de continuidade e crescimento permite o desenvolvimento da família como unidade e, ao mesmo tempo, assegura a diferenciação de seus membros. A necessidade de diferenciação entendida como a autoexpressão de cada indivíduo funde-se com a necessidade de coesão e manutenção da unidade no grupo com o passar do tempo (ANDOLFI, 1984).

Alguns momentos socialmente determinados sinalizam o início do envelhecimento, como exemplo, o nascimento dos netos, a aposentadoria, a perda dos amigos, a perda da rotina, o sentimento de inutilidade. O enfrentamento da realidade do envelhecimento pode acarretar inseguranças e crises pessoais que acabam envolvendo toda a família se não forem preparadas e planejadas alternativas e se não houver possibilidade de diálogo entre as pessoas (NERI, 2000).

Assim, para cada momento de convivência intergeracional, é importante o intercâmbio entre os membros de uma família, pois a percepção de um fato por pessoas de diferentes estágios do ciclo de vida é singular. A troca de experiências contribui para o crescimento e o amadurecimento dos membros que participam do diálogo; discutir pontos de vista diferentes e refletir sobre posições antagônicas é um exercício que deve ser praticado. Estudos afirmam a importância do relacionamento entre as gerações como a maneira mais eficiente para formar percepções mais positivas em relação à velhice (NERI, 2000).

Do ponto de vista sistêmico, a família é um sistema ativo, um conjunto ou um todo integrado, com regras e funções dinâmicas, no qual as partes estão em constante relação e se transformam com o decorrer do tempo. O comportamento entre os membros do sistema familiar é interdependente, de modo que a compreensão de um fenômeno não pode ocorrer unicamente pelo entendimento de questões individuais de seus membros, e sim pensando em

um contexto no qual há uma rede de relações que se afetam mutuamente (ANDOLFI, 1980; MINUCHIN *et al.*, 2011).

O estudo produzido por Azevedo e Carvalho (2006) enfatiza o lugar da família na rede social do aposentado, a aposentadoria compreendida como um momento de liberdade no qual os indivíduos encontram-se desprendidos de suas tarefas profissionais e investem em seus relacionamentos. Nesses termos, constatou-se que há uma diminuição da rede social de lazer após a efetivação do desligamento laboral, sendo que os vínculos familiares concentram significativamente o interesse e as atividades desenvolvidos nesse momento do ciclo vital. Por essa via, vale ressaltar que as relações entre cônjuges, bem como desses com seus filhos e netos, são entendidas como de grande valia e uma das principais fontes de prazer.

No momento da aposentadoria, o contato com outras gerações propicia rever os laços estabelecidos de modo que as obrigações do aposentado possam favorecer espaço para usufruir o tempo livre e, conseqüentemente, interagir com as gerações mais novas. Assim, a família constitui o núcleo que entenderá as mudanças e os desafios do aposentado nesse período do seu ciclo de vida. Conforme postulam Carter e McGoldrick (1995), o evento da aposentadoria representa também a passagem para uma nova organização e estrutura da família, na qual uma série de tarefas desenvolvidas se soma, exigindo que seus integrantes se atentem na manutenção do funcionamento e na exploração de novos papéis familiares e sociais. Observa-se, portanto, a importância das questões relacionais que se encontram imbricadas nesse processo, haja vista que possibilitarão identificar fatores significativos e que influenciarão a decisão e a adaptação ao desligamento laboral.

Na medida em que o evento de vida aposentadoria geralmente coincide com a fase do envelhecimento, constata-se a uma possível exigência de adaptação do aposentado ao novo papel social, posto retornar como membro mais presente e demandante da família. Nesse caso, a própria família é chamada a rever sua real importância nessa etapa de vida, tendo geralmente que ressignificar conceitos, práticas e a própria cultura familiar. Somado a isso, a questão de saúde que esse aposentado apresenta pode fazer com todos estes aspectos complexos requeiram compreensão dos membros familiares.

Portanto, a velhice como etapa integrante do processo de desenvolvimento humano é, para alguns indivíduos, fase de satisfação e bem-estar. Já para outros, constitui período de dificuldades físicas, emocionais, econômicas e sociais. Perdas inevitáveis ou comumente associadas ao envelhecimento, como a aposentadoria, podem comprometer a qualidade de vida do idoso e de sua família, transformando os últimos anos de vida em tempo de

sofrimento e desesperança (XAVIER; FERRAZ, 2003).

Essa questão da qualidade de vida e a saúde do trabalhador no momento da aposentadoria se relaciona ao seu histórico de vida e sua percepção dessa etapa de vida, e muitos são os fatores que contribuem para que de fato a saúde do trabalhador seja preservada e estimulada nos anos posteriores. O estudo de Wang, Henkens e Van Solinge (2011) identifica os significados do trabalho e da aposentadoria para os trabalhadores, analisando a dependência destes significados com as condições de saúde do trabalhador aposentado ou em vias de se aposentar. A saúde aqui entendida em seu sentido amplo, ou seja, no âmbito material, biopsíquico, psicossocial, sociopolítico, cultural, educacional, interfaces importantes com sua autonomia na aposentadoria.

Deve-se lembrar, em relação à saúde do trabalhador, que este conceito pode ser concebido como um processo dialético saúde-doença, mediado pelos diversos aspectos da organização, divisão, processo e relações sociais no trabalho. Situação na qual convivem as perdas corporais e psíquicas com o movimento dialético, contraditório e conflituado de controle – consentimento – resistência dos trabalhadores, sem que haja uma polarização uniforme de controle – resistência (FREIRE, 2003).

Assim, conforme esclarece a citação que segue, a saúde do trabalhador deve ser considerada por dois ângulos, quais sejam, a do capital e do trabalho:

[...] é um problema tanto para o trabalho como para o capital que, todavia, se coloca de maneira distinta para cada um deles. Dessa forma, para o capital a questão consiste em quais são as características requeridas da força de trabalho, enquanto para o trabalho a questão é em que condições se desenvolvem seus processos vitais; para o primeiro é, pois, um dos problemas da produção [...] enquanto para o segundo é o problema da vida (LAURELL; NORIEGA, 1989 *apud* FREIRE, 2003, p. 39).

Em face às exigências impostas pelo trabalho ao trabalhador, este encontra respostas que significam consentimento e resistência no nível individual e coletivo em decorrência das imposições do trabalho. Tanto o consentimento como a resistência exige do trabalhador um desgaste físico e psíquico, abrindo para ele as portas das possibilidades de adoecimento (FREIRE, 2003).

Nesse ponto, faz-se necessário conhecer diferentes percepções do conceito de saúde para compreender a conexão dos fatores vivenciados pelo indivíduo no momento da velhice. Para Dejours (1986), a saúde é antes de tudo um fim, um objetivo a ser atingido. Não se trata de um estado de bem-estar, mas de um estado do qual procuramos nos aproximar; como se o

estado de bem-estar social e psíquico fosse um estado estável que, uma vez atingido, pudesse ser mantido.

Faz parte da promoção dessa saúde a questão do apoio social e a rede de relações sociais na velhice, afirmando que “a manutenção de relações sociais com o cônjuge, com os familiares e com os amigos da mesma geração favorece o bem-estar psicológico e social dos idosos”. Como exemplo, de acordo com Iwanowicz, (2000, p. 107)

[...] as pesquisas sobre lazer demonstram sua contribuição significativa ao longo da vida não por simples participação nas atividades de lazer, mas porque “o lazer fornece um foro para as interações importantes e significativas na formação de autoconceito e para o sentido de bem estar”. O círculo familiar do aposentado representa um local privilegiado do seu lazer, em que os parentes se encontram para uma convivência festiva; inclusive as novas amizades que frequentam a casa são trazidas pelos filhos, tais como parentes dos genros e das noras.

Antonucci (2007) ressalta que a maneira como o indivíduo constrói e interpreta as situações nas relações sociais produz um efeito na sua saúde e bem-estar. As pessoas que vivenciam aspectos positivos nas relações de apoio intergeracional sentem-se mais positivas em relação a si próprias e ao seu mundo, suportando melhor a doença, o estresse e outras dificuldades.

O convívio dos idosos com os seus filhos e netos pode beneficiar mutuamente as gerações, no sentido do aprimoramento dos conhecimentos em relação à história familiar, a cidade onde residem, ao mundo e fora do contexto familiar pode facilitar o estabelecimento de uma nova amizade/afetividade que desencadeie a solidariedade e o desenvolvimento cognitivo social. Sobre isso, Seminário (1991) enfatiza que deve existir um canal aberto para que as trocas interpessoais contribuam para a adaptação aos ciclos de vida. As atividades desenvolvidas entre gerações, por exemplo, entre os idosos e as crianças, devem ser permeadas pelo processo dialético, em que precisam estar presentes as situações concretas da comunidade, o processo de envelhecimento e as medidas a serem tomadas pela sociedade para garantir a mobilidade, a participação social e a independência daquele que envelhece – recomendações da Organização Mundial de Saúde em sua Política do Envelhecimento Ativo (2005).

Desse modo, o papel dos familiares assume relevância no momento da aposentadoria, sendo importante compreender a correlação entre aspectos da saúde do trabalhador, seus relacionamentos e sua qualidade de vida futura. É bem verdade que paralelamente ao

aumento da expectativa de vida está se desenvolvendo uma nova percepção sobre a velhice. A velhice começa a ser percebida como uma fase da vida em que os indivíduos também gozam de saúde, disposição e tempo livre para implementar projetos que estavam confinados e fadados a descontinuação. É a geração de *baby boomers* que começa a desfrutar em maior número desta nova visão (TAVARES, 2002).—Os chamados *baby boomers* configuram o primeiro grupo que alcança os 60 e 65 anos de idade representado por grande contingente de indivíduos com um nível mais elevado de informação, um histórico de atuação ativista, de prosperidade, de saúde e de expectativa de vida saudável e ativa jamais vistas na história. Cada vez menos esses indivíduos estão dispostos a desempenhar papéis passivos em suas próprias vidas ou em sua comunidade sob o argumento de terem ultrapassado os 60 anos de idade cronológica. Além disso, trata-se de uma geração que experimenta a visão mais positiva da velhice, muito devido aos avanços da biomedicina e das políticas de saúde pública, os *boomers* não parecem ser uma geração que irá tolerar que seus direitos sejam ignorados (TAVARES, 2015).

Este movimento pode ser comparado ao que Meyrowitz (1985 *apud* DEBERT, 2004), refere como uma integração de “mundos informacionais que antes eram estanques, impondo novas formas de comportamentos que apagam o que previamente era considerado comportamento adequado a uma determinada faixa etária”. Isso faz com que a linguagem, as roupas, as escolhas relacionadas ao lazer, os objetos de interesse, as diferenças comportamentais culturalmente estabelecidas para uma ou outra faixa etária específica e até a perspectiva do domínio da família apontem para uma sociedade em que a idade cronológica passa a ser irrelevante. Assim, se caminha para uma quebra de paradigma na sociedade, pois a grade etária passa a exercer menor influência sobre a atitude dos indivíduos.

A inter-relação dos temas aposentadoria, envelhecimento, família e saúde, portanto, são inexoráveis no contexto geral dessa etapa de vida. Nesta perspectiva, a aposentadoria pode ser vivenciada como um evento estressor que desafia o potencial e os limites tênues da velhice, exigindo resiliência no enfrentamento dos desafios do processo de desenvolvimento.

2.7 O constructo Resiliência

Conforme Souza e Cervený (2006, p. 1), o termo resiliência é:

[...] originário da física significa propriedade pela qual a energia armazenada em corpo deformado é devolvida quando cessa a tensão causadora duma deformação elástica, e, no sentido figurado, resistência ao choque. [...] Adaptado ao campo das ciências da saúde, foi relacionado à capacidade de regeneração, adaptação e flexibilidade, qualidades essas atribuídas a pessoas que conseguiam se recuperar de doenças, catástrofes, guerras e outras situações traumáticas abruptas ou duradouras.

No campo das ciências exatas, chama-se de resiliência a “qualidade de resistência de um material ao choque, à tensão, à pressão que lhe permita voltar, sempre que é forçado ou violentado, à sua forma inicial, por exemplo, um elástico, uma mola etc.” (TAVARES, 2001, p. 45). Etimologicamente, resiliência deriva do latim *resiliens*, que significa saltar para trás, voltar, recuar, romper. Já de acordo com etimologia inglesa, o termo *resilient* remete à ideia de elasticidade e capacidade de recuperação.

O termo resiliência, advindo do campo da Física e da Engenharia conforme Thomas Young, o primeiro a tratar desta capacidade de um material de passar por fortes impactos e, posteriormente, voltar ao normal, verifica-se que, na atualidade, pode ser aplicado aos aspectos físicos, biológicos e psíquicos (ANGST, 2009). A partir das décadas de 1970 e 1980, iniciou-se a investigação dos fenômenos relacionados a indivíduos expostos a inúmeras adversidades mas que, ainda assim, pareciam permanecer saudáveis. Esses indivíduos, inicialmente, foram chamados de invulneráveis e, mais tarde, tal fenômeno passou a ser conhecido como resiliência. O enfoque da resiliência surge a partir dos esforços para entender as causas e a evolução da psicopatologia. Esses estudos demonstraram que existia um grupo de crianças que não desenvolvia problemas psicológicos ou de adaptação social, apesar das predições dos pesquisadores (MASTEN, 1999).

Autores como Rutter e Yunes abordam a perspectiva sistêmica relacionada ao processo de resiliência. Para Rutter (1985), a resistência ao estresse é relativa, e suas bases são tanto constitucionais quanto ambientais, sem que seja fixa, variando de acordo com as circunstâncias, podendo ser desencadeada e desaparecer em alguns momentos da vida, bem como estar presente em algumas áreas e ausente em outras. Antes de tudo, este fenômeno deve ser entendido como um processo interativo e dinâmico entre fatores de risco e proteção, internos e externos ao indivíduo, e que age na regulação dos efeitos de eventos adversos da vida – não sendo estanque, nem linear, uma vez que há possibilidade de se encontrar várias respostas da mesma pessoa em diferentes momentos de sua existência. Estas respostas podem ser mais saudáveis em alguns momentos e nem tão saudáveis em outros, mas nem por isso a pessoa deixa de ser resiliente. Rutter (1987) ainda ressalta, que a resiliência só pode ser vista

como um conjunto de processos sociais e intrapsíquicos que ocorrem em um tempo, dadas certas combinações benéficas de atributos da criança, família, ambiente social e cultural.

Para Yunes e Szymanski (2001), a resiliência é um conjunto de processos de vida que possibilitam a superação de adversidades, o que não significa que o indivíduo saia ileso das crises, como sugeria antigamente o termo precursor de resiliência: a invulnerabilidade. Yunes (2001) relata que fatores de proteção acontecem quando existe influência que modifica, melhora ou altera respostas pessoais a determinados riscos de desadaptação, ou seja, as influências agem no ambiente, facilitando e incentivando fenômenos resilientes. Portanto, no contexto dessa teoria, encontra-se o instrumental necessário à compreensão dos processos que explicam a superação de crises e adversidades em indivíduos, grupos e organizações (YUNES, 2001).

No I Congresso de Psicologia do Conselho Federal, em São Paulo, Yunes e Szymanski (2001) afirmaram que a resiliência é um fenômeno que procura explicar os processos de superação de adversidade, mas que não pode ser confundida com invulnerabilidade, pois não se trata, de modo algum, de resistência absoluta às adversidades. Logo, no âmbito das ciências humanas, percebe-se que a definição de resiliência não pode ser tão precisa quanto, por exemplo, na Física. Para ilustrar essa questão, Yunes e Szymanski (2001, p.16) utilizam uma metáfora “a relação tensão/pressão com a deformação não permanente do material que corresponderia à relação situação de risco/estresse/experiência adversas com respostas finais de adaptação/ajustamento no indivíduo”, mas que, ainda assim, isso se mostra problemático, haja vista as dificuldades em esclarecer o que é considerado risco e adversidade para o indivíduo, bem como sua adaptação e o ajustamento.

O estudo sobre resiliência tem se intensificado ao longo dos últimos anos e já é possível encontrar, na área de Psicologia e de outras ciências humanas razoável produção, o que permite avançar no campo da investigação deste fenômeno (TABOADA; LEGAL; MACHADO, 2006). Não obstante, entender o processo de superação ou não das adversidades não é algo fácil ou talvez não seja nem o caso de se identificar se o indivíduo é ou não resiliente (PINHEIRO, 2004 p. 68). Esta autora reitera a importância da ampliação do uso do conceito de resiliência diante das mudanças da sociedade moderna, nos diversos ambientes e contextos que favoreçam seu surgimento, com suas características de respostas da adaptação rápida e profundas, colocando que o desenvolvimento da resiliência é um fator gerador de formas de resistência a situações adversas que a vida proporciona.

Ao longo da história do conceito de resiliência pode-se observar várias definições,

entre elas a que melhor representa a segunda geração de pesquisadores, adotada por Luthar; Cicchetti e Becker (2000, p. 543), que definem resiliência como um processo dinâmico que tem como resultado a adaptação positiva em contexto de grande adversidade. São três os componentes essenciais que devem estar presentes no conceito de resiliência:

1. a noção de adversidade, trauma, risco ou ameaça ao desenvolvimento humano;
2. a adaptação positiva ou superação da adversidade;
3. o processo que considera a dinâmica entre mecanismos emocionais, cognitivos e socioculturais que influem no desenvolvimento humano.

Pesce; Assis; Santos e Oliveira (2004), ressaltam que a resiliência é um somatório de processos de natureza social e psíquica que permitem o desenvolvimento sadio, mesmo em contexto não sadio. Como um processo, a resiliência não pode ser considerada um atributo do indivíduo ou uma característica adquirida ao longo do desenvolvimento, mas sim um fenômeno interativo entre o sujeito e seu meio, ou seja, como o intercâmbio entre variação individual e resposta do ambiente a essa variação. Para aferir a resiliência, é necessário o estudo dos fatores de risco e proteção. Assim, os fatores de risco podem se apresentar como internos e externos, e podem ocorrer de diferentes maneiras, em fases diferentes do desenvolvimento, podendo causar impactos que impeçam ou dificultem a capacidade de dar continuidade à vida. Outro fator que merece destaque e está ligado aos impactos de riscos são os fatores de proteção, pois estão diretamente ligados ao desenvolvimento saudável do indivíduo na obtenção de resultados positivos.

Nesta direção, é possível pensar na aposentadoria enquanto um evento de vida, que pode se configurar um evento crítico ou adverso e que vai requerer reflexão e adaptação dos indivíduos, ou seja, requer sua resiliência para o enfrentamento dessa etapa de vida. Nesta pesquisa, trabalhou-se com a perspectiva da resiliência enquanto capacidade do indivíduo de adaptar-se positivamente aos eventos de vida por meio da verificação dos seus níveis de resiliência de uma população em um dado momento (o da pré-aposentadoria), mas também investigou a dinâmica deste processo de forma qualitativa junto a uma amostra.

2.8 Resiliência na fase de transição para aposentadoria

O campo que estuda a relação da resiliência na vida adulta e na velhice foi

influenciado pelo movimento conhecido como Psicologia Positiva pelas noções de plasticidade intraindividual e de reserva de capacidade cognitiva. Pois, apesar das dificuldades enfrentadas ao longo do processo de envelhecimento, cada indivíduo reage à sua maneira, alguns mais vulneráveis, enquanto outros podem apresentar invulnerabilidade e competência tanto para enfrentar e manejar as situações estressantes como para desenvolver mecanismos de proteção a essas situações. É neste sentido que se discute o conceito de “resiliência psicológica”, definido comumente como a capacidade que o indivíduo, ou a família, apresenta para enfrentar as adversidades, ser transformado por elas e conseguir superá-las (PINHEIRO, 2004).

Para Fontes e Neri (2015, p. 1475), resiliência é compreendida

[...] como um padrão de funcionamento adaptativo frente aos riscos atuais e acumulados ao longo da vida. Engloba uma variedade de recursos psicológicos essenciais para a superação de adversidades, como as competências pessoais, as auto crenças e o controle interpessoal em interação com os apoios sociais.

Em referência aos recursos psicológicos essenciais para a superação de adversidades e para a recuperação dos níveis normais de funcionamento e desenvolvimento em situações de estresse, o construto resiliência é definido como um padrão de funcionamento adaptativo diante de riscos biológicos, socioeconômicos e psicológicos (FONTES; NERI, 2015).

No processo de envelhecimento são considerados riscos a inclusão da morte de entes queridos; acidentes, doenças e incapacidades atingindo o próprio idoso; pobreza; abandono; conflitos familiares; violência doméstica e urbana; tensão crônica de papéis sociais e ansiedade e depressão em virtude da exposição a eventos críticos (FONTES; NERI, 2015).

Há duas condições básicas subjacentes ao conceito geral de resiliência como um padrão de funcionamento adaptativo no contexto de risco ou adversidade: a exposição a um risco significativo; e a evidência de adaptação positiva às ameaças ao desenvolvimento.

Considera-se como psicologicamente resilientes os idosos que:

[...] não sucumbem às adversidades, mas, ao contrário, na presença delas, exibem um padrão adaptativo positivo caracterizado pelo manejo dos eventos que ameaçam a adaptação, ou que, depois de serem afetados por adversidades, logram recuperar seus níveis anteriores ou basais de bem-estar objetivo e subjetivo (FONTES; NERI, 2015, p. 1477).

Diante de adversidades, o idoso pode alterar o significado a elas atribuído, reduzir cognitivamente o nível de perigo dos eventos estressores, reduzir sua exposição a eles, diminuir as próprias reações negativas, manter a autoestima e a autoeficácia e criar oportunidades para reverter os efeitos do estresse. Isso significa que, se puder contar com recursos de resiliência, o idoso não sucumbe a fatores de risco biológico, socioeconômico e psicossocial (FONTES; NERI, 2015). Enquanto variável moderadora, sua função é mitigar os efeitos negativos do estresse associado aos riscos e adversidades sobre a adaptação do indivíduo. Na vida adulta e na velhice, a flexibilidade diante dos estressores, os limites da plasticidade biológica e comportamental naturalmente se estreitam com o envelhecimento.

Para Fontes e Neri (2014, p. 1477), na velhice

[...] a resiliência é função das reservas afetivas e cognitivas e manifesta-se por meio dos recursos de enfrentamento e de regulação afetiva, da motivação, das metas e das autocrenças de capacidade. Um dos pressupostos do modelo de desenvolvimento ao longo da vida é que a resiliência não só não declina, como tende a aumentar, funcionando como mediador para o alcance de bons padrões de adaptação, reconhecidos como velhice bem-sucedida.

A resiliência ainda é associada à regulação emocional para enfrentamento de adversidades. Segundo esse enfoque, as vantagens do aumento da capacidade de regulação emocional, vinculado ao envelhecimento refletem-se;

- a) em maior adaptação dos sistemas cardiovascular e imune; em mais recursos cognitivos, incluindo senso de autoeficácia; em maior habilidade de buscar suporte social; em maior capacidade de adaptar-se à intensidade dos eventos estressantes;
- b) em maior integração cognitiva e afetiva; em mecanismos de defesa mais maduros;
- c) em menos neuroticismo (traço de personalidade relacionado a sintomas depressivos, ansiedade e infelicidade);
- d) em maior consciência; no uso preferencial de estratégias proativas de enfrentamento; e em mais satisfação com a vida (FONTES; NERI, 2015).

Tal capacidade de regulação emocional pode estar relacionada aos processos de seleção adaptativos que permitem aos idosos poupar recursos psicológicos, fisiológicos, sociais e cognitivos, diminuindo o número de vínculos e cultivando apenas aqueles que significam proximidade afetiva, aumento do conforto e melhoria do bem-estar subjetivo

(FONTES; NERI, 2015).

Recursos individuais e sociais de enfrentamento auxiliam os idosos a lidarem com eventos críticos por meio da atribuição de significados à luz da experiência passada, da busca e da manutenção de atividades prazerosas, do desempenho de papéis sociais relevantes, da adoção de estratégias de enfrentamento adaptativas e do acionamento de suporte social. Tais mecanismos de enfrentamento promovem resiliência por meio da atenuação, da transformação ou da negação do impacto das adversidades (FONTES; NERI, 2015).

Os estudos sobre o envelhecimento bem-sucedido e seus correlatos mostram o bem-estar psicológico e a manutenção das funções afetivas e cognitivas como importantes indicadores de adaptação frente a adversidade. Que a resiliência mantém-se na velhice, propiciando a continuidade do funcionamento e do desenvolvimento por meio de processos de enfrentamento dos efeitos deletérios dos riscos e das adversidades típicas dessa fase e daqueles decorrentes da história de vida (FONTES; NERI, 2015).

Na velhice, as adversidades ou os riscos são representados, por exemplo, por experiências de morte e doença de entes queridos, por doenças e acidentes sofridos pelo próprio idoso, pela perda de prestígio e de recursos necessários à sobrevivência e por eventos incontroláveis que afetam os descendentes. A outra noção importante é que, para o enfrentamento de riscos e adversidades, concorrem recursos pessoais tais como boa saúde, manutenção da atividade, funcionalidade, otimismo, afetos positivos, autoestima elevada, flexibilidade, propósito, senso de significado, controle interpessoal e religiosidade/espiritualidade, em interação com recursos sociais, entre eles a integração à comunidade, a manutenção dos papéis sociais, o envolvimento social e os recursos sociais oferecidos pelas redes de relações (FONTES; NERI, 2015).

Pinheiro (2004, p. 67) aponta “que a resiliência não deve pertencer a um grupo conceitual ideológico, ao contrário, advém do sentido que é atribuído à existência humana, ou seja, da capacidade de fazer laços afetivos e profissionais e ainda da presença de um projeto de vida”. Esta autora ainda faz uma analogia entre a resiliência e a Teoria Bioecológica de Urie Bronfenbrenner (1992, 1996), observando que “o autor privilegia as interações entre indivíduo e o meio, assim tudo depende de como o indivíduo percebe a realidade objetiva”. Considera que, nesta forma de pensamento, “um sujeito resiliente depende das relações que tenha estabelecido na sua interação com o ambiente e das diferenças individuais na percepção da situação causadora de estresse” (PINHEIRO, 2004, p. 73). Essa ideia de Bronfenbrenner é reafirmada por Yunes (2001) ao relatar que, numa visão subjetiva do fenômeno, pode-se dizer

que, dependendo da percepção que o indivíduo tem da situação, da sua interpretação do evento gerador do estresse e do sentido a ele atribuído, a condição de estresse se apresenta ou não.

Considerando que, na atualidade, a presença de mudanças rápidas e muitas vezes intensas requer frequentemente esforço de adaptação. A preservação da resiliência dos indivíduos configura-se um desafio. Diversos autores e estudos a respeito do tema resiliência conduzem a refletir que dar sentido à existência por meio da capacidade de amar, trabalhar, ter expectativas, anseios e um projeto de vida denota ser a base cujas habilidades humanas se apoiam para utilização diante das adversidades da vida que certamente todos, em menor ou maior intensidade, têm que enfrentar enquanto estiverem vivos.

2.9 Teoria Bioecológica de Bronfenbrenner

Falar de momentos de transição de vida, participação em um programa de preparação para a aposentadoria, mudanças no âmbito profissional e aprender a enfrentar os desafios de um novo projeto de vida significa tratar de contextos, práticas e conceitos variados que se inter-relacionam e, conseqüentemente, interferem diretamente na construção dessa nova etapa da vida. Nessa perspectiva, a Teoria Bioecológica do desenvolvimento humano auxilia na compreensão de como os ambientes interagem e influenciam esse processo que acontecesse ao longo da vida, mas que se mantém em constante mudança.

Bronfenbrenner, inicialmente influenciado pelas teorias de Kurt Lewin e Jean Piaget, construiu a Teoria Ecológica do Desenvolvimento Humano, revisada por ele mesmo entre 1994 e 1999, culminando com a recente denominação de Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, que envolve:

[...] o estudo científico da acomodação progressiva, mútua, entre um ser humano ativo, em desenvolvimento, e as propriedades mutantes dos ambientes imediatos em que a pessoa em desenvolvimento vive, conforme esse processo é afetado pelas relações entre esses ambientes, e pelos contextos mais amplos em que os ambientes estão inseridos (BRONFENBRENNER, 2002, p. 18).

Este modelo pressupõe que toda experiência individual se dá em ambientes concebidos como uma série de “estruturas encaixadas, uma dentro da outra, como um conjunto de bonecas russas” e propõe a interação sinérgica e dinâmica de quatro núcleos

inter-relacionados (PPCT), o Processo, a Pessoa, o Contexto e o Tempo (BRONFENBRENNER, 2002, p. 5).

O primeiro componente do processo é denominado de processos proximais, um construto fundamental, pois no modelo PPCT o ser humano é considerado um ser biopsicológico em evolução e, para que suas interações sejam consideradas como tal, ele deve ser ativo (KOLLER, 2004; POLETTTO; KOLLER, 2008). O segundo componente é a pessoa, envolvendo tanto as características determinadas biopsicologicamente (experiências vividas e habilidades, por exemplo), quanto as características que foram construídas (demanda social, por exemplo) na interação com o ambiente (DESSEN; COSTA JÚNIOR, 2005; POLETTTO; KOLLER, 2008).

O terceiro componente é o contexto ou ambiente, e incorpora desde o ambiente mais imediato, denominado microsistema – que é o sistema ecológico mais próximo como a família, a escola e a vizinhança; o mesossistema – que compreende a inter-relação entre dois ou mais ambientes em que a pessoa em desenvolvimento está inserida e participa de maneira ativa, como as relações família-escola, por exemplo; o exossistema – caracterizado por um ou mais ambientes, onde o indivíduo em desenvolvimento não participa ativamente de interações face a face, mas que desempenham uma influência indireta sobre o seu desenvolvimento, como as políticas públicas locais, nacionais e internacionais; e o ambiente mais distante, chamado de macrosistema – este engloba os sistemas de ideologias, valores, religiões, formas de governo e crenças de uma cultura ou subcultura, como a cultura na qual os pais foram educados, os valores e crenças transmitidos de pai para filho, entre outros (DESSEN; COSTA JÚNIOR, 2005; POLETTTO; KOLLER, 2008).

O quarto e último componente é o tempo, o qual permite examinar a influência sobre o desenvolvimento humano de mudanças e continuidades que ocorrem ao longo do ciclo de vida. Esse elemento é analisado em três níveis no modelo bioecológico: microtempo, referindo-se à continuidade e à descontinuidade frente aos processos proximais; mesotempo, indicando a periodicidade dos episódios de processo proximal com intervalos maiores de tempo; e, macrotempo, para definir as mudanças nos eventos e nas expectativas da sociedade por meio de gerações, bem como a forma como estes eventos afetam e são afetados pelos processos e resultados do desenvolvimento humano dentro do ciclo de vida (KOLLER, 2004; DESSEN; COSTA JÚNIOR, 2005; POLETTTO; KOLLER, 2008).

Outro aspecto essencial para o desenvolvimento humano são as relações interpessoais que contribuem para a formação de díades, tríades e tétrades, caracterizadas como a relação

entre duas, três, quatro pessoas respectivamente, independentes do seu nível de desenvolvimento e assim sucessivamente, que servem como bloco construtor básico do microsistema (BRONFENBRENNER, 2002). Esse autor cita que as díades, no contexto mais imediato do desenvolvimento humano, podem assumir a forma de díade observacional (quando uma pessoa presta atenção ao comportamento de outra pessoa), díade de atividade conjunta (quando duas pessoas fazem alguma coisa juntas) e díade primária (é a mais duradoura e existe para os participantes mesmo quando não estão juntos), não sendo exclusivas.

Bronfenbrenner (1996), afirma que as mudanças de papel ou ambiente, ou ambos, ocorrem durante toda a vida (transições ecológicas), a capacidade de uma díade de servir como um contexto de mudança efetivo para o desenvolvimento humano depende da presença e participação de uma terceira pessoa. Assim, a importância da transição ecológica está no fato de envolverem mudança de papel, ou seja, de expectativas de comportamentos associados a determinadas posições na sociedade. Esse mesmo princípio se aplica às relações entre os ambientes, fazendo com que a capacidade de um ambiente de funcionar efetivamente como um contexto para o desenvolvimento dependa da existência e natureza das interconexões sociais entre os ambientes, incluindo das participações conjuntas, a comunicação e a existência de informações de cada ambiente a respeito do outro.

A Teoria Bioecológica de Bronfenbrenner (1996) considera que o estudo de qualquer fenômeno humano leva em consideração as várias esferas que influenciam o risco, privilegiando sempre as interações entre o indivíduo e seu contexto, assim como o modo como a realidade em que vive é percebida por ele. Esta perspectiva vai ao encontro do que citam Hawley e Dehaan (1996), que a resiliência pode variar segundo o contexto cultural, ou seja, não é um dado a priori, mas responde às estruturas sociais.

Bronfenbrenner (1992) afirma que o desenvolvimento humano é um conjunto de processos por meios dos quais as propriedades do indivíduo e do ambiente interagem e produzem continuidades e mudanças nas características da pessoa e no curso de vida. O mesmo autor destaca também que as formas particulares de interação entre o organismo e o ambiente que operam ao longo do tempo são os principais motores do desenvolvimento. Portanto, o ser humano está em desenvolvimento constante pelas relações de reciprocidade, entre ele e os ambientes em que vive. Um ambiente que não se limita à unicidade, mas trata-se de um conjunto sistêmico de contextos que interagem simultaneamente e que sofrem influências internas e externas (BRONFENBRENNER, 1996).

Conforme apontamentos de Polonia; Dessen e Silva (2005), Bronfenbrenner amplia suas investigações no processo de desenvolvimento humano em toda sua complexidade e dinamismo; focaliza o conteúdo das interações, assegura uma unidade didática aos comportamentos da pessoa, amplia o ambiente para uma dimensão social ou de outros ambientes mais remotos, abrange as atividades molares e os efeitos da sua complexidade e de seu desenvolvimento psicológico da pessoa; agrega a dimensão temporal do desenvolvimento, que a trajetória de modo bilateral da pessoa deve ser compreendida pelas mudanças ocorridas no seu desenvolvimento, associadas às transformações advindas do seu contexto histórico e social.

O fenômeno aposentadoria, portanto, enquanto um evento de vida, implica em particularidades e influência biopsicossocial e cultural, não somente para o pré-aposentando, mas também para sua família. A escolha do constructo bioecológico para análise deve-se ao fato de que esse evento complexo que demarca a vida do indivíduo, a família, bem como contextos sociais mais próximos e distantes, pode ser melhor compreendido à luz desse aporte teórico na fase de vida que o antecede (a pré-aposentadoria).

Para tanto, apresenta-se a seguir a trajetória metodológica deste estudo, para alcance dos seus objetivos.

3 MÉTODO

Segundo Gil (2010, p. 26), a investigação científica é um “conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos” que pretende atingir os objetivos propostos em uma investigação cujos métodos empregados são fundamentais. O conjunto de processos ou operações mentais empregados na pesquisa controla a linha de raciocínio adotada no processo de investigação científica, sobretudo para que não se perca o foco do objeto de estudo e para garantir a veracidade e a validade das conclusões.

Logo, o método é um conjunto de atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar os objetivos – conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando na tomada de decisões do cientista (LAKATOS; MARCONI, 2001).

Esta pesquisa utiliza uma abordagem quantitativa e qualitativa do objeto em foco. Neves (1996) aponta que a pesquisa qualitativa não fornece apenas a visão de um grupo (vai muito além) e conceitua a pesquisa qualitativa como um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados. Tem por objetivo traduzir e expressar o sentido dos fenômenos. Quanto à abordagem quantitativa do problema de pesquisa, Minayo (2004, p. 30) afirma que “a questão do quantitativo traz a reboque o tema da objetividade”. Para Minayo (2005, p. 71), “o método quantitativo visa a obter evidências de associações entre variáveis independentes [...] e dependentes”, inserindo-se no paradigma positivista e utilizando métodos estatísticos para a análise dos dados coletados por meio de uma “mensuração controlada”. Orienta que após a definição da população a ser estudada neste tipo de abordagem, seguem os critérios de representatividade numérica que “[...] possibilitem a generalização dos conceitos teóricos que se quer testar” (MINAYO, 2004, p. 102).

3.1 Tipo de pesquisa

Trata-se de um estudo exploratório, uma investigação na qual se formulam questões ou um problema com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura

mais precisa ou modificar e clarificar conceitos. Emprega procedimentos sistemáticos para descrições quantitativas e qualitativas do objeto de estudo.

3.2 Local

O estudo foi realizado em uma empresa privada do ramo metalúrgico, situada na cidade de São José dos Campos, região Metropolitana do Vale do Paraíba Paulista, no estado de São Paulo/Brasil.

3.3 População e Amostra

Para ser elegível à inscrição no programa Pós-carreira da empresa em questão, os participantes precisavam ter uma expectativa de curto e médio prazo para se aposentarem de até 03 anos, pelo plano de previdência privada da empresa ou pelo sistema do INSS. Assim, a população total de inscritos no programa Pós-carreira foi de 120 funcionários. Na primeira etapa, 92 responderam o questionário de características pessoais e ocupacionais e a Escala de Resiliência. Na segunda, 11 participaram das entrevistas semiestruturadas, considerando-se elegíveis os que responderam estar passando por eventos na vida que avaliaram como marcantes, considerando-se ainda, representantes com diferentes resultados na Escala de Resiliência.

3.4 Instrumentos

1. A aplicação do questionário de características pessoais e ocupacionais teve como objetivo conhecer o perfil dos inscritos no programa.

2. Utilizou-se a Escala de Resiliência (Anexo IV) desenvolvida por Wagnild e Young (1993, apud PESCE, 2005) validada para a população brasileira por Pesce *et al* (2004) em uma amostra de 810 idosos com idade 53 a 91 anos e seus itens refletem a aceitação geral das definições de Resiliência. Trata-se de um dos poucos instrumentos disponíveis na literatura para medir os níveis de adaptação psicossocial positiva do indivíduo, frente a eventos

importantes da vida, que nesta pesquisa refere-se ao momento da preparação para aposentadoria. A validação da escala apresenta um coeficiente de confiabilidade de 0,91 e escore médio de 5,7 (DP = 0,6). Em sua análise fatorial, foram agrupados 25 itens em duas dimensões: competência pessoal (17 Itens) e aceitação do eu e da vida (oito itens), totalizando 44% da variância explicada.

Para Primi et al. (2009) a utilização de instrumentos validados ou adaptados oferece maior confiabilidade ao estudo, aumentando as chances de que se alcance maior precisão nos resultados. Nesse sentido, a consistência das dimensões ou fatores que compõem o instrumento da Escala de Resiliência usou a prova do Alpha Cronbach bastante utilizado em pesquisas, fornecendo informações a respeito da construção do instrumento, do processo de validação ou adaptação, procedimentos estatísticos, como por exemplo a análise fatorial.

A escala é composta por 25 itens descritos de forma positiva com respostas do tipo Likert de 1 (discordo totalmente), 2 (discordo muito), 3 (discordo pouco), 4 (nem concordo nem discordo), 5 (concordo pouco), 6 (concordo muito) e 7 (concordo totalmente). Seus escores oscilam de 25 a 175 pontos, tendo por base a escala sugestão de avaliação do nível de resiliência, a análise foi feita da seguinte forma: baixa resiliência – 25 a 63 pontos; média resiliência – 64 a 125 pontos, e alta resiliência – 126 a 175 pontos. Quanto maior for o resultado maior será o nível de resiliência.

Embora Wagnild e Young (1993, apud PESCE, 2005) não façam referência aos fatores da escala, Angst et. al. (2009) detalha o conteúdo de cada um deles.

Angst et. al. (2009) ao fazer referência a essa escala, detalha que para medir os níveis de adaptação psicossocial positiva, o instrumento é dividido em três fatores:

Fator I - se refere à competência pessoal, aceitação de si mesmo e da vida: à invencibilidade, controle, desenvoltura, perseverança. Indicam resolução de ações e valores que dão sentido à vida: a amizade, a realização pessoal e a satisfação.

Fator II – se refere à aceitação de si e da vida: adaptabilidade, equilíbrio, flexibilidade, perspectiva de uma vida equilibrada, independência e determinação.

Fator III - apresenta questões de competência pessoal: itens indicativos de autoconfiança e capacidade de adaptação a situações adversas.

As questões (Anexo IV) que fazem parte do fator I são: 1, 2, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, e 24; do fator II as questões, 4, 5, 15 e 25, e as do fator III, 3, 9, 13, 17, 20 e 22.

O questionário e a escala foram aplicados em todos os participantes presentes no início do programa Pós-carreira (programa de preparação para a aposentadoria) da empresa em questão.

3. A entrevista semiestruturada aplicada foi composta por questões previamente definidas (APÊNDICE II) e acrescida de perguntas à medida que requeriam necessidade de aprofundamento, para esclarecer ambiguidades ou ajudando na recondução dos objetivos (BONI; QUARESMA, 2005).

Conforme critério de elegibilidade estar passando por eventos marcantes na vida demarcando a natureza do evento, conforme as opções da pergunta 8 no (Apêndice I), a definição do número de entrevistados até 30 participantes, considerou a amostragem por saturação, sendo abordados 11 participantes. Na amostragem por saturação, o pesquisador fecha o grupo quando, após as informações coletadas com um número certo de sujeitos, novas entrevistas passam a apresentar uma quantidade de repetições em seu conteúdo. O pesquisador, entendendo que novas falas passam a ter acréscimos pouco significativos em vista dos objetivos inicialmente propostos pela pesquisa, decide encerrar sua amostragem (TURATO, 2003).

3.5 Procedimentos de Coleta dos Dados

Para realização da pesquisa, foi apresentado um ofício à Instituição (Anexo I) para solicitação de autorização, tendo o Termo de Autorização da Instituição (Anexo II), assinado pelo gerente de Recursos Humanos, responsável pelo Programa Pós-carreira (Programa de Preparação para a Aposentadoria) da empresa pesquisada. Por utilizar seres humanos para coleta de dados, a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté (CEP/UNITAU) sob o número 1.256.474 que tem a finalidade maior de proteger os interesses dos sujeitos da pesquisa em sua integridade e dignidade, contribuindo para o desenvolvimento da pesquisa dentro dos padrões éticos.

Após estes procedimentos, foi realizado o primeiro contato informal com a população a ser pesquisada, a fim de apresentar-lhe os objetivos de pesquisa, sanar suas eventuais dúvidas e colher a assinatura no Termo de Consentimento Livre Esclarecido (Anexo III), garantindo o sigilo de sua identidade, bem como assegurada sua saída do presente estudo, se assim desejarem, a qualquer tempo.

Optou-se por convidar todos os participantes inscritos no programa para aplicação do questionário de características pessoais e ocupacionais e o instrumento de Escala de Resiliência. Num segundo momento, foram realizadas as entrevistas semiestruturadas.

A coleta de dados foi feita pela própria pesquisadora e ocorreu nas dependências da empresa, no espaço físico e na data escolhida para a realização dos encontros que compõem o Programa Pós-carreira, iniciado em setembro de 2015, com duração até novembro de 2016.

Foi aplicado o questionário (Apêndice I) para verificar o perfil dos integrantes do programa como seus anos de trabalho na empresa, idade, gênero, escolaridade, formação profissional, cargo, motivos que levam a participar do programa e eventos de vida. Todos os participantes presentes no início do programa Pós-carreira responderam ao questionário. Em seguida, foi aplicada a Escala de Resiliência (Anexo IV) que avalia os níveis de adaptação psicossocial positiva do indivíduo frente a eventos importantes da vida.

Uma vez analisados os dados dos instrumentos anteriores, cujas respostas demarcam que o participante está passando por algum evento crítico, selecionou-se os sujeitos para as entrevistas e procedeu-se ao convite a eles. Tais entrevistas foram registradas por áudio e em seguida transcritas para a análise. As informações armazenadas no formato digital serão mantidas sob a guarda do pesquisador por um período de cinco anos e após o fim deste período serão descartadas.

3.6 Procedimentos de Análise dos Dados

A etapa quantitativa deste estudo requereu, primeiramente, que os dados coletados do questionário e da Escala de Resiliência foram tabulados conforme orientação dos autores, utilizando-se o software Excel, que possibilitou sistematizá-los em gráficos para melhor apresentação dos indicadores avaliados. Na sequência, os dados da Escala de Resiliência

foram submetidos à análise fatorial, utilizando-se o software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 17.0 para Windows.

A etapa qualitativa lançou mão da perspectiva de Bardin (2010), que orienta as diferentes fases de uma análise de conteúdo, organizada em torno de três polos cronológicos: a pré-análise; a exploração do material; o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação, detalhados a seguir.

1) A pré-análise

Geralmente, a fase da pré-análise possui três missões: a escolha dos documentos a serem submetidos à análise, a formulação das hipóteses e dos objetivos e a elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação final. Seguindo as etapas:

- a) A leitura “Flutuante”: a primeira atividade consiste em estabelecer contato com os documentos, analisar e conhecer o texto, deixando-se invadir por impressões e orientações. Pouco a pouco, a leitura vai se tornando mais precisa em função de hipóteses emergentes, da projeção de teorias adaptadas sobre o material e da possível aplicação de técnicas sobre os materiais análogos;
- b) A escolha dos documentos: o universo de documentos de análise pode ser determinado, primeiramente, por meio dos documentos suscetíveis de fornecer informações sobre o problema levantado ou pelo universo demarcado (o gênero de documentos sobre os quais se pode efetuar a análise). A constituição de um *corpus*, conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos, implica, muitas vezes, escolhas, seleções e regras, como a regra da exaustividade, em que não se pode deixar de fora qualquer um dos elementos por esta ou aquela razão; a regra da representatividade, em que a análise pode efetuar-se numa amostra desde que o material a isso se preste. Essa amostragem diz-se rigorosa se a amostra for uma parte representativa do universo inicial; regra da homogeneidade, em que os documentos retidos devem ser homogêneos, isto é, devem obedecer a critérios precisos de escolha e não apresentar demasiada singularidade fora desses critérios; regra de pertinência, em que os documentos retidos devem ser adequados enquanto fonte de informação, de modo a corresponderem aos objetivos que suscita a análise;
- c) A formulação das hipóteses e dos objetivos: trata-se de uma suposição cuja origem é a intuição que permanece em suspenso enquanto não for submetida à prova de

dados seguros. O objetivo é a finalidade geral a que nos propomos (ou que é fornecida por uma instância exterior), o quadro teórico e/ou pragmático, no qual os resultados obtidos serão utilizados;

- d) A referenciação dos índices e a elaboração de indicadores: se considerarem os textos uma manifestação que contém índices que a análise explicitará, o trabalho preparatório será o da escolha destes – em função das hipóteses, caso elas estejam determinadas – e sua organização sistemática em indicadores;
- e) A preparação do material: antes da análise dita, o material reunido deve ser preparado. Trata-se de uma preparação material e, eventualmente, de uma preparação formal (“edição”). Suportes materiais de um tipo específico podem facilitar a manipulação da análise: entrevistas digitadas e impressas em papel, dispoendo de colunas vazias à esquerda e a direita para o código, e respostas a questionário em fichas-padrão para que se possam marcar os contrastes. A preparação formal – ou “edição” – dos textos pode ir desde o alinhamento dos enunciados intactos, proposição por proposição, até a transformação linguística dos sintagmas, para a padronização e classificação por equivalência.

2) A exploração do material

Esta fase consiste essencialmente em operações de codificação, decomposição ou enumeração, em função de regras previamente formuladas.

3) Tratamento dos resultados obtidos e interpretação

Os dados brutos são tratados de maneira a serem significativos (“falantes”) e válidos. Operações estatísticas simples, ou mais complexas, permitem estabelecer quadros de resultados, diagramas, figuras e modelos, os quais condensam e põem em relevo as informações fornecidas pela análise. O analista, tendo à sua disposição resultados significativos e fiéis, pode então propor inferências e adiantar interpretações a propósito dos objetivos previstos – ou que digam respeito a outras descobertas inesperadas.

De acordo com Bardin (2010), a categorização dos dados do texto serve para fornecer um maior esclarecimento sobre as características do texto, transformando-os sistematicamente em unidades que permitirão uma descrição mais pertinente e exata do conteúdo analisado.

Nesta pesquisa, trabalhou-se com categorias apriorísticas, ou seja, os temas das perguntas da entrevista foram tomados como categorias de análise e foram suficientes para abarcar o conteúdo dos relatos.

No caso das pesquisas qualitativas, o conjunto das categorias sistematizadas fornecerá um sentido mais amplo para os dados analisados, mediante sua relação com as teorias abordadas e com os conhecimentos acumulados do pesquisador. A análise dos dados tem por objetivo organizar os dados coletados de forma que possibilitem respostas ao problema a ser investigado (GIL, 2008).

Após a análise de conteúdo, o material resultante foi submetido à compreensão do constructo teórico da Resiliência e da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, com ênfase explicativa no Processo, Pessoa, Contexto e Tempo (PPCT).

4 RESULTADOS

4.1 Caracterização da População

Primeiramente, reitera-se a importância de conhecer os aspectos biopsicossociais e ocupacionais que conduziram os funcionários elegíveis (com expectativa de curto e médio prazo de se aposentarem de até 03 anos pelo plano de previdência privada da empresa em questão ou pelo INSS) a realizarem sua inscrição no Programa de Pós-carreira.

Em 2015, entre os 120 inscritos no programa, 92 participantes responderam o questionário sobre suas características pessoais e ocupacionais e a Escala de Resiliência. Nesta primeira etapa são apresentados os resultados desse questionário demonstrados em tabelas e gráficos e, na sequência, os resultados da avaliação da Escala de Resiliência.

Verifica-se na tabela 2 que, dos 92 respondentes, 07 são do gênero feminino e 85 do masculino. Nota-se que na faixa etária de 50-55 anos encontra-se o maior número de participantes (53 homens e 06 mulheres), representando 64,1% da população pesquisada. O grau de escolaridade superior completo foi representado por 41,3% (35 homens e 03 mulheres). Em uma segunda posição, o ensino médio completo com 23,9% (21 homens e uma mulher). Segundo os resultados desta pesquisa, a área de formação profissional mais expressiva é a de Ciências Exatas, composta por 59 respondentes do gênero masculino e 05 do gênero feminino. São 37 os participantes do Programa de Pós-carreira que estão na faixa entre 26-30 anos de trabalho na empresa, que representa 40,2% da população pesquisada e, na sua maioria, são do gênero masculino. São 21 os que estão entre 31-35 anos de trabalho na empresa. Entende-se que esse período de tempo de trabalho na mesma empresa representa certa estabilidade, um engajamento do funcionário com a cultura da empresa, somados ao tempo necessário de formação de um profissional desse ramo metalúrgico devido a especificidade do negócio da empresa. A partir da classificação da própria empresa em relação ao cargo e à categoria profissional na qual os participantes estão inseridos, a maioria é da categoria de engenheiros, dentre eles são 35 homens e 04 mulheres, correspondendo a 42,4% da população pesquisada, sendo essa formação bastante requerida no ramo metalúrgico. Na categoria operacional são 21 participantes, sendo 20 homens e uma mulher, representando 22,8% e configurando como uma característica do ramo de atuação importante

nesta empresa. Já a categoria chamada Profissional representa 21,7% da população pesquisada, com 18 participantes homens e 02 mulheres.

Tabela 5 Distribuição das características Pessoais e Ocupacionais dos participantes do Programa Pós-carreira

Características Pessoais n= 92

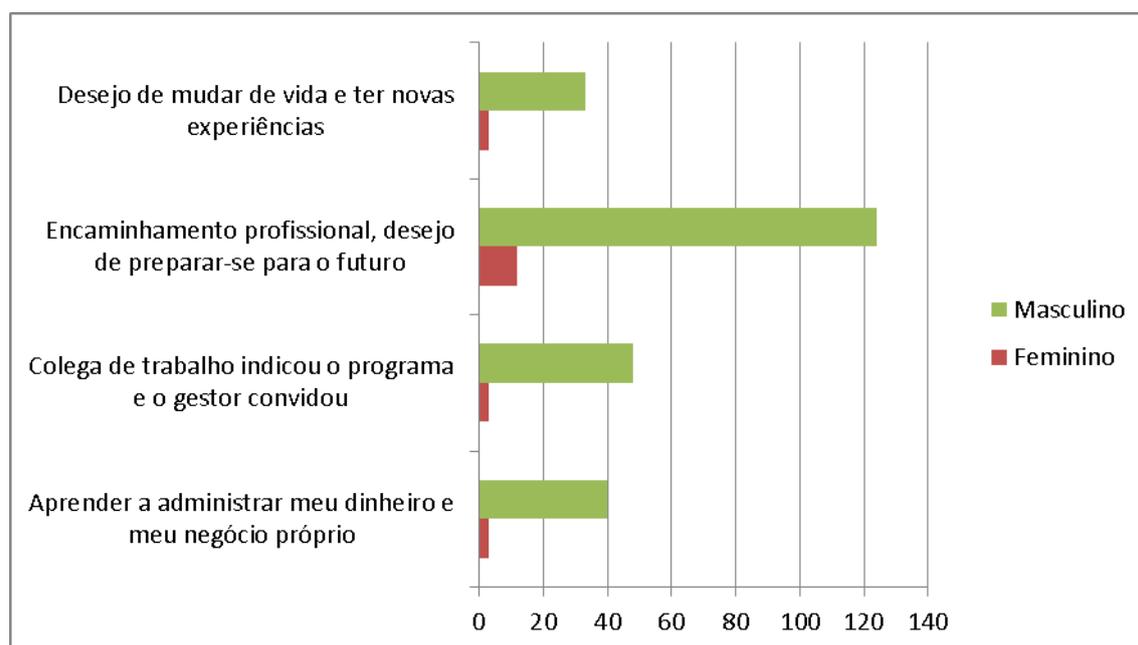
Gênero	F		%	
	F	M		
	7	85		
Idade dos participantes	50-55 anos	6	53	64,1%
	56-60 anos	1	24	27,2%
	61-65 anos		8	8,7%
Grau de escolaridade	Ensino fundamental completo		2	2,2%
	Ensino médio incompleto		2	2,2%
	Ensino médio completo	1	21	23,9%
	Superior incompleto	1	11	13,0%
	Superior completo	3	35	41,3%
	Pós-graduação	2	14	17,4%
Área de formação profissional	Ciências Exatas	5	54	64,1%
	Ciências Humanas	1	4	5,4%
	Ciências Saúde		1	1,1%
	Ciências Sociais		1	1,1%
	Outros	1	25	28,3%
Período de trabalho na empresa em anos	05-10 anos		5	5,4%
	11-15 anos	3	4	7,6%
	16-20 anos	2	10	13,0%
	21-25 anos		3	3,3%
	26-30 anos	2	35	40,2%
	31-35 anos		21	22,8%
	36-40 anos		7	7,6%
Cargo/Categoria profissional	Administrativo		12	13,0%
	Engenheiro	4	35	42,4%
	Operacional	1	20	22,8%
	Profissional	2	18	21,7%

Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 1 apresenta os motivos que levaram os participantes a inscreverem-se no programa, considerando que a participação é voluntária. Nota-se a busca por um

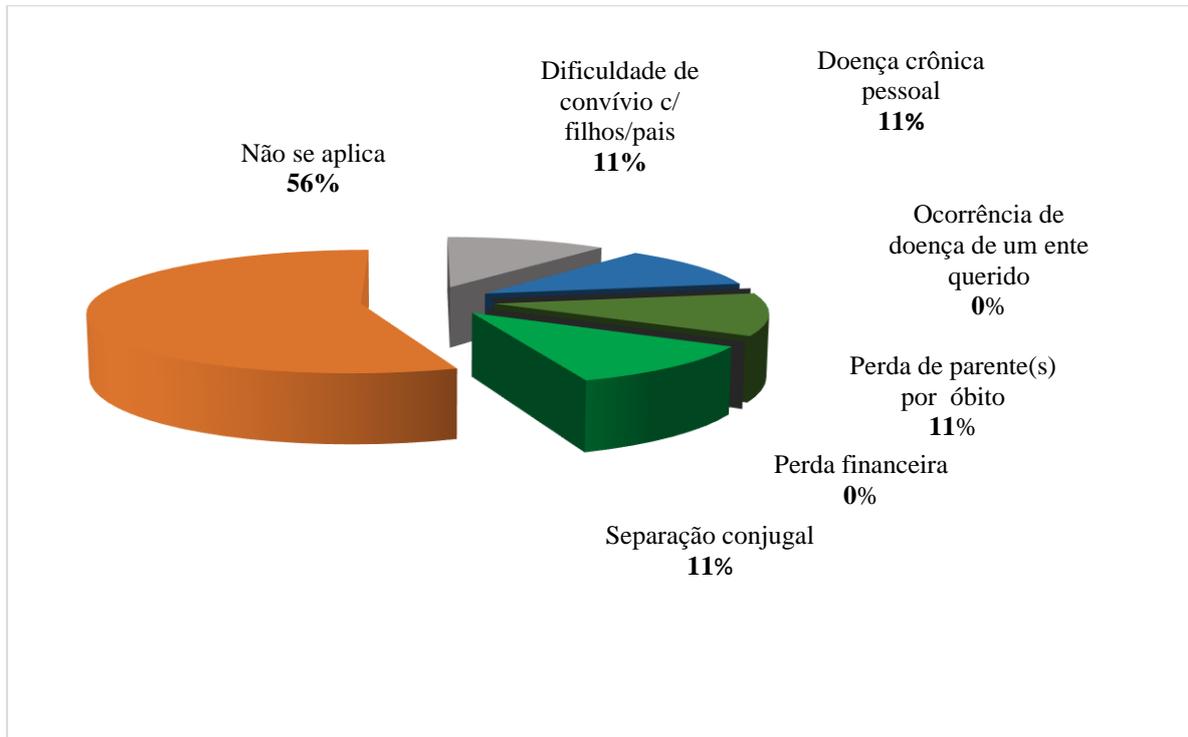
“Encaminhamento Profissional e o Desejo de preparar-se para o futuro”. Esta foi a opção escolhida por 136 respondentes, seguida da opção “Colegas de trabalho indicaram o programa e o convite do gestor”, com 51 respondentes, que pode ser atribuído à importância do programa do ponto de vista dos participantes do Pós-carreira dos anos anteriores, e “Aprender a administrar meu dinheiro e meu negócio próprio” na quarta pontuação com 43 respondentes. A opção “Desejo de mudar de vida e ter novas experiências” foi escolhida por 36 respondentes.

Gráfico 1 – Motivos para participar do Programa Pós-carreira



Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 2 refere-se às opções de eventos de vida, em que foi solicitado aos participantes assinalar se passavam por algum deles. Nota-se que a maioria dos respondentes escolheu a alternativa “não se aplica”. O percentual de respostas dos homens e das mulheres quanto as opções “Dificuldade de convívio com filhos/pai”, “Doença crônica pessoal”, “Perda de parente por óbito” e “Separação Conjugal” apresenta o mesmo valor de 11%. Já as opções “Ocorrência de doença de um ente querido” e “Perda financeira” apresentam percentual zero. Diante desses dados, nota-se que os participantes, embora estejam passando por essa etapa da pré-aposentadoria, considerada um evento de vida que por vezes pode ser crítico para alguns, entende-se que esses eventos podem ou não influenciar a participação no programa.

Gráfico 2 – Distribuição dos eventos de vida

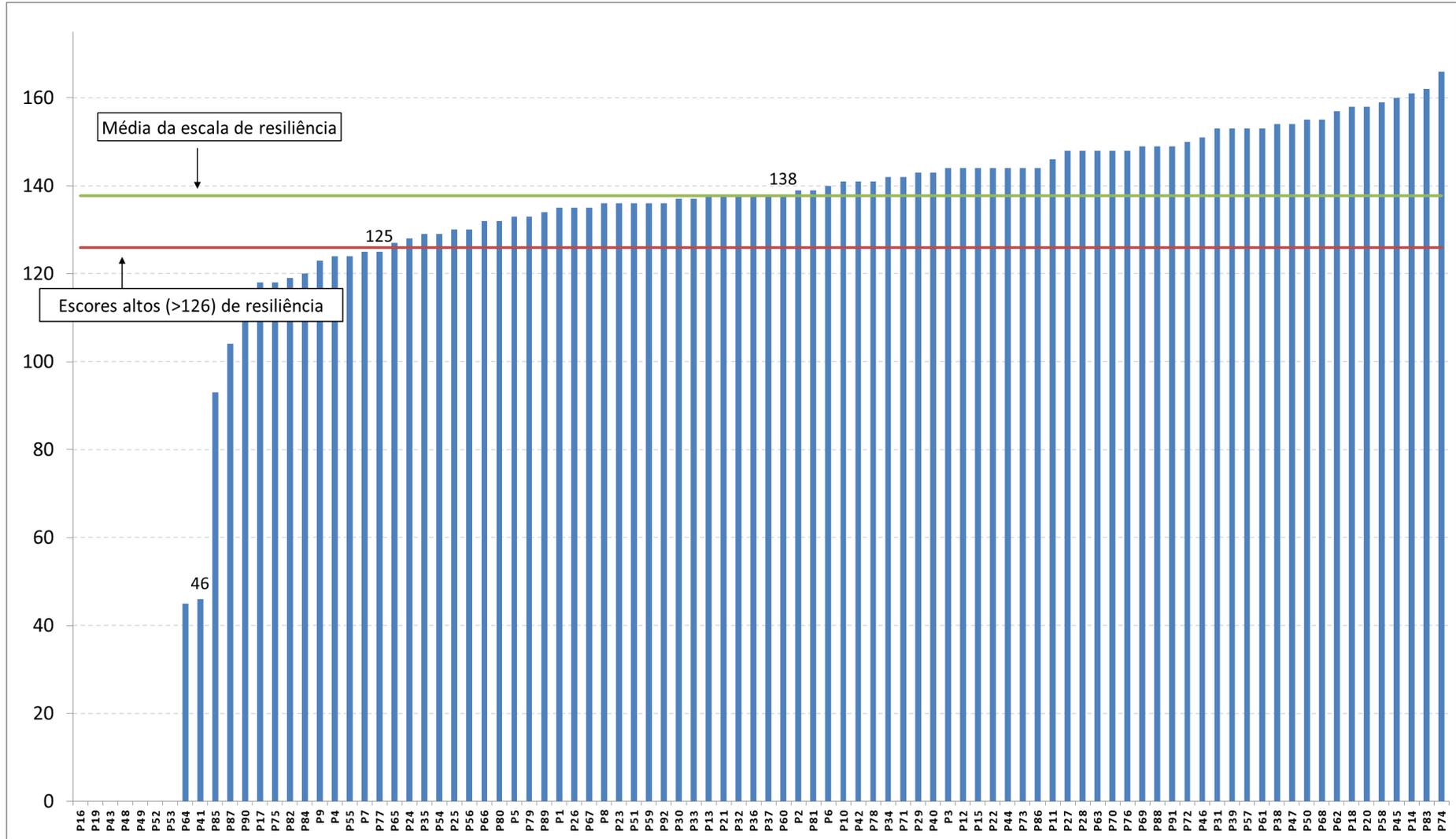
Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 2 mostra opções de eventos de vida pelos quais os participantes poderiam passar e a maioria escolheu “Não se aplica”, o que aparentemente é um resultado muito positivo. Entretanto, é possível supor que os participantes talvez não estivessem abertos a fornecer detalhes dessa alternativa ou ainda atentos às mudanças próprias da vida, tanto do ponto de vista individual quanto do ponto de vista familiar ou social, uma vez que os eventos citados são típicos das vivências humanas. Esta crença se apoia nos relatos obtidos posteriormente na entrevista, detalhados na análise de conteúdo à frente.

4.2 Análise dos dados da Escala de Resiliência

No Gráfico 3 são apresentados os resultados dos níveis de resiliência obtidos por meio da aplicação da Escala de Resiliência, e tem como objetivo medir os níveis de adaptação psicossocial positiva do indivíduo frente a eventos importantes da vida.

Gráfico 3 – Distribuição dos Resultados da Avaliação da Escala de Resiliência



Fonte: **Dados da pesquisa**

Estes resultados dos 92 respondentes, conforme menciona Pesce *et al.* (2014), indicam que os escores da escala oscilam entre 25 a 175, sendo que acima de 125 pontos revelam elevada Resiliência, ou seja, quanto maior for o escore, maior é o nível de Resiliência.

Nota-se que os participantes estão distribuídos entre o menor resultado de Resiliência de 45 pontos, 14 participantes apresentaram resultado abaixo de 125 pontos, mas a grande maioria aponta 138 pontos de Resiliência. Um único participante com 166 pontos, o que significa uma Resiliência bem acima do resultado geral. Estes resultados permitem concluir que os participantes apresentam uma alta resiliência.

Após a tabulação dos pontos, os resultados da Escala de Resiliência foram submetidos à análise fatorial. A escala apresentou um valor de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) igual a 0,87 e resultado significativo no teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2(300) = 1177,57$; $p < 0,001$). De acordo com os critérios utilizados por Wagnild e Young (1993 *apud* PESCE, 2005), foram removidos os fatores que explicam menos de 5% de variância, itens que tiveram cargas fatoriais menores que 0,40 (itens 01, 09, 14, 16, 17 e 20). Dessa forma, o fator 1 permaneceu composto pelos itens 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 15, 18, 19, 21, 23 e 24. Já os itens 7, 11, 12, 13, 22 e 25 compõem o fator 2.

Os resultados desses 19 itens da escala foram submetidos a outra análise fatorial, indicando o valor de Kaiser-Meyer-Olkin igual a 0,885 e resultado significativo no teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2(171) = 842,26$; $p < 0,001$). Todos os fatores foram de acordo com os critérios utilizados por Wagnild e Young (1993 *apud* PESCE, 2005), e Hair *et al.* (2009). O coeficiente de confiabilidade foi de 0,90 com escore médio de 5,57 e desvio padrão de 0,65. A variância total explicada foi de 41,1% por rotação oblíqua e o alfa de Cronbach de 0,925.

O fator 1, constituído por 13 itens, apresentou o escore médio de 5,92 e desvio padrão de 0,24. A variância total explicada foi de 52,092% por rotação oblíqua e o alfa de Cronbach de 0,922. Esse fator indicou um valor de Kaiser-Meyer-Olkin igual a 0,914 e resultado significativo no teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2(78) = 620,053$; $p < 0,001$). Já o fator 2, constituído por 6 itens, apresentou o escore médio de 4,79 e desvio padrão de 0,59. A variância total explicada foi 45,44% por rotação oblíqua e o alfa de Cronbach de 0,754. Esse fator apresentou um valor de Kaiser-Meyer-Olkin igual a 0,746 e resultado significativo no teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2(15) = 118,01$; p

<0,001). Lembra-se que o Kaiser-Meyer-Olkin indica o grau de ajuste dos dados à análise fatorial. Como os valores acima encontrados estão próximos de 1, indicam que o método de análise fatorial é adequado para o tratamento desses dados. O Bartells-Pvalor menor que 0,05 significa que as correlações são significantes e por isso os dados são adequados no método de análise fatorial. O fator 1, que se refere à competência pessoal, obteve escore médio de 5,92 e desvio padrão de 0,24, enquanto o fator 2, de aceitação de si mesmo e da vida, obteve escore médio de 4,79 e desvio padrão de 0,59. Isso quer dizer que o senso de competência desse grupo é maior que o de aceitação.

Optou-se também por estratificar o coeficiente do Alpha de Cronbach por cargo, conforme consta na tabela 5. Os resultados apontam que o maior valor está representado pelos participantes de cargos operacionais, podendo se relacionar à oportunidade de participarem desse programa, enquanto uma possibilidade de desenvolvimento pessoal e de novos conhecimentos, visto que não necessariamente esse público tem acesso em sua rotina e treinamentos.

Tabela 6 – Comparação dos coeficientes do Alpha Cronbach por cargo

Cargos	Resultado Alpha Cronbach
Operacionais	0,97
Administrativos	0,86
Profissionais	0,81
Engenheiros	0,74

Fonte: Dados da pesquisa

Para Tavakol e Dennick (2011), a consistência interna do instrumento descreve em que medida todos os itens de um teste medem o mesmo conceito. Portanto, a inter-relação dos itens no teste, cujos valores aceitáveis de Alpha variam de 0,70 a 0,95, e quanto maior o resultado, maior a inter-relação entre as perguntas.

Foi realizada também uma análise dos resultados dos escores de resiliência dos participantes em relação às características pessoais e ocupacionais. Conforme consta na tabela 7, 100% desses apresentaram escores altos (>126) de resiliência nas faixas de 11 a 15 anos, 36 a 40 e 26 a 30 anos de trabalho na empresa em que estão vinculados. Nas demais faixas, constata-se não haver uma progressão dos escores de resiliência relacionada aos períodos de trabalho por anos.

Tabela 7. Distribuição dos Escores de Resiliência por anos de trabalho na empresa

Resiliência	Período de Trabalho na Empresa em Anos						
	05-10 anos	11-15 anos	16-20 anos	21-25 anos	26-30 anos	31-35 anos	36-40 anos
alta resiliência (>126) pontos	80%	100%	75%	67%	89%	76%	100%
média resiliência (64 a 125) pontos	20%	0%	25%	33%	8%	19%	0%
baixa resiliência (25 a 63) pontos	0%	0%	0%	0%	3%	5%	0%

Fonte: Dados da pesquisa

A tabela 8 apresenta os escores de resiliência relacionados às faixas etárias. Apesar de todas as faixas terem apresentado escores altos (>126) de resiliência, nota-se uma diminuição dos escores na medida em que cresce a idade. Ressalta-se que a maior concentração dos participantes se encontra nas faixas etárias entre 50 e 55 anos (59 participantes) e 56 e 60 anos (25 participantes).

Tabela 8. Distribuição dos Escores de Resiliência por faixa etária dos pesquisados

Resiliência	Idade dos Participantes		
	50-55 anos	56-60 anos	61-65 anos
alta resiliência (>126) pontos	88%	80%	75%
média resiliência (64 a 125) pontos	2%	4%	0%
baixa resiliência (25 a 63) pontos	10%	16%	25%

Fonte: Dados da pesquisa

A tabela 9 indica os resultados dos escores de resiliência quanto ao gênero. Embora nessa população as mulheres sejam em número menor que os homens (apenas sete), observa-se que 100% delas apresentam altos escores (>126) de resiliência. Na população masculina (85 homens), 84% apresentaram escores altos (>126) e 14% deles apresentaram média resiliência (64 a 125) pontos.

Tabela 9. Distribuição dos Escores de Resiliência por gênero dos pesquisados

Resiliência	Gênero	
	Masculino	Feminino
alta resiliência (>126) pontos	84%	100%
média resiliência (64 a 125) pontos	14%	0%
baixa resiliência (25 a 63) pontos	2%	0%

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados da tabela 10 permitem comparar o grau de escolaridade dos participantes em relação aos resultados dos escores altos (>126) de resiliência. Consta-se que aqueles com escolaridade de ensino médio incompleto sobressaem em termos de alta resiliência (acima de 80% dos escores), enquanto 50% da população de ensino fundamental completo apresentam alta resiliência.

Tabela 10. Distribuição dos Escores de Resiliência por grau de escolaridade dos pesquisados

Resiliência	Grau e Escolaridade					
	Fund Completo	Médio Incompleto	Médio Completo	Sup Incompleto	Sup Completo	Pós Graduação
alta resiliência (>126) pontos	50%	100%	86%	83%	87%	81%
média resiliência (64 a 125) pontos	0%	0%	9%	17%	13%	19%
baixa resiliência (25 a 63) pontos	50%	0%	5%	0%	0%	0%

Fonte: Dados da pesquisa

Na Tabela 11, verifica-se que 100% dos pesquisados que apresentam escores altos (>126) de resiliência correspondem às áreas de Ciências Humanas, Saúde e Sociais, enquanto nas Ciências Exatas os escores altos correspondem a 86% do grupo.

Tabela 11. Distribuição dos Escores de Resiliência por área de formação profissional dos pesquisados

Resiliência	Área de formação Profissional			
	Exatas	Humanas	Saúde	Sociais
alta resiliência (>126) pontos	86%	100%	100%	100%
média resiliência (64 a 125) pontos	14%	0%	0%	0%
baixa resiliência (25 a 63) pontos	0%	0%	0%	0%

Fonte: Dados da pesquisa

A comparação dos resultados dos escores de resiliência por cargo/categoria profissional demonstra que todos os cargos obtiveram escores altos (>126) de resiliência. Porém, 90% são do cargo Profissional, seguido do Operacional com 86%, depois o Administrativo e, por último, o cargo de Engenheiro, que corresponde a 82% da população.

Tabela 12. Distribuição dos Escores de Resiliência por cargo/categoria profissional

Resiliência	Cargo / Categoria Profissional			
	Administrativo	Profissional	Operacional	Engenheiro
alta resiliência (>126) pontos	83%	90%	86%	82%
média resiliência (64 a 125) pontos	17%	10%	5%	18%
baixa resiliência (25 a 63) pontos	0%	0%	10%	0%

Fonte: Dados da pesquisa

Esta análise quantitativa permitiu mapear a capacidade de resiliência da população que participou do programa Pós-carreira, relacionando suas características pessoais e ocupacionais objetivas, cabendo à análise qualitativa que segue caracterizar as vivências correlatas à fase de transição pela qual passavam, de uma amostra de participantes.

4.3 Caracterização da Amostra

Entre os 92 participantes, 20 responderam que passavam por algum evento de vida, na pergunta do questionário “Assinale se você está passando por algum Evento de Vida” (vide gráfico 2). Para se ter uma compreensão geral da condição de todos, entre esses, elegeu-se 11 participantes, considerando um participante com resultado baixo, outro com médio e nove com resultados altos de Resiliência.

Os dados coletados possibilitaram realizar uma breve caracterização do grupo que se dispôs a participar das entrevistas; 11 profissionais participantes do programa Pós-carreira, caracterizados no quadro 3 quanto ao escore obtido na Escala de Resiliência, à idade, estado civil, gênero, escolaridade, cargo/categoria profissional e situação ocupacional.

Quadro 2. Perfil dos Entrevistados

Participantes	Score da escala	Idade	Gênero	Estado civil	Escolaridade	Cargo/Categoria Profissional	Situação Ocupacional
4	45	52	masculino	casado	Ensino fundamental completo	Operacional	Solicitou aposentadoria pelo INSS
9	123	53	masculino	casado	Superior Completo	Engenheiro	Pretende se aposentar entre 3 e 4 anos

Participantes	Score da escala	Idade	Gênero	Estado civil	Escolaridade	Cargo/Categoria Profissional	Situação Ocupacional
10	125	53	feminino	divorciado	Ensino médio completo	Profissional	Pretende se aposentar daqui 6 ou 7 anos
1	135	55	masculino	casado	Superior Completo	Engenheiro	Aposentado pelo INSS
2	140	53	masculino	casado	Pós graduação	Engenheiro	Falta 7 anos para aposentar
7	141	54	masculino	casado	Ensino médio completo	Operacional	Solicitou aposentadoria pelo INSS em 2016
5	144	54	masculino	casado	Ensino fundamental completo	Profissional	Solicitará aposentadoria pelo INSS em 2017
8	146	58	masculino	divorciada	Superior Completo	Engenheiro	Não solicitou aposentadoria pelo INSS
11	152	50	masculino	casado	Superior Completo	Profissional	Ainda não vai se aposentar porque não compensa a idade e o tempo de contribuição
3	158	59	masculino	casado	Ensino médio completo	Profissional	Solicitou aposentadoria pelo INSS
6	161	50	masculino	casado	Superior Completo	Engenheiro	Solicitará a aposentadoria pelo INSS ainda em 2016

Fonte: Dados da pesquisa

O perfil do grupo entrevistado indica boa distribuição entre os cargos de engenheiros, profissionais e grupo operacional, com média de idade de 54 anos, todos casados e do gênero masculino, sendo apenas uma mulher e divorciada. No resultado dos escores de resiliência, constata-se a prevalência de escores altos (>126) de resiliência; apenas um entrevistado com resultado baixo e um outro com resultado mediano. A média de resiliência desse grupo é de 133 pontos. Em relação à situação ocupacional do grupo, a maioria já realizou a solicitação de aposentadoria junto ao INSS, um dos participantes encontrava-se aposentado, e dois deles tem a pretensão de aposentar daqui a seis anos.

5 DISCUSSÃO

Uma comparação entre os resultados dos dados qualitativos e os quantitativos dessa pesquisa sugere complexidade, uma vez que a amostra qualitativa precisaria ser representativa dos indicadores mais evidenciados nas provas realizadas, como os de maiores escores de resiliência, formação profissional, anos de trabalho na empresa, faixa etária, gênero, grau de escolaridade e cargo/categoria profissional. Todavia, o critério de inclusão dos entrevistados não partiu dessa lógica, ou seja, a elegibilidade foi atrelada a uma questão do questionário de características pessoais e ocupacionais. Foram selecionados os participantes que registraram que passavam por algum evento de vida marcante, demarcando a natureza do evento, independentemente dos escores que alcançaram na escala de resiliência. Por isso, uma comparação entre os resultados quantitativos aqui auferidos, cruzando as variáveis do perfil dos pesquisados à qualidade da vivência subjetiva de cada um no período de transição do trabalho para a aposentadoria poderia incorrer em equívocos.

No entanto, deve-se realçar que as médias auferidas pelo grupo na Escala de Resiliência traduzem que essa população apresenta um senso de competência pessoal que transmite a ideia de controle, desenvoltura e perseverança, itens indicativos de autoconfiança e capacidade de adaptação a situações adversas. Já em termos de aceitação, indica o potencial do grupo em adaptação, equilíbrio, independência e determinação frente a si mesmo e a vida.

Embora o estudo de Nalin e França (2015) tenha avaliado indivíduos já aposentados em relação à resiliência e bem estar na aposentadoria, os resultados que encontraram permitiram hipotetizar que quanto maior o índice de resiliência, maior o índice de bem estar. Tais resultados são corroborados pelos estudos de Dell'Aglio, Koller e Yunes (2006) e Donahue (2001), que mostraram a importância dos indicadores de resiliência no planejamento da vida, como a firme aceitação da realidade e as crenças apoiadas pelos valores. Os resultados aqui apresentados, portanto, podem ser corroborados por estes estudos.

O contexto organizacional dos pesquisados é permeado de desafios, de metas e de especialização técnica para atender o mercado competitivo, o que requer determinação, autoconfiança, equilíbrio e capacidade de adaptação no dia a dia, em

novos projetos ou no desenvolvimento de novos produtos. O tipo do produto desenvolvido pela empresa exige um comportamento resiliente de seus funcionários para ultrapassar todas as intercorrências, variabilidades e o tempo considerado longo para desenvolvimento do produto e que fazem a cultura e os valores desse tipo de segmento de mercado. Assim, é compreensível o nível de resiliência mais alto dos participantes diante dessa etapa de vida que é a aposentadoria, pois embora seja considerada uma nova experiência, os resultados apontam positivamente para adaptação e flexibilidade para os novos desafios.

A escala de resiliência, de um ponto de vista diagnóstico, atua como termômetro do funcionamento deste grupo. Sobretudo, em que medida esse grupo se beneficia do desenho do programa do qual participavam ou se o programa precisaria ser redesenhado mediante o perfil do grupo. Neste caso, escores altos (>126) de pontos de resiliência do grupo, por si só, não indicam a necessidade de mudanças substanciais.

No entanto, cabe salientar que o nível de resiliência de um indivíduo varia conforme o estado emocional em que este se encontra e as influências que recebe do meio em que está inserido. Neste sentido, se diz que nenhuma pessoa é permanentemente resiliente, mas sim que se está, naquele momento, resiliente, evidenciando que a resiliência é dependente de uma relação dinâmica entre o meio e o indivíduo, e é esse processo que determina a posição do ser em dada situação (PINHEIRO, 2004; ASSIS; PESCE; AVANCI, 2006 *apud* ANGST, 2009).

Além disso, em relação aos estudos realizados com esta escala de resiliência, especificamente com uma população de pré-aposentados, observa-se uma lacuna nas publicações. Artigos relacionados ao uso da escala de resiliência foram mais encontrados no campo da Medicina, junto a doentes terminais de câncer, baixa imunidade e doenças crônicas.

Questiona-se aqui se a escassez de uso dessa escala deva-se às suas dificuldades psicométricas. Vale ressaltar a lógica de que o fenômeno da resiliência não pode ser reduzido a fatores psicológicos (REPPOLD *et al.*, 2012), explicitada em “Avaliação da resiliência: controvérsia em torno do uso das escalas”. Este artigo argumenta contra a pertinência da utilização de escalas de autorrelatos para a mensuração da resiliência, considerando-se o caráter relacional, processual e contextual desse construto. Para tanto, instrumentos disponíveis na literatura para avaliação da resiliência foram revisados e discutidos, para fins de pesquisa.

Face à complexidade do construto, tais escalas de resiliência são criticáveis por pretenderem avaliar um traço psicológico sem a sua forçosa contextualização. Importa reconhecer que os itens das escalas consideram fatores de risco e de proteção que não podem ser generalizados às diversas faixas (REPPOLD *et al.*, 2012, p. 253).

Para estes autores, seria relevante um maior investimento na construção e validação de instrumentos alternativos e complementares para a sua avaliação.

Uma análise efetiva desse construto requer um sistema de avaliação multidimensional, que compreenda os diversos aspectos relacionados à investigação da resiliência como um processo dinâmico, e não apenas como um conjunto de indicadores de competência e ajustamento biopsicossocial. Faz-se necessário, ainda, que a avaliação da resiliência seja devidamente contextualizada em relação a diferentes tipos de risco e domínios adaptativos – não basta apenas que se tenha a informação de que um determinado indivíduo demonstra resiliência, é importante que se saiba como essa resiliência se manifesta, e diante de quais condições adversas. (REPPOLD *et al.*, 2012, p. 253).

Considera-se importante chamar atenção para as ponderações de Wild; Wiles e Allen (2011) na revisão da literatura que fizeram sobre a utilização do conceito de resiliência na área da gerontologia. Afirmam, entre outros pontos, que há várias ferramentas para medir a resiliência, mas nenhuma que possa ser considerada "padrão-ouro". Ao citarem as escalas hoje disponíveis, os autores se referem à Escala de Resiliência de Wagnild e Young, afirmando que ela é bastante popular. Entretanto, “apesar da ampla aplicação da Escala de Resiliência proposta por Wagnild e Young, há preocupação com as suas propriedades psicométricas e as definições dos componentes da escala, que poderiam ser melhoradas” (WINDLE; BENNETT; NOYES, 2011 *apud* WILD; WILES; ALLEN, 2011, p. 7 – tradução livre).

Assim, a resiliência pode ser vista como uma metáfora ou, em termos psicológicos, um estado. Não é um traço de personalidade ou uma propriedade neuropsicológica dos indivíduos. Descreve o processo resultante de uma situação em que um indivíduo enfrenta com relativo sucesso, condições adversas e situações de risco, com o auxílio de fatores de proteção que podem ser (e frequentemente são) externos e fora de seu controle. A natureza interativa, de desenvolvimento e de contexto

do construto diz que ser resiliente em uma situação não garante e nem permite prever que o indivíduo será novamente resiliente em situação semelhante no futuro, e muito menos resiliente em situações diferentes. Alterações na rede de apoio social, por exemplo, podem ter mais impacto sobre a capacidade de enfrentar com sucesso situações de risco do que variáveis individuais, como ansiedade, depressão, estresse ou autoeficácia.

No campo da psicologia, existem subdisciplinas que estudam o fenômeno da aposentadoria sob as perspectivas psicológicas distintas que, segundo Shultz e Wang (2011), podem ser subdivididas em quatro grandes áreas: psicologia do desenvolvimento, psicologia industrial/organizacional, psicologia vocacional e psicologia clínica/aconselhamento. Fazem um levantamento de estudos nestas perspectivas psicológicas, tendo em vista as lacunas observadas nas revisões de literatura internacionais e nos estudos empíricos sobre aposentadoria.

Boehs *et al.* (2017), com base em artigos publicados em periódicos brasileiros e latino-americanos, apresentam o artigo “Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: Perspectivas psicológicas”, em que o tema aposentadoria se caracteriza como multidisciplinar, além da psicologia, e é estudado por pesquisadores de diferentes áreas, como a sociologia, a economia, a enfermagem, a geriatria, a administração, entre outras (CANIZARES; JACOB FILHO, 2011; PINTO, 2013).

França e Soares (2009), Leandro-França e Murta (2014) e Zanelli (2012), ao analisarem os aspectos e as variáveis que podem facilitar ou dificultar o bem-estar das pessoas na transição para a aposentadoria, abordam o tema sobre diferentes aspectos. As primeiras autoras fazem uma discussão a partir de uma perspectiva mais ampla a respeito do envelhecimento dos trabalhadores nas organizações, ao passo que Leandro-França e Murta (2014) e Zanelli (2012) focam na análise das características individuais, psicossociais e organizacionais que facilitam ou dificultam o enfrentamento adequado dos estressores na transição para a aposentadoria.

No artigo caracterizado como teórico, França, Menezes, Bendassolli e Macedo (2013) discutem estudos que abordam as variáveis que podem influenciar a decisão de continuar trabalhando mesmo quando já aposentado. Levam em conta os fatores que fazem aumentar a permanência dos trabalhadores na organização, a saída definitiva do mercado ou a adoção do *bridge employment*, caracterizado por regimes de trabalho remunerado após a aposentadoria ou recebimento de uma pensão.

A partir da análise de quinze artigos derivados de estudos quantitativos, salienta-se que sete se relacionam à construção, validação e utilização de escalas (ÁRRAGA; SÁNCHEZ; PIRELA, 2014; FEIJÓO, 2003; FRANÇA; CARNEIRO, 2009; LEANDRO-FRANÇA *et al.*, 2014; MENEZES; FRANÇA, 2012; NALIN; FRANÇA, 2015; RAFALSKI; ANDRADE, 2016). Nesses, algumas escalas identificadas foram: a Escala de Fatores-chave para o Planejamento para a Aposentadoria (*Key Factors on Retirement Planning* (KFRP)), validada para o Brasil por França e Carneiro (2009); Escala de Atitudes em relação à Aposentadoria (FEIJÓO, 2003) e Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA), desenvolvida por Leandro-França *et al.* (2014). A *Process of Retirement Planning Scale* (PRePS) foi validada para o Brasil por Rafalski e De Andrade (2016).

Os demais artigos de estudos quantitativos utilizaram a coleta dos dados com questionários próprios. No Brasil, França *et al.* (2014) apontam duas universidades que têm núcleos especializados na preparação para a aposentadoria, a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que trabalha com o tema há mais de 30 anos, e a Universidade de Brasília, engajada na preparação de multiplicadores para a implantação do programa para seus servidores. Essas universidades, em conjunto com a Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO), aparecem nos resultados como as duas que mais produzem sobre o tema em pauta.

O intercâmbio de informações, as pesquisas em rede e o auxílio nos processos de criação e desenvolvimento de novos laboratórios e equipes de pesquisa em psicologia sobre o tema aposentadoria e eventos correlatos favorecem a contextualização dos estudos, bem como a identificação das generalizações possíveis (BOEHS; MEDINA; BARDAGI; LUNA; SILVA, 2017).

A partir desse ponto, a discussão dos dados do perfil do grupo pesquisado remete, primeiramente, à história desta empresa, que remonta a 1969, época em que foi fundada para atender o mercado militar. Sempre foi predominantemente composta por trabalhadores do gênero masculino da área de Exatas, mais especificamente da Engenharia. Em meados de 2017, a composição de seu quadro era de 2.328 mulheres e 13.108 homens, e dentre os funcionários com formação na área de Engenharia, eram 503 mulheres e 3.289 homens, ou seja, o percentual de mulheres engenheiras é de 22% e de homens engenheiros é de 25%. Em relação ao total de homens e mulheres, no momento esse número foi substancialmente diminuído. Estes dados corroboram o

advento da Engenharia como profissão no Brasil e com a prevalência do gênero masculino na relação com o mercado de trabalho.

A Engenharia, tal qual é conhecida na atualidade como um conjunto sistematizado de conhecimentos científicos que se aplicam à construção em geral, é relativamente recente, datando do século XVIII. Do mesmo modo, a profissão de Engenheiro, pessoa diplomada e habilitada a exercer atividades de engenharia, data da segunda metade do século XVIII. Porém, quando considerada como a arte de construir, é tão antiga quanto o homem. A própria história revela que muitas atividades atribuídas hoje aos engenheiros e engenheiras eram, no passado, realizadas por pessoas leigas que legaram grandes feitos à sociedade e que permitem certificar os seus conhecimentos sobre as regras práticas e empíricas nas quais demonstravam noções de estabilidade, centro de gravidade, dentre outros aspectos (TELLES, 1994).

O início da engenharia científica aconteceu quando houve uma concordância de que tudo o que era desenvolvido em bases empíricas e intuitivas era, na verdade, regulado por leis físicas e matemáticas, daí a necessidade de desvendá-las, estudá-las, compreendê-las e aplicá-las. Diante desse fato, pode-se entender o surgimento da engenharia científica como profissão a partir do momento em que ocorreu a correlação das atividades desenvolvidas empiricamente com o aprofundamento das descobertas das leis físicas e matemáticas (BAHIA; LAUDARES, 2013).

No Brasil, de acordo com Kawamura (1981), exercer o ofício de engenheiro ou engenheira tinha, inicialmente, o objetivo de atender a arte militar, sendo utilizada pelo Estado como meio de segurança e repressão. Somente a partir do último século passou a ser utilizada para implementar melhorias na infraestrutura social, unindo-se à produção básica agroexportadora, solidificada na produção e comercialização do café nos mercados nacionais e internacionais. Isto foi possível devido a acumulação capitalista em todas as etapas do ciclo do café, gerando a necessidade de melhorias na infraestrutura urbana, tal como serviço de iluminação, instalação de indústrias, hidrelétricas, transporte, saneamento básico e edificações em geral (KAWAMURA, 1981).

Com o crescimento das cidades e com a industrialização, conforme afirmam Bruschini e Lombardi (1999), alargou-se o campo de trabalho para os engenheiros, que passaram a ser requisitados para planejamento e infraestrutura urbana, além de instalação e operação de indústrias de vários ramos. Percebe-se, assim, que a evolução

da engenharia está atrelada ao desenvolvimento das sociedades que, com o passar do tempo, veem suas necessidades e demandas específicas renovadas, precisando adaptar-se aos contextos sociais, políticos e econômicos do momento. Esse curto histórico sobre o surgimento, a expansão da engenharia e a competência esperada dos engenheiros e engenheiras na sociedade capitalista auxilia no entendimento das relações de gênero que se estabelecem nesse campo. Conforme esta trajetória de constituição como profissão, observa-se que servia aos fins da guerra como meio de segurança e repressão, voltada à tecnologia e à formação de cargos de comando, enfim, envolve um estereótipo socialmente construído do mundo dito masculino.

Os reflexos deste quadro podem ser verificados nos resultados que seguem. Primeiramente, em relação à idade dos participantes do programa, que estão entre 50-55 anos, sendo 53 do gênero masculino e 06 do feminino. Os que estão entre 56-60 anos apresentam-se na segunda posição, com 24 participantes do gênero masculino e uma do feminino. Na faixa etária de 61-65 anos, constam 08 participantes do gênero masculino ainda ativos na organização.

O grau de escolaridade dos participantes está representado por 38 participantes que responderam ter formação Superior Completa, seguidos de 22 que fizeram o Ensino Médio Completo, justificado pelo critério de contratação da empresa para os cargos operacionais. A resposta de 16 participantes informando pós-graduação é compatível à especificação técnica exigida pela empresa e conforme o tempo de trabalho de 26-30 anos.

Outro dado obtido na pesquisa está relacionado ao tempo de empresa dos participantes deste programa, a maioria entre 26-30 anos de trabalho e na faixa etária de 50-55 anos, ou seja, são profissionais que entraram no mercado de trabalho nas décadas de 1980 e 1990, oriundos de uma época de aumento no número de escolas de engenharia no Brasil e da relação direta com um cenário político e econômico que impactou o mercado de trabalho.

Lembra-se que o início da década de 1950 foi caracterizado pela retomada do desenvolvimento da maioria dos países envolvidos na Segunda Guerra Mundial, cujos reflexos chegaram ao Brasil, especialmente no governo Juscelino Kubitschek. Com isso, 14 estados do total de 21 existentes na época passaram a contar com Escolas de Engenharia (OLIVEIRA; ALMEIDA; CARVALHO; PEREIRA, 2013).

A partir desta década de 1960 houve também um crescimento maior de escolas privadas, e no final dos anos de 1970 essas já eram praticamente a metade das existentes. Além disso, registrava-se a média de 17 novos cursos criados a cada ano. Esse crescimento ocorreu na esteira do chamado “milagre econômico” ocorrido nesta década. O número de cursos privados de Engenharia só ultrapassou o número de cursos públicos na segunda metade da década de 1990 (OLIVEIRA; ALMEIDA; CARVALHO; PEREIRA, 2013).

Durante a década de 1980, considerada a “década perdida”, este crescimento arrefeceu e voltou aos índices dos anos 1950. No entanto, o crescimento foi ainda maior no setor privado. Nesta década verificou-se a média de apenas cinco novos cursos criados por ano. Também foram registradas altas taxas de inflação, crise fiscal e um grande crescimento da dívida pública, o que causou estagnação no desenvolvimento do país refletindo diretamente na criação de novos cursos (OLIVEIRA; ALMEIDA; CARVALHO; PEREIRA, 2013).

O início da década de 1990 foi conturbado pela crise política, mas o país já demonstrava sinais de início da superação da crise econômica dos anos 1980. A retomada do crescimento efetivou-se na segunda metade da década de 1990, principalmente com a globalização, fenômeno que, entre outras coisas, acirrou a necessidade de melhorias na produção em termos de produtividade e competitividade, o que só pode ocorrer com a qualificação dos recursos humanos, notadamente na área de Engenharia (OLIVEIRA; ALMEIDA; CARVALHO; PEREIRA, 2013).

Estes fatos históricos sustentam, portanto, a razão pela qual as empresas do ramo metalúrgico em geral são compostas por engenheiros do gênero masculino, perfil encontrado nesta pesquisa. Considerando essa linha histórica da Engenharia, pode-se afirmar que a entrada da mulher nesse campo foi um rompimento de valores que as discriminam em carreiras consideradas predominantemente masculinas. Para sustentar essa escolha profissional, tiveram que enfrentar padrões de gênero aceitos no interior das famílias, nas escolas e no trabalho (LOMBARDI, 2005).

Para Lombardi (2005), essa sub-representação feminina na Engenharia é fruto da discriminação de gênero nos ambientes acadêmicos e de trabalho. A divisão entre gêneros no trabalho assume formas conjunturais e históricas, constrói-se como prática social, ora conservando tradições que ordenam tarefas masculinas e tarefas femininas na indústria, ora criando modalidades da divisão entre gêneros das tarefas. A subordinação

de gênero e a assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas se manifesta não apenas na divisão de tarefas, mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários e na disciplina do trabalho. A divisão de gêneros do trabalho não é tão somente uma consequência da distribuição do trabalho por ramos ou setores de atividade, senão também o princípio organizador da desigualdade no trabalho (LOBO, 1991).

Humphrey (1987) aponta que a divisão entre gêneros no trabalho é um processo que não se resume a alocar homens e mulheres em estruturas ocupacionais, perfis de qualificação e tipos de postos de trabalho já definidos. Da mesma maneira, a qualificação é uma construção social fortemente sexuada, marcada pelos gêneros, uma dimensão fundamental do processo de constituição das categorias que vão estruturar a definição dos postos de trabalho e dos perfis de qualificação e competências a eles associados.

O conceito de gênero procura abarcar questões históricas e contemporâneas no que se refere às relações desiguais entre os homens e mulheres. O termo vem do movimento feminista e, segundo Scott (1995), gênero é uma categoria de análise sociológica e histórica que permite compreender as relações sociais que estabelecem saberes para a diferença sexual. Isto é, saberes que dão significados às diferenças corporais e que implicam numa organização social a partir delas. Estes saberes não são absolutos, mas sim relativos para cada cultura.

A questão de gênero também está relacionada à resiliência. Ao longo do desenvolvimento, meninos e meninas tornam-se progressivamente diferentes não apenas em termos da maturação orgânica, como também em termos de habilidades sociais e cognitivas, de atitudes e comportamentos, no modo como vivenciam os afetos em virtude das aprendizagens relacionadas aos papéis de gênero em sua cultura. Segundo Rutter (2003), estas diferenças podem se refletir no modo como expressam a resiliência diante dos mais diferentes desafios.

Os papéis relacionados ao gênero referem-se a um conjunto de ações recomendadas, comportamentos que se esperam daqueles que ocupam uma posição social determinada. Quando se assume um novo papel, empenha-se em seguir as prescrições sociais (MYERS, 1999). Assim, comportamentos associados ao sexo são conhecidos como papéis de gênero, que são diretamente determinados pelo gênero.

Referem-se aos comportamentos que uma cultura considera apropriados para cada gênero (GLASSMAN; HADAD, 2006).

Na medida em que a resiliência também se manifesta como um processo, o consenso identificado por Job (2000), entre vários estudiosos deste tema, confirma que essa é desenvolvida ao longo do tempo, posto que as primeiras experiências infantis, tais como relacionamentos de confiança no contexto da família, contribuem para o desenvolvimento futuro da resiliência. Para o autor, a resiliência pode ser vista como resultado de um conjunto de processos sociais e intrapsíquicos que ocorrem, dadas certas combinações benéficas de atributos das pessoas, família, ambiente social e cultural.

Em princípio, todos os processos psicossociais que subjazem o desenvolvimento saudável podem estar envolvidos na resiliência que, por sua vez, permite o desenvolvimento sob condições difíceis. A aposentadoria é um fenômeno complexo e multideterminado, tanto do ponto de vista dos elementos envolvidos na sua manifestação quanto na forma como se apresenta. Portanto, o gênero – masculino e feminino – é uma variável que merece ser considerada na compreensão da resiliência, pois nas mais diferentes culturas é um demarcador do modo como cada cultura prepara diferencialmente as condições para as pessoas aprenderem a ser e se relacionarem com seu entorno.

Por último, ressalta-se que o fenômeno da pré-aposentadoria pelo qual a população pesquisada passava ilustra o conceito de transições ecológicas, quando Bronfenbrenner (1997 *apud* DESSEN *et al.*, 2014) se refere às sucessivas mudanças de papéis e contextos pelos quais uma pessoa passa durante sua vida. O autor ainda enfatiza o papel dessas transições em moldar o curso e o conteúdo do desenvolvimento humano, pois envolvem mais de um contexto, e seus efeitos não se restringem apenas ao microsistema. À frente, discute-se a dinâmica entre os vários sistemas ecológicos em torno da aposentadoria enquanto um processo de transição ecológica.

5.1 Análise do Conteúdo das Entrevistas

Ao realizar as entrevistas com os 11 participantes, algumas questões foram recorrentes nos depoimentos e vieram ao encontro de alguns estudos já mencionados na

revisão de literatura desta pesquisa. As autoras Bitencourt; Gallon; Batista; Piccini et al. (2011) pesquisaram a questão do sentido do trabalho no processo de aposentadoria e encontraram reações positivas em relação à aposentadoria, a necessidade de continuar atuante no mercado de trabalho, assim como a satisfação na preparação para essa nova fase da vida promovida pela empresa.

Os resultados também corroboram achados da investigação realizada por Nalin e França (2015) a respeito da importância da resiliência, da satisfação socioeconômica, do tempo de aposentadoria e do planejamento para o bem-estar na aposentadoria. Abordaram 270 participantes e constataram que o bem-estar na aposentadoria está relacionado à satisfação socioeconômica e à resiliência determinada. Os 11 entrevistados da presente pesquisa trabalharam muitos anos na empresa em questão e usufruíram os benefícios por ela ofertados (como cooperativa de crédito, plano de previdência privada, plano de saúde) alcançando uma estrutura socioeconômica considerável em relação à população em geral. Portanto, verifica-se uma correlação positiva entre a questão econômica provendo um certo “conforto” para planejar e usufruir da aposentadoria, que sugere associação com os escores altos de resiliência. Embora os entrevistados indiquem passar por eventos de vida como doença crônica e separação conjugal, fazem uma relação com o momento de vida da aposentadoria, elegendo esses eventos como fatores de risco ou críticos. Mas demonstraram um movimento na busca de uma estratégia de enfrentamento que vai desde entender seus direitos trabalhistas, obrigações e assumir novos papéis tendo como intenção a aposentadoria.

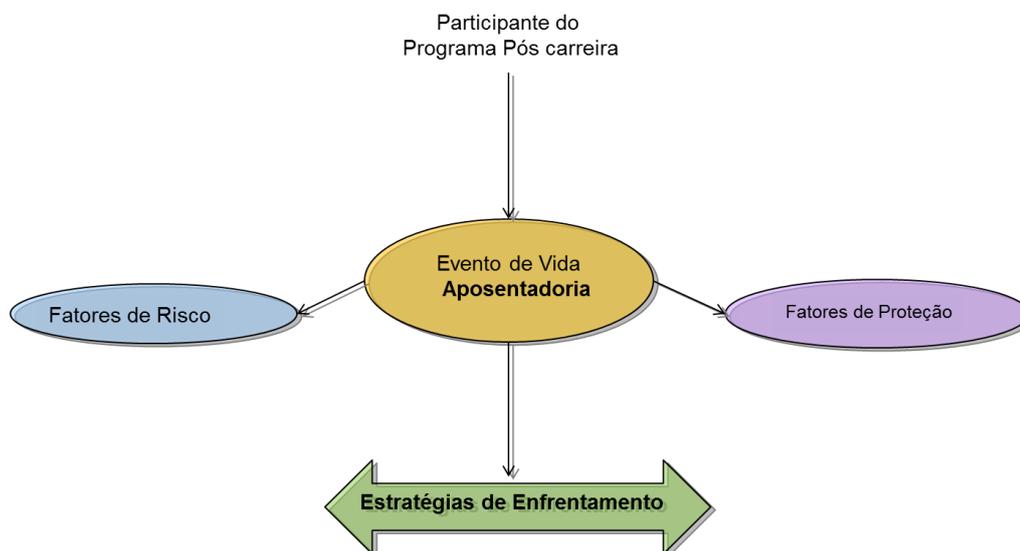
Considerando que os eventos de vida são importantes fontes de influência para o desenvolvimento humano durante todo o curso de vida, orientam a personalidade no enfrentamento de desafios em relação ao seu ajustamento biológico, social e psicológico e, com isso, promovem o seu desenvolvimento (FORTES; NERI, 2004). Assim, na linha de raciocínio utilizada, buscou-se a compreensão de cada participante sobre o evento de vida aposentadoria, determinado pelo curso do desenvolvimento, bem como a avaliação se esse evento foi crítico ou não, e quais são suas estratégias de enfrentamento.

As estratégias de enfrentamento dizem respeito à realização de esforços cognitivos e comportamentais para lidar com demandas específicas, internas ou externas, que, em confronto com os seus recursos, são avaliadas pela pessoa como

onerosas ou excessivas. Lazarus e Folkman (1984) classificaram as estratégias de enfrentamento em dois grupos: focalizadas no problema e focalizadas na emoção. As estratégias focalizadas no problema estão voltadas para definir o problema; avaliar e selecionar soluções possíveis; reavaliar o problema tendo em vista a redução no nível de aspiração e reduzir o envolvimento pessoal; buscar alternativas de gratificação e desenvolver novos padrões de comportamentos. As estratégias focadas na emoção, estão relacionadas à minimização, comparação social, distanciamento, esquiva, buscar significado positivo em eventos negativos.

Esta linha de raciocínio possibilitou construir o esquema conceitual que segue, para facilitar a análise.

Figura 2. Esquema conceitual utilizado na análise dos depoimentos



Fonte: Dados da pesquisa

Vale salientar que a análise da ecologia do desenvolvimento humano nesse contexto, resgata o papel de protagonismo da pessoa em relação à conjuntura em que vive, evidencia sua atitude ativa e interacionista com o ambiente no qual se desenvolve de forma processual e sempre balizada pelo tempo. (BRONFRENBERNER, 1977, 1986).

Este modelo bioecológico, segundo Yunes (2010, p. 367), “explica os componentes essenciais das interações no desenvolvimento humano, propondo um maior enfoque na compreensão relacional das dimensões e propriedades, tanto da

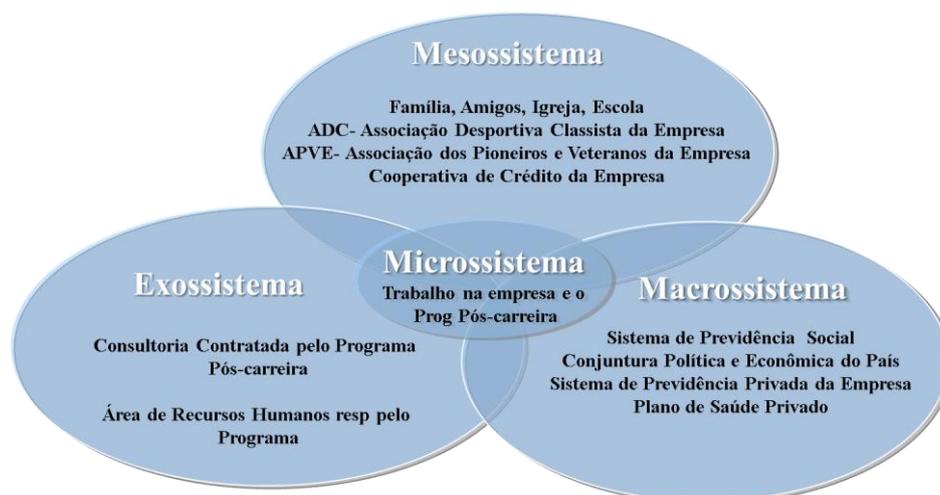
própria pessoa como dos diversos contextos”. Portanto, a análise se dá a partir da interação de quatro núcleos inter-relacionados: o processo, a pessoa, o contexto e o tempo (BRONFENBRENNER, 2011).

O processo é destacado como o principal mecanismo responsável pelo desenvolvimento, reconhecido através de interações recíprocas e progressivamente mais complexas do ser humano com as pessoas, objetos e símbolos presentes no seu ambiente imediato. Essas formas de interação no ambiente imediato são denominadas processos proximais, cuja direção e intensidade vão depender das características da pessoa em desenvolvimento, de suas pré-disposições genéticas e do contexto ambiental imediato e remoto, bem como da dimensão do tempo em que esses processos proximais ocorrem (BRONFENBRENNER, 2011).

Ao utilizar a lente da teoria Bioecológica de Bronfenbrenner, concebeu-se aqui como processo o sistema de aposentadoria em todas as suas dimensões, as regras da previdência social e a consciência do participante quanto aos eventos de vida presentes neste momento, abarcando a complexidade envolvida nesta tomada de decisão. A pessoa refere-se ao participante do programa Pós-carreira que se inscreveu voluntariamente por compreender que seria necessário buscar informações e preparo diante da aposentadoria. O contexto diz respeito à empresa (o trabalho propriamente dito) e a efetiva participação no programa Pós-carreira, nos encontros e oficinas, cuja oportunidade de conviver com outros participantes em situação semelhante mediante a aposentadoria apresenta uma diversidade de vivências no grupo. O tempo é o elemento que permeia todo o processo de desenvolvimento, o fio condutor desta fase de transição que divide o trabalhar e aposentar-se.

Para analisar a experiência do participante do programa Pós-carreira, foi possível identificar o processo que se estabelece entre a pessoa e seus diferentes contextos de desenvolvimento, segundo o que propõe Bronfenbrenner (1976), ilustrado por meio da figura 4.

Figura 4. Contextos de desenvolvimento do profissional da empresa em questão



Fonte: Dados da pesquisa

Considerando o exposto na figura 4, explicita-se aqui a dinâmica dos elementos que compõem cada contexto de desenvolvimento: 1. O microssistema envolve estruturas e processos que ocorrem em um contexto imediato no qual a pessoa em desenvolvimento está inserida. Trata-se, portanto, do ambiente ou local no qual se estabelecem interações face a face, que exercem influência no desenvolvimento da pessoa, sendo esse um processo de mútua interação (por exemplo, o trabalho na empresa em questão e o programa Pós-carreira). 2. O mesossistema compreende os vínculos e os processos que ocorrem entre dois ou mais ambientes nos quais a pessoa em desenvolvimento está inserida (a família, os amigos, a igreja, a escola, a Associação Desportiva Classista da Empresa (ADC), a Associação dos Pioneiros e Veteranos da Empresa (APVE), a Cooperativa de Crédito da Empresa). 3. O exossistema engloba os vínculos e os processos que ocorrem entre dois ou mais contextos; pelo menos um deles não contém ordinariamente a pessoa em desenvolvimento, mas nele ocorrem eventos que influenciam os processos dentro de outros contextos imediatos que contém essa pessoa (a Consultoria Contratada pelo Programa Pós-carreira, Área de Recursos Humanos Responsável pelo Programa). 4. O macrossistema é definido como padrão global de ideologia e organização das instituições sociais comuns em uma determinada cultura ou subcultura (Sistema de Previdência Social, Conjuntura Política e Econômica do País, Sistema de Previdência Privada da Empresa e Plano de Saúde Privado).

Desse modo, esta discussão almeja evidenciar não apenas os efeitos do desenvolvimento do ambiente em relação às pessoas, mas também as suas propriedades, ou seja, os processos que operam na pessoa e no ambiente de forma a provocar mudanças significativas em ambos (POLONIA; DESSEN; SILVA, 2005). Assume-se como microssistema, (o sistema de trabalho no qual as interações humanas regulares se conjugam nos vários setores, atividades e projetos como o programa Pós-carreira). Como aponta Bronfenbrenner (1979/1996) em sua definição o microssistema possui elementos que influenciam o desenvolvimento psicológico, como as atividades, os papéis e as relações interpessoais.

A seguir, são apresentadas as categorias da análise de conteúdo das entrevistas, estabelecidas a priori, de acordo com os itens propostos aos participantes das entrevistas (APÊNDICE II): categoria 1 – o papel do programa Pós-carreira neste momento da vida profissional do participante; categoria 2 – como o participante do programa está organizando sua vida para este momento da aposentadoria; categoria 3 – fatores de vida que julga facilitar ou dificultar a aposentadoria neste momento da aposentadoria; e a categoria 4 – como imagina que será seu futuro.

Quadro 3- Sistematização das categorias e subcategorias de análise

Categoria 1	Subcategoria
Papel do Programa Pós-carreira	Facilitadores
	Dificultadores
	Neutro
Categoria 2	Subcategoria
Organização da vida para este momento da aposentadoria	Aspecto Financeiro
	Aspecto Saúde
	Aposentar-se e continuar trabalhando
	Aposentar-se e não fazer mais nada
Categoria 3	Subcategoria
Fatores de vida que julga facilitar ou dificultar a aposentadoria neste momento	Facilitadores
	Dificultadores
	Pontos de Atenção
Categoria 4	Subcategoria
Como imagina que será o futuro	Ter negócio próprio
	Fazer trabalho voluntário
	Viajar
	Ser aposentado ativo
	Ter horário mais flexível

Categoria 4	Subcategoria
Como imagina que será o futuro	Ter qualidade de vida
	Viver com simplicidade
	Viver para conhecer meus netos
	Mudar-se para o litoral
	Escrever um livro
	Continuar sendo funcionário(a)
	Preocupação com instabilidade do país

Fonte: Dados da pesquisa

5.1.1 Categoria 1 – O papel do programa Pós-carreira neste momento da vida profissional do participante

Na concepção dos participantes, o programa assumiu diferentes papéis, aqui tomados como Dificultadores, Facilitadores e Neutros, conforme Quadro 4.

Quadro 4 - Síntese da Categoria de Análise 1

Categoria 1	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Papel do Programa Pós-carreira	Dificultadores	[...] eu no começo fiquei em dúvida muitas vezes, porque o pessoal falava que se você entrar nesse programa você pode até ser demitido da empresa (participante 4).
	Facilitadores	[...] eu fiz questão de pedir pro meu gestor em me inscrever, eu fiquei até ansioso (participante 7). Eu não via com os olhos que eu vejo hoje depois de ter participado do programa (participante 10). [...] o Pós-carreira abriu uma janela de informações novas (participante 1). [...] e a gente não está preparado realmente, preparado no sentido de e agora o que eu vou fazer? (participante 6). [...] então você não tem um tempo para parar e pensar, em casa você tem outras necessidades, outras demandas (participante 8). [...] entendo que o programa de Pós-carreira seja importante pra pessoa se situar na nova circunstância da vida (participante 9). [...] só reforçando que esse programa é muito fundamental, eu acho que é muito proveitoso, você tira dúvida, você sabe como funciona (participante 3).

Categoria 1	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Papel do Programa Pós-carreira	Facilitadores	<p>O que eu tô pensando é realmente aposentar e desligar da empresa é ai um monte coisas a gente acaba nos perguntando e com o dinheiro o q vc vai fazer? Como fazer?, fazer a onde? Aplicar? Ser empreendedor? Eu não tinha resposta para nada disso (participante 5).</p> <p>Eu achei o programa excelente, participei de tudo, me inscrevi em todas as oficinas e um ponto positivo que até comentei com um colega, esse programa dos Pós-carreira acredito que seja orientação para os gestores facilitarem nossa participação nas palestras, (participante 6).</p>
	Neutro	<p>Eu vejo um abertura de ideias convergindo para aquilo que eu penso também, mostrando a visão e os pontos curiosos que a gente ouve dizer né? Mas que são esclarecedores agora, por exemplo, o INSS que traz uma visão mais ampla da atual conjuntura de coisas que podem acontecer (participante 10).</p>

Fonte: Dados da pesquisa

A participação no programa Pós-carreira ativa nos inscitos diferentes percepções do programa, como aparece nos relatos das entrevistas, desde a desconfiança em participar elencada na subcategoria “Dificultadores”, até solicitação formal à gerência para fazer parte do programa presente na subcategoria “Facilitadores”.

Para ilustrar esta subcategoria, segue um estrato de depoimento:

[...] eu no começo fiquei em dúvida muitas vezes, porque o pessoal falava que se você entrar nesse programa você pode até ser demitido da empresa, porque a empresa já pode te caçar, então já que eu estou perto da minha aposentadoria eu conversei com meu supervisor e ele disse: vou colocar você nesse programa pra você ver o que é, e pra mim até hoje foram 4 sessões que já passei, tem coisas que a gente não sabia, tem coisa nova, vai aprendendo nas reuniões, nas palestras mesmo (participante 4).

Uma das regras do programa desde que foi concebido é de que seus participantes deverão estar assegurados de que seu vínculo de trabalho com a empresa não será afetado durante o período de duração do programa (não será demitido), sendo essa informação divulgada somente aos gestores dos participantes. Mesmo assim, existe a desconfiança do desligamento por parte de um dos participantes, uma vez que está há muito tempo na empresa. Ao participar do programa o funcionário é exposto diretamente e muitos almejam aposentar-se e continuar trabalhando até o dia em que a

empresa decida pelo desligamento. O programa não tem no seu histórico casos em que o participante do programa tenha pedido demissão ou tenha sido demitido durante o desenvolvimento do programa, sendo uma prática na empresa o agendamento do desligamento por parte do participante do programa logo após o encerramento de todos os módulos.

Um aspecto a ser destacado como ponto de melhoria seria a realização de um alinhamento entre gestores e participantes do programa em relação às expectativas de desligamento da empresa por parte do funcionário e que o gestor também tenha um posicionamento em relação ao futuro do funcionário na empresa. Esse alinhamento poderia ser conduzido pelos responsáveis pelo programa.

Dentre as vantagens da empresa em ter um programa de preparação para aposentadoria elencadas por Muniz (1997, p. 198) constam:

[...] na medida em que as empresas assumem essa responsabilidade do programa, fazem um duplo investimento. O primeiro, sobre os empregados que estão se aposentando, que sintam-se valorizados e mantêm um bom desempenho. O segundo, sobre os demais empregados, que observam o cuidado e o respeito que a organização tem pelas pessoas, constatação esta que vem a fortalecer as relações de trabalho (MUNIZ, 1997, p. 198).

Na subcategoria “Facilitadores”, os relatos demonstram que o programa tem procura por parte dos funcionários e também incentivados pelos gestores.

[...] eu fiz questão de pedir pro meu gestor em me inscrever, eu fiquei até ansioso, porque é uma novidade depois de tantos anos trabalhando a gente vai levar pra casa praticamente mais conhecimento, né? Nossas famílias, né? Na verdade resumindo abre portas para gente pensar no que vai fazer e como a gente vai fazer daqui pra frente mesmo trabalhando e depois do trabalho (participante 7).

Zanelli e Silva (1996) defendem que muitas pessoas, ao aproximarem-se do momento de efetivar a aposentadoria, têm pouca clareza de suas implicações. de maneira pueril, revelam a falta de esclarecimento, nítida resistência e ocultação para si mesmas do vir a ser.

[...] o Pós-carreira abriu uma janela de informações novas, expectativas que foram confirmadas através dos cursos, te dá mais confiança para seguir adiante num caminho novo, que é a preparação da aposentadoria. Uma parte muito importante foi a parte comportamental (participante 1).

[...] e a gente não está preparado realmente, preparado no sentido de e agora o que eu vou fazer?, sei que tenho que deixar, uma hora vou parar mas não tenho nada em mente do que fazer. E acho que esse programa contribuiu bastante para isso, é de suma importância para abrir um pouco a visão da gente aí em relação a essa nova fase (participante 6).

[...] eu não via com os olhos que eu vejo hoje depois de ter participado do programa, a resposta é assim eu tô me preparando porque antes eu não conseguia enxergar, que eu vejo que quem me abriu os olhos foi o programa (participante 10).

Um programa de preparação bem direcionado e com foco nos pontos que mais afetam o trabalhador na fase de pré-aposentadoria, promove melhorias na autoestima dessa população, reduz drasticamente suas incertezas e dúvidas e demonstra que a vida não acaba quando é carimbado em sua carteira profissional o termo “aposentado” (ARAÚJO, 2009, p. 39). Portanto, a preparação adequada da força de trabalho das organizações para o seu afastamento do ambiente profissional por ocasião da aposentadoria é uma função social que vem despertando interesse de muitas instituições públicas e privadas no Brasil e no mundo (IBGE, 2015).

A formação de grupos no programa de preparação tem a finalidade de desenvolvimento, predispõe sentimentos de identidade e preserva a autoestima, assim como estimula a união para superar problemas, favorece a discussão de aspectos da realidade e serve como suporte para a obtenção de informações, amizade e afeto (ZANELLI;SILVA, 1996)

[...] então você não tem um tempo para parar e pensar, em casa você tem outras necessidades, outras demandas, então realmente você nunca para para pensar, então achei importante para reflexão, ouvindo as outras pessoas a experiência, o que as pessoas pensam daqui pra frente, daí a gente começa a pensar na nossa vida o que a gente vai fazer né? (participante 8).

O trabalho de orientação em grupos possibilita identificações recíprocas, enriquecimento pessoal a partir da troca de ideias, compartilhamento de experiências e a possibilidade de *feedback* entre os próprios membros do grupo. A diversidade de situações pessoais proporciona dinamização ao grupo (SOARES, 2002). Essa transição pode ser facilitada quando são promovidas situações de vivências grupais dentro do contexto empresarial enquanto o indivíduo ainda executa as atividades de seu trabalho.

O rompimento brusco pode proporcionar o início dos desajustes em outras etapas da vida pessoal (RODRIGUES, 2005).

Nos depoimentos, verifica-se que alguns participantes só se atentaram ao processo de aposentadoria durante os encontros, ouvindo os depoimentos dos outros membros do programa, fazendo uma correlação com sua vida atual que, até aquele momento, não haviam pensado a respeito da aposentadoria com a profundidade necessária. A tomada de consciência que ocorre pela reflexão oportunizada pelos programas, descortina a busca por novas áreas de interesse e descoberta de potencialidades (ZANELLI; SILVA, 1996).

[...] entendo que o programa de Pós-carreira seja importante pra pessoa se situar na nova circunstância da vida, todos temos um ciclo de trabalho de vida e aí vamos aproveitar esse momento para explorar as opções que a vida propõe outras que a gente tem que ir atrás, então o programa está sendo bastante útil para que as pessoas possam fazer uma programação por um período anterior a aposentadoria e saber como vai enfrentar isso de uma forma mais prática, o programa é bastante interessante (participante 9).

Os programas são imprescindíveis na medida em que levam as pessoas a adquirirem novas informações, como também percepções e sentimentos mais próximos da realidade vão se formando (ZANELLI; SILVA, 1996).

[...] só reforçando que esse programa é muito fundamental, eu acho que é muito proveitoso, você tira dúvida, você sabe como funciona, uma palestra que eu achei muito interessante também, todas são muito interessantes, da aposentadoria complementar, eu tinha dúvidas da aposentadoria complementar, não tenho mais, do INSS também achei muito interessante porque por se uma coisa que ainda eu não estava almejando eu imagina uma coisa, como está próximo de fazer minha solicitação junto aos INSS e ter minha aposentadoria, daí a gente fica assim fazer como? Tem que procurar advogado? Eu posso ir sozinho?, como eu posso acionar o INSS para tirar dúvidas? Hoje é tudo on-line, você pode fazer uma ligação, entrar no site, marcar um encontro com eles para esclarecer dúvidas (participante 3).

Ter acesso a informações dos direitos e deveres como pré-aposentado desperta no participante uma visão do todo, a clareza dos passos a serem seguidos, uma direção para busca desses direitos. Existem casos em que o acesso à informação é fundamental no aspecto financeiro, ou seja, no planejamento para o futuro do pré-aposentado.

Rodrigues *et al.* (2005), relatam que um fator que reforça o caráter negativo da aposentadoria, afetando seu período de transição, é a falta de planejamento, geralmente decorrente da falta de consciência da necessidade de planejar o futuro.

O que eu tô pensando é realmente aposentar e desligar da empresa é ai um monte cosias a gente acaba nos perguntando e com o dinheiro o que você vai fazer? Como fazer?, fazer a onde? Aplicar? Ser empreendedor? Eu não tinha resposta para nada disso, ao contrário disso antes de participar do curso eu estava pensando em comprar uma casa de praia, eu até inclusive já tinha feito pesquisa, conversei, fui ver o imóvel, era uma coisa que realmente eu queria, entendeu? E daí fazendo o Pós-carreira um palestrante comenta comigo, cara será que esses anseios já não passaram? Acabei mudando de ideia desfiz o pré-contrato, por entender que não era o momento e que esse dinheiro vai fazer falta no futuro (participante 5).

Este participante 5 destaca seu sonho de adquirir uma casa de praia, mas ao avaliar a concretização disso, percebe que representava um fator de risco iminente, pois ao participar do programa tomou ciência do reflexo disso neste momento de vida, ou seja, de sua inadequação por implicar num risco financeiro. Diante do evento de vida planejado que é a aposentadoria, a questão financeira é um risco que, dependendo da situação de maior ou menor vulnerabilidade financeira do indivíduo, pode se configurar em evento crítico. Assim, mediante a situação geral de vida, avaliou que fazer esse investimento comprometeria o futuro e preferiu evitar um evento crítico posteriormente. No caso do participante em questão, diante do evento de vida aposentadoria que espera no futuro não tornar um evento crítico, entende-se que ele está controlando-o, autodeterminando que não fará a compra para evitar problemas, apresentando uma adaptação positiva. Observa-se assim, como o apontado por Fontes e Neri (2015, p. 1475), a resiliência compreendida “como um padrão de funcionamento adaptativo frente aos riscos atuais”.

Sem dúvida, um Programa de Preparação para a Aposentadoria representa um benefício para o trabalhador, mas a empresa ao ajudar seus empregados a aumentar seus conhecimentos nesta transição e a tomar decisões em relação ao futuro, está investindo também nela própria e na sua imagem institucional (FRANÇA, 1999, p. 16). Muniz (1997) ressalta uma crescente preocupação de organizações no que se refere ao processo de aposentadoria de seus empregados. Por compreender as expectativas e ansiedades pelas quais passa o indivíduo no período de pré-aposentadoria, tais instituições vêm

desenvolvendo os Programas de Preparação para Aposentadoria, indo ao encontro muitas vezes do interesse dos empregados.

Eu achei o programa excelente, participei de tudo, me inscrevi em todas as oficinas e um ponto positivo que até comentei com um colega, esse programa dos Pós-carreira acredito que seja orientação para os gestores facilitarem nossa participação nas palestras, porque eu tinha uma viagem pra fazer no dia e tinha oficina pra fazer no mesmo dia, daí eu cheguei pro meu gestor e perguntei como deveria fazer, ele mandou outro funcionário para viagem e eu acabei indo pra oficina, percebi que eles devem ter sido orientados para que incentivem o programa, então meu gestor seguiu a orientação e eu achei bacana isso (participante 6).

França (1999) reitera que a empresa ao se preocupar com seus funcionários, desde o momento em que é selecionado até a sua aposentadoria, torna a sua cultura organizacional mais consistente. Ao criar condições para que o trabalhador realize seu planejamento e se prepare para as mudanças que surgirão com a aposentadoria, a organização poderá ser beneficiada não só em relação à sua imagem e atuação social, mas também porque o seu produto terá maior repercussão comercial, além de se tornar mais competitiva e atraente diante do mercado de trabalho.

Os relatos reforçam a percepção de satisfação de fazer parte do programa, de ter o apoio da empresa na descoberta de novas perspectivas, das trocas e do planejamento para a aposentadoria. Já o relato do participante 10, classificado na subcategoria “Neutro”, traz outra percepção do programa, evidencia que para ele o programa é esclarecedor, porém, não acrescenta o que ele já tem em mente. Percebe-se que esse participante é jovem, sua situação ocupacional ainda não permite solicitar a aposentadoria levando em consideração o cálculo da idade e o tempo de contribuição. É o típico caso de participante do programa que não está engajado totalmente, por ainda não visualizar a aposentadoria em curto prazo.

Eu vejo uma abertura de ideias convergindo para aquilo que eu penso também, mostrando a visão e os pontos curiosos que a gente ouve dizer né? Mas que são esclarecedores agora, por exemplo o INSS que traz uma visão mais ampla da atual conjuntura de coisas que podem acontecer, foi uma palestra esclarecedora, que coloca algumas dúvidas de entrar agora ou não com o pedido, se vale a pena ou não vale, abrir mão de alguma pra aposentar parcial, mas é interessante, dá uma ideia bem melhor do que a gente ouve por aí dizer (participante 10).

Nota-se que, na maioria dos depoimentos mencionados, os participantes estão diante do evento de vida que é a aposentadoria, e ao participar do programa se deparam com o evento crítico. Mesmo assim, relatam terem adquirido novos conhecimentos, visão e descobertas, tomando, assim, ciência do papel de protagonista e de controle que a cada momento no programa terão cada vez mais, adquirindo um comportamento de adaptação positiva frente a essa nova etapa da vida.

Essa perspectiva vai ao encontro da colocação de Muniz (1997) de que os Programas de Preparação para a Aposentadoria trabalham a ocupação humana a partir de dois elementos básicos: o autodesenvolvimento pessoal e profissional, com o crescimento de valores como a ética, o respeito à vida e a solidariedade nas relações sociais; e a emancipação do homem diante das organizações produtivas, priorizando a liberdade de escolha de atividades que lhes proporcionem satisfação e prazer no dia a dia profissional, considerando que sem emancipação não há criatividade. Sem inovação não há desenvolvimento e a conseqüente melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Os relatos dos participantes nesta categoria, em sua maioria, apontam para o resultado do Gráfico 1 - Motivos para participar do Programa Pós-carreira, no qual a opção “Encaminhamento Profissional e o Desejo de preparar-se para a aposentadoria” foi a opção escolhida, a maior pontuação com 136 respondentes. Percebe-se assim, um clima bastante favorável para implantação do programa pela empresa, o que colabora muito para o êxito de seus objetivos.

A importância do programa Pós-carreira para os participantes, as oportunidades de desenvolvimento, as descobertas e o tema aposentadoria passa a ser compreendido, analisado e, assim, ganha uma dimensão real e necessária para eles. Dependendo do nível de seu engajamento ao programa, opta-se em absorver e aplicar ou não o que foi visto e conduzido no programa. Assim, os participantes passam a ter conhecimento dos riscos atuais e futuros aos quais poderão estar expostos, e quais as estratégias de enfrentamento possíveis mediante o futuro.

Como o programa Pós-carreira em si, se circunscreve ao microssistema trabalho, segundo a teoria Bioecológica de Bronfenbrenner, a interação da pessoa com o ambiente é caracterizada pela reciprocidade. A pessoa em desenvolvimento molda-se, muda e recria o meio no qual se encontra. O ambiente também exerce influência no desenvolvimento da pessoa, sendo este um processo de mútua interação (BRONFENBRENNER, 1979/1996). Entende-se então, que é a inter-relação do próprio

ambiente de trabalho com o programa Pós-carreira que desperta o conhecimento dos participantes para seus novos papéis diante do novo contexto de vida.

A próxima categoria, denominada Categoria 2, os participantes relatam como estão organizando sua vida para este momento da aposentadoria e compartilham diferentes situações, desejos e preocupações presentes neste momento, descritas nas quatro subcategorias: Aspecto Financeiro, Aspecto da Saúde, Aposentar-se e continuar trabalhando e Aposentar-se e não fazer nada.

5.1.2 Categoria 2 – Como o participante do programa está organizando sua vida para este momento da aposentadoria.

Quadro 5 - Síntese da Categoria de Análise 2

Categoria 2	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como o participante do programa está organizando sua vida para este momento da aposentadoria	Aspecto Financeiro	<p>[...] estou me sentindo bem na fase de preparação para aposentadoria principalmente por causa da parte financeira, maturidade, a mentalidade de não gaste o que você tem, não poupe tudo o que você ganha, ache o meio termo (participante 1).</p> <p>[...] a questão do planejamento financeiro para mim é muito importante (participante 1).</p> <p>[...] eu sempre fui um cara conservador, eu nunca procurei viver o dia biblicamente falando, vivo o dia de hoje como se fosse o último dia da sua vida (participante 5).</p> <p>[...] eu já aposentei pelo INSS, e isso está me dando um fôlego financeiro, é não sou queimador de recursos (participante 1).</p> <p>[...] a princípio, eu sempre gastei o que é necessário, o que é , quando dá, quando não dá não gasto, o negócio de consumir eu sou bem centrado nisso (participante 7).</p> <p>[...] venho me preparando para a parte financeira que eu sempre fui despreparada nunca olhei pra nada disso, desde 2013 comecei a pensar nisso e então eu comecei (participante 8).</p> <p>[...] mas minha intenção é vender também pegar o dinheiro aplicar, estou estudando todas as maneiras de aplicar o dinheiro porque o retorno que a gente tem, a gente trabalha a vida inteira e está acostumado com um padrão de vida, mesmo você se aposentando com o valor integral do INSS pra gente que está acostumado com muito é nada, (participante 8).</p> <p>Nós temos nossos gastos porque eu ainda estou trabalhando, mas já conversei com ela que depois de aposentado nós vamos ter que ter nosso corte, (participante 4).</p>

Fonte: Dados da pesquisa

Nos depoimentos da subcategoria Aspecto Financeiro aparecem relatos de participantes que estão se planejando financeiramente para aposentadoria e outros que tomaram consciência desse planejamento financeiro durante a participação no programa.

[...] estou me sentindo bem na fase de preparação para aposentadoria principalmente por causa da parte financeira, maturidade, a mentalidade de não gaste o que você tem, não poupe tudo o que você ganha, ache o meio termo. Eu viajo muito, eu passeio bastante e guardo bastante. De que maneira? Não sou escravo do amanhã, porque não sei se o amanhã chega, mas não sou aquele cara que queima tudo que tem, vivendo só o momento, então eu tô com um olho no gato e outro olho no peixe, eu estou crescendo financeiramente para ter conforto porque a renda do trabalho profissional vai sair e vai entrar a renda da previdência, uma coisa não compensa a outra (participante 1).

Como preconiza Senge (2007), a competência essencial demandada para que se construir um quadro de futuro que se deseja denomina-se presença. Ou seja, tornar-se capaz de estar plenamente consciente e atento às circunstâncias dos momentos em se que vive. O indivíduo que irá se aposentar precisa ser o gerente de seu projeto de vida, administrando suas perdas e reavaliando seus desejos e perspectivas em função das suas possibilidades (FRANÇA, 1999).

[...] a questão do planejamento financeiro para mim é muito importante, só que nessa estou bem mais calçado, então tô vivendo um momento bem mais equilibrado hoje, estou planejando com muito cuidado o que vem pela frente (participante 1).

[...] eu sempre fui um cara conservador, eu nunca procurei viver o dia biblicamente falando viva o dia de hoje como se fosse o último dia da sua vida, de repente a gente pode não estar aqui, mas financeiramente eu sempre fui um cara reservado. Eu fui bem econômico, entendeu? (participante 5).

A questão financeira tem muita relevância no momento da aposentadoria, pois geralmente o indivíduo até retarda a decisão ou não vê condições de se aposentar por receio da dificuldade em lidar com a renda auferida pós-aposentadoria. Em alguns casos, a aposentadoria diminui o rendimento mensal, e isto leva alguns a se angustiarem por não saberem como enfrentar tal situação.

[...] eu já aposentei pelo INSS, e isso está me dando um fôlego financeiro, é não sou queimador de recursos, então ponto é essencial, essa chácara é pra existir, a chácara é um momento de prazer, não um infortúnio que eu terei que ficar amargando com financiamento de vinte ou trinta anos (participante 1).

[...] a princípio, eu sempre gastei o que é necessário, o que é, quando dá, quando não dá não gasto, o negócio de consumir eu sou bem centrado nisso eu dei entrada na aposentadoria pelo INSS já faz um mês, tô ansioso porque até então eu achei que dando entrada eu já estaria aposentado muito pelo contrário eu fiquei sabendo através desse programa que eu só vou estar aposentado quando eu receber a carta do INSS com os valores (participante 7).

De acordo com dados de pesquisa de Neri, Cachioni e Resende (2002), alguns adultos maduros e os idosos mostram atitudes e crenças positivas em relação à velhice. Essas atitudes positivas contribuem para a adaptação às incapacidades e perdas presentes na velhice, funcionando como um recurso de enfrentamento que atenua fatores estressantes e, como consequência, possibilita um senso de ajustamento pessoal ou bem-estar psicológico positivo. Percebe-se nos relatos dos participantes 1 e 7, um perfil de controle financeiro, organização e planejamento, e que com a aposentadoria do INSS permite sentir-se mais seguro para essa nova etapa de vida. Já a participante 8 relata ter iniciado o processo de planejamento financeiro há algum tempo. Embora tenha um cargo de gestão na empresa, até então não havia parado para pensar nesse aspecto.

[...] venho me preparando, na verdade tinha uma pessoa na minha equipe que infelizmente faleceu no ano passado ele já havia feito esse curso e vinha me dando uns toques e dicas, me preparando para a parte financeira que eu sempre fui despreparada nunca olhei pra nada disso, desde 2013 comecei a pensar nisso e então eu comecei (participante 8).

Ratifica-se aqui, o fato de o envelhecimento e a aposentadoria incorrerem em diminuição de proventos, perda de referencial de trabalho e de identidade pessoal e sentimento de inutilidade sociopsicológica, o que pode levar a problemas de saúde física e mental (FRANÇA, 1999).

[...] mas minha intenção é vender também pegar o dinheiro aplicar, estou estudando todas as maneiras de aplicar o dinheiro porque o retorno que a gente tem, a gente trabalha a vida inteira e está acostumado com um padrão de vida, mesmo você se aposentando com o valor integral do INSS pra gente que está acostumado com muito é nada, a gente tem o Brasil Previdência também que é muito pouco, então eu falei tem que ter alguma coisa para me ajudar (participante 8).

[...] nós temos nossos gastos porque eu ainda estou trabalhando, mas já conversei com minha esposa que depois de aposentado nós vamos

ter que ter nosso corte, não ter esse excesso de conta, a gente está se organizando para isso aí (participante 4).

França (1989) e Caldas (1997) também lembram que a perda do poder aquisitivo que ocorre com a aposentadoria favorece a perda da autonomia e, conseqüentemente, a perda do sentimento de dignidade. Na mesma direção acrescenta Araújo (2009, p. 25)

A aposentadoria tem, para a maioria dos trabalhadores, consideradas aí as classes econômicas e demais fatores culturais e sociais aos quais os mesmos estão inseridos, a conotação de algo que termina abruptamente e não pode ser repostado jamais. Nesse momento há um enorme desgaste psíquico com as preocupações sobre tempo ocioso e, principalmente, a queda de padrão de vida relacionado diretamente à diminuição da renda mensal (ARAÚJO, 2009, p. 25).

Desse modo, pode-se supor que o participante 8, diante da realidade financeira que enfrentará, apresenta um potencial de resiliência capaz de fazer frente ao desafio do evento de vida no sentido descrito conforme seguir:

[...] resiliência associada à regulação emocional para enfrentamento de adversidades, com o enfoque em maior consciência ; no uso preferencial de estratégias proativas de enfrentamento (FONTES;NERI, 2015, p. 1477).

Em todos os depoimentos o aspecto financeiro esteve presente, por vezes de forma mais discreta, mas aparece na maioria dos relatos como uma preocupação importante diante das informações e cálculos apresentados pelo palestrante do INSS e do Plano de Previdência da empresa, especialmente os valores apresentados pela empresa em relação ao que deverá ser dispendido pelo aposentado para o pagamento do convênio médico. Notou-se uma apreensão geral nos participantes diante desse risco potencial, e como criar as estratégias de enfrentamento para adaptar a nova etapa de vida, que vai requerer mais investimento financeiro para continuar com o convênio médico e, conseqüentemente, de alguma forma cuidar da saúde.

Desse modo, a questão financeira se apresenta como norteadora na vida desses participantes, representa um ponto de segurança frente aos outros aspectos de vida, considerando que a renda tende a diminuir conforme o benefício da política de previdência social vigente, somada à conjuntura política e econômica do país, além de algumas perdas ocasionadas pelo processo de envelhecimento, como as no âmbito da saúde.

A seguir, apresenta-se a Subcategoria Aspecto da Saúde:

Quadro 6 - Síntese da Categoria de Análise 2

Categoria 2	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como o participante do programa está organizando sua vida para este momento da aposentadoria	Aspecto da Saúde	<p>Eu me preocupo bastante com a saúde, procuro fazer exercícios há muito tempo, frequento academia (participante 6).</p> <p>[...] a preocupação com a parte física, eu pratico ciclismo, procuro andar de bicicleta pelo menos duas vezes por semana, lógico tem semanas que eu ando mais outras menos (participante 10).</p> <p>[...] tenho ainda um agravante que tenho um problema sério de saúde tenho insuficiência renal fase terminal talvez eu precise fazer um transplante e tudo mais (participante 8).</p> <p>[...] espero que os meus filhos não dependam mais de mim, mas de qualquer forma com esse problema de saúde, não sou uma pessoa saudável então eu tenho que pensar nisso aí (participante 8).</p>

Fonte: Dados da pesquisa

A subcategoria Aspecto da Saúde esteve presente nos relatos de duas formas, desde o cuidado para manter a saúde, até o relato de uma participante que compartilhou seu problema crônico de saúde considerado de alta complexidade.

Eu me preocupo bastante com a saúde, procuro fazer exercícios há muito tempo, frequento academia, não bebo, não fumo, faço exercícios justamente para ter uma saúde melhor lá na frente (participante 6).

[...] a preocupação com a parte física, eu pratico ciclismo, procuro andar de bicicleta pelo menos duas vezes por semana, lógico tem semanas que eu ando mais outras menos, por causa do trânsito de SJC também. Então essa parte física que foi falado lá eu já estava mais ou menos no caminho, a parte de saúde também (participante 10).

Zanelli, Silva e Soares (2010), enfatizam a importância da atividade física e de lazer em qualquer etapa da vida, particularmente no período da aposentadoria, perante a maior disponibilidade dos indivíduos em se dedicar a modos de vida com maior qualidade. Em idosos, há forte relação entre saúde, senso de bem-estar, crença de autoeficácia e a capacidade do indivíduo de atuar sobre o ambiente ou sobre si mesmo. Quanto melhores forem as condições dele em relação a esses aspectos, menor será sua vulnerabilidade ao estresse psicológico e às doenças (NERI; FREIRE, 2000).

Os participantes entendem que não cuidar da saúde é um comportamento de risco com a possibilidade de sérios comprometimentos no futuro. Assim, buscam manter a saúde com atitudes e comportamentos de proteção, praticando atividade física regularmente, o que significa que uma estratégia de enfrentamento frente a um risco futuro. A participante 8 compartilhou na entrevista seu problema crônico de saúde, e o que vem fazendo para enfrentar esse risco iminente.

[...] tenho ainda um agravante que tenho um problema sério de saúde tenho insuficiência renal fase terminal talvez eu precise fazer um transplante e tudo mais, então eu comecei a reservar uma parte do dinheiro, fiz PGBL-plano gerador de benefício livre, modalidade do plano de previdência privada pra mim, já tenho para meus filhos há tempo, estou tentando guardar um dinheiro, segurando o máximo possível verificando as possibilidades (participante 8).

[...] espero que os meus filhos não dependam mais de mim, mas de qualquer forma com esse problema de saúde, não sou uma pessoa saudável então eu tenho que pensar nisso aí, e também tem que passear, como agora nas minhas férias, eu nunca viajava, meu ex-marido não gostava de viajar, e agora que a gente se separou todo ano eu vou, fui pra Inglaterra, agora fui pra Portugal (participante 8).

Tudo indica que a participante 8 se deparou com o que Neri e Freire (2000) abordam em relação aos fatores que podem ameaçar o controle no envelhecimento: a) contexto social; b) os eventos de vida; c) características pessoais. Os eventos de vida não previstos (aqueles que não acontecem com a maioria dos indivíduos) e não desejados, especialmente os relacionados à perda ou que causam uma deficiência temporária ou permanente, podem levar a uma percepção de baixo controle. Nota-se que a participante em questão, diante desse evento inesperado, manifesta controle desta situação, deseja e busca fazer coisas que nunca havia realizado, embora tenha preocupação com os filhos em depender ainda financeiramente dela. Parece ter a dimensão real de seu problema de saúde, está em busca de tratamentos, assim como tem o planejamento financeiro como aspecto protetor e está propiciando aos filhos o investimento em estudos para que a médio prazo se tornem independentes.

O aspecto financeiro e a questão da saúde configuram-se elementos do Macrossistema que, para Bronfenbrenner (1996), tem a ver com valores, crenças, maneiras de ser ou fazer, hábitos, estilos e formas de viver, características de determinadas sociedades ou culturas. Constata-se que diante da conjuntura política e

econômica do país, a questão apontada pelos participantes tem relevância, pois tanto a condição de saúde nesta fase da vida pode configurar-se um risco, quanto os planos de saúde privados com valores de alto custo para aqueles que se desligam da empresa e passam a custear sozinhos a participação em algum destes planos. Portanto, pensar antecipadamente como enfrentar esses aspectos torna-se essencial para evitar que se concretizem em risco.

A próxima subcategoria é relacionada a “Aposentar-se e continuar trabalhando”.

Quadro 7 - Síntese da Categoria de Análise 2

Categoria 2	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como o participante do programa está organizando sua vida para este momento da aposentadoria	Aposentar-se e continuar trabalhando	<p>[...] a gente se adapta porque tudo tem que se adaptar também.</p> <p>[...] parar de trabalhar mesmo não penso, não ficar na cadeira de balanço sem fazer nada (participante 4).</p> <p>[...] a única coisa que eu vejo é que eu sou um cara imperativo, eu não sei, eu acordo cedo, mesmo final de semana, feriado, eu não sei ficar sem fazer nada, entendeu? (participante 5).</p> <p>Eu tenho me preparado há muito tempo em relação a parte financeira, acho que chegou a hora não vou querer ficar não, e quando eu tiver a informação de pode se aposentar, não sei não, acho que vou chegar e falar tal data ah, quero ir embora, e penso em fazer alguma coisa para não ficar parado, né? (participante 6).</p> <p>[...] eu não quero ficar aqui na tendência de muitos aqui e de aposentar e ficar, tenho amigos que já estão há 11 anos aposentado e está trabalhando comigo ainda, eu acho que a gente tem que curtir uma fase da vida da gente, poxa fazer coisas diferentes. Coloquei no meu projeto de vida, comentei com meus colegas também. (participante 7).</p> <p>[...] pretendo continuar trabalhando nessa área de consultoria. Eu falo que quero trabalhar menos e ganhar mais e eu acho que é bem possível dá pra fazer dentro de uma estrutura de planejamento, [...] fazer meus horários então dá pra estruturar melhor (participante 11).</p>

Fonte: Dados da pesquisa

Os depoimentos que ilustram esta subcategoria abordam o tema de aposentar-se e continuar trabalhando com diferentes possibilidades: não deixar de fazer alguma atividade, aposentar-se e sair da empresa atual e atuar como consultor.

[...] gente se adapta porque tudo tem que se adaptar também. Penso em reformar minha aqui daqui e alugar ela, ou conforme o tempo passar e as coisas e eu tiver uma certa poupança, fazer um escritório

porque a gente sempre planeja. Parar de trabalhar mesmo não penso, não ficar na cadeira de balanço sem fazer nada (participante 4).

[...] a única coisa que eu vejo, é que eu sou um cara imperativo, eu não sei, eu acordo cedo, mesmo final de semana, feriado, eu não sei ficar sem fazer nada, entendeu? (participante 5).

Eu tenho me preparado a há muito tempo em relação a parte financeira, acho que chegou a hora não vou querer ficar não. Não coloquei a data porque ainda não fiz o calculo, assim que eu tiver esse calculo pronto, e tiver a informação de pode se aposentar, não sei não, acho que vou chegar e falar tal data ah, quero ir embora, então meu plano é esse. Até porque o planejamento que eu já venho fazendo há algum tempo, graças a Deus não tenho despesa, casa própria, tem carro, dá pra, não tem dívida, então o que quer dizer o q vai receber dá pra viver. E penso em fazer alguma coisa para não ficar parado, né? (participante 6).

Para Dantas e Oliveira (2014), a continuidade do trabalho tanto para os indivíduos que já se aposentaram quanto para aqueles que estão prestes a fazê-lo é discutida há tempos. A preparação para a aposentadoria é importante, uma vez que constitui um processo de informação e formação para que as pessoas, após aposentadas, assumam seu novo papel por meio de comportamentos de adaptação positiva. Debert (1996, p. 35) observa uma tendência de representar a velhice como um momento privilegiado de investimento em novas conquistas, em busca da realização pessoal. Essas novas imagens do envelhecimento estão atreladas à construção da “terceira idade”, em que o processo de envelhecimento passa a ser representado como algo gratificante.

Os depoimentos dos participantes 4, 5 e 6 demonstram claramente o comportamento de proteção frente ao evento da aposentadoria e a estratégia de enfrentamento diante da nova etapa de vida que virá. Tudo indica compreenderem o processo de aposentadoria, buscam o autoconhecimento e, por serem relativamente jovens, desejam e almejam viver, experimentar outra realidade no percurso da vida, pois percebem que têm muito ainda para viver e desfrutar.

Já o participante 7, ao ver exemplos de colegas de trabalho que se aposentam e continuam na empresa, colocou no seu projeto de vida construído durante a participação no programa Pós-carreira, que não deseja isso para ele.

[...] eu não quero ficar aqui na tendência de muitos aqui e de aposentar e ficar, tenho amigos que já estão há 11 anos aposentado e

está trabalhando comigo ainda, o ano passado saiu uma pessoa que estava há 18 anos aposentado. Eu acho que a gente tem que curtir uma fase da vida da gente, poxa fazer coisas diferentes, 28 anos eu pretendo sair com 53 anos então acho que é uma margem boa pra aproveitar as coisas de aí fora, na verdade a gente já usufrui. Que ainda não sei se eu vou mesmo realizar, mas eu pretendo. Coloquei no meu projeto de vida, comentei com meus colegas também (participante 7).

O trabalho deveria satisfazer pelo menos as necessidades básicas diárias. Na perspectiva psicológica, é uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte importante de autoestima. É uma atividade fundamental para o desenvolvimento do ser humano, estabelecer suas aspirações e seu estilo de vida. Um forte componente na construção da pessoa que convive bem consigo mesma, acredita e orgulha-se de si. Em virtude disso, muitos problemas humanos derivados da aposentadoria têm sua origem na súbita perda de identidade que acompanha o término do ciclo formal da vida profissional. A explicação para tal está no fato de que nossa autoimagem ocupacional é uma parte essencial de nossa autoimagem total. Para muitos é a parte mais relevante (SCHEIN, 1982,1996). Quanto mais estreita as relações e maior a satisfação no convívio com o grupo, somados aos laços com o trabalho em si e projetos que se tem, mais dificuldades pode-se ter no rompimento. É o que se vê acontecer tanto no desemprego como na aposentadoria (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Contudo, a transição para a aposentadoria permite visualizar oportunidades para o desenvolvimento pessoal, a descoberta de potencialidades, fontes de prazer, maturidade e crescimento. Percebe-se que o participante 7 mantém anseios pessoais fora do núcleo da empresa a qual pertence há muitos anos, relacionados às suas aspirações e estilo de vida desejado para a nova fase. Nota-se que a sua auto imagem ocupacional não é mais relevante que sua auto imagem total. A participação no programa trouxe um horizonte de perspectivas que ele pode conhecer e, como ele mesmo afirma, “usufruir”. Tem um projeto de vida, ou seja, planejou e pensou antecipadamente os passos a serem dados.

No relato do participante 11 aparece o desejo de atuar como autônomo, atividade que hoje ele já faz em paralelo com o trabalho na empresa, optou pela atuação como consultor para ter de fato mais controle do tempo despendido no trabalho.

[...] pretendo continuar trabalhando nessa área de consultoria. Eu falo que quero trabalhar menos e ganhar mais e eu acho que é bem possível dá pra fazer dentro de uma estrutura de planejamento, então trabalhar menos assim ter mais tempo lá fora, tem condições de reduzir a carga porque não estarei mais na empresa, será hora de ganhar mais clientes, essa é minha ideia. Meu plano é praticar mais lazer, que eu tenho um pouco hoje mais assim eu tenho condições de fazer meus horários então dá pra estruturar melhor (participante 11).

O papel profissional que servia de máscara principal para as outras esferas da vida também pode ser reestabelecido. É um momento em que a pessoa defronta-se consigo mesma. O desafio é descobrir, aceitar e assumir novas atividades e novos significados para a vida. (SANTOS, 1990).

Em síntese, o aspecto de aposentar-se e continuar trabalhando mencionado pelos participantes tem relação com a disposição física, mental e profissional deles, reforçada de alguma maneira pelo cenário econômico vigente e pelas regras da previdência social vigente. Como exemplo, o teto da aposentadoria definido pelo macrossistema INSS, mais uma vez representa um divisor de águas nesse momento de vida do indivíduo. Por isso, muitos se veem na posição de buscar um novo microsistema (trabalho) no futuro, já como aposentados.

Todavia, esta perspectiva se apresenta completamente diferente dos depoimentos até agora relatados, conduzindo à última subcategoria, aqui relacionada ao desejo de “Aposentar-se e não fazer nada”.

Quadro 8 - Síntese da Categoria de Análise 2

Categoria 2	Sub-categoria	Segmento Ilustrativo
Como o participante do programa está organizando sua vida para este momento da aposentadoria	Aposentar-se e não fazer nada	[...] francamente eu não projetei nada do que vou fazer, vou descansar 01 ano, vê se eu descanso mesmo, a verdade é que não tenho muitos planos de trabalhar depois que eu sair daqui não (participante 3).

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se que o participante 3, embora tenha feito parte do programa, não relata o que fará após a aposentadoria. Está optando por viver com os valores oriundos da aposentadoria do plano de previdência da empresa e do INSS.

[...] francamente eu não projetei nada do que vou fazer vou descansar 1 ano, vê se eu descanso mesmo, a verdade é que não tenho muitos planos de trabalhar depois que eu sair daqui não. Talvez o que eu ganhe com o plano de previdência da empresa e com a renda do INSS dá pra eu viver relativamente bem, sem luxo sem nada, não preciso disso mais (participante 3).

Veras, Ramos e Kalache (1987) lembram uma perspectiva positiva da aposentadoria, maior disponibilidade de tempo físico e psíquico para desfrutar de lazer ou realizar atividades que foram adiadas por um longo tempo ou estiveram adormecidas. Para o participante 3, aposentar-se e não fazer nada é importante, e durante a entrevista deixou claro que atua com trabalhos sociais, conduzindo uma rádio comunitária de igreja. Dessa forma, entende-se que elementos do mesossistema influenciam seus planos de vida, podendo no futuro atuar como microssistema importante de seu desenvolvimento como aposentado.

Ainda dentro da categoria 2 – Como está organizando sua vida para este momento da aposentadoria, foi capturado um relato que retrata uma visão da aposentadoria atrelada às condições do macrossistema econômico, social e político do país e no mundo:

[...] aposentar é uma nova circunstância da vida, não vejo necessariamente como negativa, mas por outro lado a gente tem como referencia de outras pessoas, e aqui no Brasil e outro locais do mundo a aposentadoria está quebrada, diferente do aposentado americano que vai passar a aposentadoria viajando com esposa, é uma coisa, agora ficar aposentado com restrições financeiras severas é outra. Eu não penso só na parte material, porém se as restrições são muito severas elas geram um espiral negativo não acho que o ideal é ficar só viajando, não é isso que penso pra mim, mas por outro lado você não ter o mínimo causa apreensão, conflito, essa é uma parte negativa, mas ela em si é um ciclo e acho que o homem continua trabalhando, tendo saúde, mesmo quando existem restrições de saúde o homem continua trabalhando, o trabalho é divino, mas é uma fase que não é negativa e as coisas do governo que podem tornar período até penoso, mas vamos pensar positivo que as coisas vão se encaminhar bem. (participante 9).

O participante 9 compreende o impacto do evento de vida que é a aposentadoria neste país, quando comparado a outro, porém tem noção do que não pretende fazer, das dificuldades que provavelmente vivenciará e, mesmo assim, não perde a esperança de que as condições do macrossistema governo podem melhorar. Por sua vez, o participante 6 demonstra uma percepção tranquila da aposentadoria:

[...] a aposentadoria pra mim soa positivo, meu pai, por exemplo, ele é militar, faz 22 anos que é aposentado, ele tem o trabalhinho dele no fundo de casa, há 22 anos que ele está bem, vai lá acorda, trabalha com tapeçaria de carro, sempre tem um carro pra ir reformando, então ele tem o servicinho dele no quintal de casa e vive muito bem, vai viajar, passeia com a minha mãe, tem uma vida muito tranquila (participante 6).

Observa-se, portanto, que essa categoria apresenta diferentes formas de enfrentamento do evento da aposentadoria, alguns com fatores de proteção já estabelecidos, como o participante 6 que tem uma história familiar positiva sobre esse evento; outros participantes buscando fatores de proteção que atuem como estratégias que neutralizem os potenciais riscos. Nesse sentido, o programa Pós-carreira assume a função de proteção frente ao risco, teoricamente preparando para o enfrentamento das adversidades, mediante a descoberta de aspectos positivos e negativos presentes nessa transição ecológica.

Pelos depoimentos, é possível notar as influências dos contextos mencionados pelo modelo bioecológico, como para o participante 9 a questão do macrosistema, atuante em relação a conjuntura econômica vigente, e já para o participante 6 que percebe a importância do mesossistema, a família, o lazer, definindo como o processo de aposentadoria acontece de fato, pela referência familiar.

5.1.3 Categoria 3 – Fatores de vida que facilitam ou dificultam a aposentadoria neste momento. Está organizado pelas subcategorias: “Facilitadores”, “Dificultadores” e “Pontos de Atenção”.

Quadro 9 - Síntese das Categorias de Análise - Categoria 3

Categoria 3	Sub-categoria	Segmento Ilustrativo
Fatores de vida que facilitam ou dificultam a aposentadoria neste momento	Facilitadores	[...] no meu caso o fator de vida de favoreceu minha aposentadoria com certeza foi meu casamento (participante 1). [...] eu acho que isso é interessante a aposentadoria pra viver uma vida mais tranquila (participante 7). Como facilidade vejo que é a energia que eu tenho ainda (participante 11).

Fonte: Dados da pesquisa

Na subcategoria fatores de vida que são Facilitadores, o casamento, a qualidade de vida e a energia para viver aparecem como pontos importantes:

[...] no meu caso o fator de vida de favoreceu minha aposentadoria com certeza foi meu casamento, sem estar com a minha esposa seria muito difícil planejar a vida com qualidade, eu sou uma pessoa simples, não sou um cara de luxo, não preciso de muita coisa, e ela também não é (participante 1).

A importância da família no processo de orientação da nova etapa de vida que é aposentadoria deve discutida com os participantes. Em algumas organizações, o programa é realizado com a presença do cônjuge em todo o processo. A família sempre tem um caráter de construção relacional, isto é, influencia a vida dos seus membros, ao mesmo tempo em que contribui para sua existência, por meio de diversos vínculos estabelecidos entre eles (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). No caso do programa Pós-carreira, os cônjuges são convidados a participar do módulo de orientação financeira, pois existe a preocupação com envolvimento dos membros familiares no processo de aposentadoria que é abordado nesse programa.

[...] eu acho que isso é interessante a aposentadoria pra viver uma vida mais tranquila mais suave, sem compromisso (participante 7).

[...] Como facilidade vejo que é a energia que eu tenho ainda, a vontade de estar correndo atrás, no pique sempre (participante 11).

A pesquisa conduzida por Pimenta et al. ((2008) ressalta que, indiferentemente dos sexos, os aposentados que se encontram casados ou em união estável, que permanecem com alguma ocupação após a aposentadoria, tendem a ter maior qualidade de vida. Panozzo e Monteiro (2013) acreditam que descobrir novos interesses, imprimir outro ritmo na maneira de viver, primando pela qualidade de vida, sem os compromissos, as regras e as rotinas tão peculiares ao trabalho, são escolhas possíveis a partir de então.

Como aposentado, é inevitável pensar e decidir sobre a segunda carreira, que pode ocorrer por meio da escolha de um trabalho autônomo. Muitos entrevistados na presente pesquisa são jovens ainda, apesar de apresentarem os requisitos para participar do programa, almejam conforme os depoimentos ter um negócio próprio, atuar como consultor, ou seja, percebe-se a disposição para uma nova etapa da carreira (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Na subcategoria fator de vida enquanto Facilitadores, aparecem três aspectos. O mesossistema presente no relato do participante 1, quando reforça a importância do casamento e do suporte da esposa neste momento da pré-aposentadoria. Na visão desta pesquisadora, são pontos relevantes que circundam o processo de aposentadoria e assumem muito significado por serem norteadores ao longo do processo de se aposentar. Com isso, nota-se que os participantes, diante do evento da aposentadoria, visualizam os fatores de proteção como necessários à essa travessia.

Na subcategoria fator de vida que são Dificultadores para a aposentadoria: problema de saúde, os filhos e sua dependência financeira, o aspecto financeiro atual, cobrança e o estresse, o uso do intelecto no sentido de sentir-se útil e o sistema de previdência.

Quadro 10 - Síntese da Categoria de Análise 3

Categoria 3	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Fatores de vida que facilitam ou dificultam a aposentadoria neste momento	Dificultadores	<p>[...] eu tenho um risco de ter que fazer uma cirurgia, esse é um risco eu tenho aorta dilatada, - [...] eu faço acompanhamento, mas não tenho controle sob essa situação (participante 2).</p> <p>O que poderia ser um fator dificultador seria a dependência das minhas filhas e eu estou trabalhando isso com elas (participante 6).</p> <p>[...] o fator dificultante é meu filho q tem 20 anos e está ainda fazendo cursinho e não vejo grandes perspectivas né? [...] a menina não, já se formou, mas não tá querendo ganhar dinheiro não tá fazendo pós graduação agora (participante 8).</p> <p>[...] creio que parte financeira ainda é que mais está dificultando, mas estou conseguindo me organizar, pra ficar livre de todas as dívidas [...]e de todos os problemas, que você tem filhos, um pacote de filhos, (participante 3).</p> <p>[...] já fiz os cálculos, inclusive eu paguei um consultor financeiro pra ver o que eu tenho isso de dívida, o que eu for receber vai dá pra eu me aposentar (participante 3).</p> <p>[...] a cobrança, o estresse, a correria me faz pensar bastante na aposentadoria para levar uma vida mais tranquila (participante 6).</p> <p>[...] eu acho tão bom o ambiente que a gente vive lá na minha área, [...] então vc se sente bem, acolhida, são pessoas produtivas, inteligentes, dinâmicas [...] Daí fico pensando vou ficar longe disso tudo também? Vai me fazer falta, meu intelecto ele precisa ser demandado também, eu gosto muito de desafios, que me força pensar e achar soluções (participante 8).</p>

Categoria 3	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Fatores de vida que facilitam ou dificultam a aposentadoria neste momento	Dificultadores	<p>[...] uma coisa que me preocupa é assim como eu vou estar de cabeça na época? o que me preocupa demais, é se eu vou conseguir executar meu trabalho? [...] Se não vou estar caducando? Demorando muito mais tempo para executar a mesma função, e de que maneira eu posso contornar isso aí [...] isso me preocupa demais essa parte intelectual, e se eu vou continuar produtivo (participante 10).</p> <p>- [...] a parte que preocupa mais o aposentado no Brasil é o sistema de previdência, sistema que está quebrado, não vejo perspectiva disso mudar (participante 9).</p>

Fonte: Dados da pesquisa

Na subcategoria “Fatores de vida que Dificultam” o problema de saúde é trazido pelo participante 2:

[...] eu tenho um risco de ter que fazer uma cirurgia, esse é um risco eu tenho aorta dilatada, se ela continuar a dilatação, daí é um processo cirúrgico pesado, e isso pode mudar tudo, então é isso que pra mim... eu faço acompanhamento, mas não tenho controle sob essa situação porque é uma coisa que é físico não tem como, depende muito da saúde da parede da aorta, tem umas coisas assim que, o que falam é que cirurgia é estatístico se o risco de operar, e de morte é maior do que o risco de eu ter algum problema, não vai operar, só realmente num caso de vida ou morte (participante 2).

Riegel (1976) afirma que os eventos de vida podem ser normativos e não normativos e são considerados importantes fontes de influência em todo o processo de desenvolvimento e do envelhecimento. Essas influências são geradoras de potenciais de tensão e desequilíbrio ao longo do curso da vida.

Brandstadter e Geve (1994) afirmam que existem dois tipos de estratégias, as adaptativas- assimilativas e as acomodativas. No primeiro tipo, o indivíduo enfrenta o desafio modificando o ambiente. No segundo, o enfrentamento é caracterizado por mudanças no próprio indivíduo que, tipicamente, muda sua concepção ou seu modo de sentir o evento. Assim, esse participante 2, além de estar diante do evento de vida determinado pelo curso do desenvolvimento que é a aposentadoria, possui um risco iminente de saúde, que é a doença crônica do coração. Ao que tudo indica, opta pela estratégia de enfrentamento chamada de acomodativa; aproveita seu fator de proteção que é ter um bom plano de saúde para fazer o acompanhamento médico e para obter

maiores informações do seu caso, ao mesmo tempo, outro fator de proteção que é o programa Pós-carreira, participando como uma forma de enfrentamento do futuro.

A questão da dependência financeira dos filhos aparece nos relatos de três participantes:

O que poderia ser um fator dificultador seria a dependência das minhas filhas e eu estou trabalhando isso com elas, estão em escola particular, pretende estudar em universidades federais, eu disse vai fazer até aonde eu conseguir, na hora que eu não conseguir, eu trabalhei, estudei, me formei e vocês também podem fazer isso, quanto a isso já está negociado e combinado (participante 6).

[...] o fator dificultante é meu filho que tem 20 anos e está ainda fazendo cursinho e não vejo grandes perspectivas né? E querendo ou não eu me preocupo. [...] a menina não, já se formou, mas não tá querendo ganhar dinheiro não tá fazendo pós- graduação agora, já falei tem que ganhar dinheiro porque não posso ficar a vida inteira ficar sustentando. Então isso aí pra mim é preocupante (participante 8).

[...] creio que parte financeira ainda, é serio que mais está dificultando, mas estou conseguindo me organizar, pra ficar livre de todas as dívidas e de todos os problemas, que você tem filhos, um pacote de filhos, você vai ajuda um e ajuda o outro e assim vai, uma se formou agora, a outra tem mais 01 ano e meio para se formar, meu filho já casou e não me preocupa não (participante 3).

Conforme assinalam França *et al.* (2013), a aposentadoria possui um caráter multideterminado, visto que a tomada de decisão sobre a efetivação desse período está interligada a diversas questões, tais como o vínculo laboral, o campo das organizações, o cenário demográfico atual e os fatores individuais, sendo que, nesse último aspecto, estão incluídas as relações familiares. O evento da aposentadoria é complexo, existe a questão das relações familiares, como aparece nos relatos, dos filhos ainda dependerem financeiramente de seus pais, representando assim mais um fator de risco para o futuro aposentado. Os participantes 6 e 3 demonstram ter encontrado fatores de proteção frente ao risco da dependência da família, pois optaram por combinar com seus filhos que essa ajuda financeira tem tempo de duração já estabelecido. Já a participante 8 está ainda na busca da estratégia de enfrentamento da situação. A questão financeira, portanto, é um dos pilares de qualquer programa de preparação para a aposentadoria, pois é o momento de orientar quanto a necessidade de pensar e alterar a relação entre a dedicação ao trabalho e os demais espaços da vida pessoal.

Araújo (2009), considera como um aspecto determinante na decisão e adaptação à aposentadoria para os homens e mulheres é a coincidência do momento da aposentadoria com a dependência financeira dos filhos/netos ou um familiar idoso, principalmente porque a renda deverá diminuir e as despesas poderão aumentar.

[...] já fiz os cálculos, inclusive eu paguei um consultor financeiro pra ver o que eu tenho isso de dívida, o que eu for receber vai dá pra eu me aposentar? E quanto tempo meu dinheiro vai durar? Paguei o consultor financeiro, mas foi bom, porque me informou o que eu posso e o que eu não posso fazer, ele falou pra mim do que eu poderia tirar da previdência, o que eu não poderia fazer que meu dinheiro iria acabar mais rápido e daí nós chegamos a consenso (participante 3).

Um grande número de eventos encontra-se sob o controle e decisão do indivíduo, determinando, assim, sua ocorrência, sua extensão e sua duração, proporcionando à pessoa a oportunidade de antecipar as estratégias de enfrentamento (DIELH, 1999). Em relação aos idosos, são considerados como psicologicamente resilientes os que não sucumbem às adversidades mas, ao contrário, na presença delas, exibem um padrão adaptativo positivo caracterizado pelo manejo dos eventos que ameaçam a adaptação ou que, depois de serem afetados por adversidades, logram recuperar seus níveis anteriores ou basais de bem-estar objetivo e subjetivo (FONTES; NERI, 2015).

O caso do participante 3 é um exemplo de estratégia de enfrentamento positiva, pois ao contratar um especialista financeiro, minimiza o risco da falta de controle financeiro, se essa questão for bem conduzida. O consultor financeiro calculou e projetou suas dívidas e receitas, assim como forneceu orientações de investimentos ao longo do tempo. O participante decidiu colocar um prazo de final para colaborar financeiramente com os filhos. Ele buscou um padrão adaptativo para trazer seus níveis anteriores de bem-estar.

Mas o momento atual da empresa vivenciado como de muita cobrança, estresse e correria reativa o desejo do participante 6 de se aposentar, pensando nos reflexos que esse cenário pode causar se continuar trabalhando.

[...] a cobrança, o stress, a correria me faz pensar bastante na aposentadoria para levar uma vida mais tranquila, eu vou fazer 50 anos esse ano, não tenho nem cabelo branco porque sou tranquilo, então eu não me deixo afetar pela correria, sem fui desse jeito, mas tem gente que não aguenta de repente passa mal, afeta a vida particular, eu penso que antes que isso aconteça eu acho que já fiz o

que eu tinha que fazer, tenho minha consciência tranquila, que fiz um bom trabalho modesta parte (participante 6).

A situação do participante 6 pode ser correlacionada ao que Rhum (1990) denomina de *bridge employment* para categorizar qualquer trabalho remunerado após a aposentadoria, ou após o momento no qual o trabalhador começa a receber uma pensão. O *bridge employment* utiliza as estratégias de continuidade e a manutenção dos trabalhadores mais velhos ativos dentro ou fora da organização. Kim e Feldman (2000) apontam que, a partir do *bridge employment*, os trabalhadores podem ajustar gradativamente a sua retirada do mundo do trabalho, o que facilitaria a sua adaptação à aposentadoria e forneceria uma renda extra para complementar a pensão, bem como a oportunidade de estabelecer e de desenvolver novas rotinas que irão manter estruturada a vida do indivíduo.

A aposentadoria para o participante 6 é um fator de proteção frente a realidade em que vive. Pensar na sua possibilidade atua como estratégia de enfrentamento para um patamar de vida mais saudável, demonstra estar engajado nessa nova etapa. Para esse participante as características do microssistema em relação à cobrança, estresse e a correria tende a estimulá-lo a pensar na aposentadoria. Constatou-se que a análise dos elementos do microssistema, além das atividades e interações diádicas, aponta os diversos papéis experienciados pela pessoa no decorrer de sua vida. O papel é visto como um conjunto de atividades e relações esperadas de alguém que ocupa uma determinada posição na sociedade, assim como dos outros em relação a esta pessoa (BRONFENBRENNER, 1979/1996). Tudo indica que esse participante deseja essa mudança de papéis que desempenhou até então.

Já a participante 8 indica vivenciar um momento de reflexão em relação à aposentadoria, pois ao mesmo tempo que participa do programa, está bastante dividida com fato de gostar do que faz atualmente na empresa. Relaciona em seu relato o ambiente, as pessoas e preocupação em não deixar de utilizar seu intelecto depois de aposentada.

[...] Nada é perfeito no mundo gente, mas eu acho tão bom o ambiente que a gente vive lá na minha área, nossa sou feliz, minha equipe são pessoas maravilhosas, alto astral, então você se sente bem, acolhida, são pessoas produtivas, inteligentes, dinâmicas, estão sempre ali prontas para ajudar, é um ambiente agradável e estimulante, né? Daí fico pensando vou ficar longe disso tudo também? Vai me fazer falta, meu intelecto, ele precisa ser demandado também, eu gosto muito de

desafios, que me força pensar e achar soluções, eu sempre gostei disso, então eu acho que vou sentir falta disso, não sei, deprimir talvez (participante 8).

Zhan *et al* (2009) argumentam que a decisão da aposentadoria é influenciada por três níveis de variáveis: o primeiro é a situação pessoal do trabalhador; o segundo está relacionado à organização na qual o indivíduo trabalha; e o terceiro nível envolve a sociedade e as relações pessoais e profissionais da pessoa. Outro aspecto relevante nessa decisão é a existência dos vínculos dos trabalhadores com o trabalho, tais como: convívio com os colegas, status corporativo, viagens a trabalho e sentimento de utilidade.

A preocupação com a saúde mental depois da aposentadoria está presente nos depoimentos dos participantes 8 e 10. Os dois ainda não chegaram a construir uma estratégia de enfrentamento mediante o risco, estão no caminho de mapear os possíveis aspectos protetores, como alternativas para enfrentar o futuro.

[...] uma coisa que me preocupa é assim como eu vou estar de cabeça na época?, o que me preocupa demais, é se eu vou conseguir executar meu trabalho? Será que vou estar bem? [...] Será que não vou estar caducando? Demorando muito mais tempo para executar a mesma função, e de que maneira eu posso contornar isso aí, isso é um fator que me preocupa demais nesse momento. [...] isso me preocupa demais essa parte intelectual, e se eu vou continuar produtivo (participante 10).

Solinge e Henkens (2009) assinalam que a expectativa subjetiva de vida deve ser considerada na decisão da aposentadoria. Essa expectativa é medida pela percepção dos indivíduos sobre o tempo de vida que imaginam que terão pela frente, considerando a longevidade de sua família, principalmente a dos pais, os fatores de risco conhecidos (doenças pré-existentes) e a condição socioeconômica.

Os depoimentos desta subcategoria associados às questões dos filhos configuram as influências do mesossistema, apontados pelos participantes como aspectos dificultadores para a aposentadoria neste momento, são influências recíprocas entre o microsistema trabalho e família. Para que exista mesossistema é necessário que haja uma conexão de dois microsistemas. Isso é possível quando a pessoa em desenvolvimento faz parte ativamente de dois ambientes diferentes, o que vem a caracterizar, então, uma participação multiambiental (BRONFENBRENNER, 1979/1996).

O participante 9 traz a questão do sistema de previdência do Brasil como ponto de preocupação.

[...] a parte que preocupa mais o aposentado no Brasil é o sistema de previdência, sistema que está quebrado, não vejo perspectiva disso mudar então isso é uma fonte de muita preocupação (participante 9).

As percepções de perdas e ganhos decorrentes da aposentadoria são relevantes. Nesse sentido, possíveis mudanças nos aspectos normativos da legislação previdenciária podem pressionar a decisão de desligamento: ter completado o tempo de serviço exigido em lei para requerer a aposentadoria. A insegurança no que concerne à redução de rendimentos ou à estabilidade financeira são muito comuns (ZANELLI, 2010).

Para encerrar essa categoria de fatores que dificultam a aposentadoria neste momento, destaca-se o depoimento do participante 9, cuja preocupação está relacionada ao futuro da condição de aposentado no país e o sistema vigente de previdência. É certo que esses elementos do macrossistema nacional apresentam-se como um risco para o pré e o aposentado, dificultando conciliar os comportamentos de proteção frente ao risco, ou seja, busca de alternativas para complementar a renda, como continuar trabalhando.

A questão do sistema de previdência do Brasil faz parte do macrossistema, que segundo Portugal (1992), difere do exossistema pelo fato de não se referir a contextos específicos, mas a protótipos gerais que existem nas diferentes culturas e afetam ou determinam o complexo de estruturas e atividades ocorrentes nos níveis mais concretos. Bronfenbrenner (1979/1996, p. 197) define o macrossistema como um padrão global de ideologia e organização das instituições sociais comuns em uma determinada cultura ou subcultura.

Na subcategoria fatores de vida “Pontos de Atenção”, dois participantes apontam os aspectos que permeiam esse processo de reflexão quanto à aposentadoria.

Quadro 11 - Síntese da Categoria de Análise 3

Categoria 3	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Fatores de vida que facilitam ou dificultam a aposentadori a neste momento	Pontos de Atenção	<p>[...] você tem que tomar cuidado por não saber administrar o tempo ocioso [...] acho que a aposentadoria é sonho e de repente você está depressivo, nervoso, eu tenho medo (participante 5).</p> <p>[...] vou ter que trabalhar um pouco melhor depois de aposentado para eu não me tornar, um aposentado doente ou chato entendeu? (participante 5).</p> <p>[...] uma preocupação minha, [...] é como vai estar minha saúde mental? Se eu vou continuar produtivo, de que maneira eu vou estar? (participante 10).</p>

Fonte: Dados da pesquisa

Fraiman (1990) menciona que se para alguns a aposentadoria é percebida como um período de enfraquecimento de significados atribuídos à vida, de sentimentos de inutilidade e autodesvalorização, de vazio e solidão. Para outros, representa um tempo de novas conquistas, de liberdade, de desenvolvimento pessoal – a fase em que se pode executar o que a restrição de tempo impedia. Da mesma forma, Santos (1990) reitera que o tempo livre que a aposentadoria oferece pode ser vivido não somente como um tempo “vazio”, mas ser aproveitado para enriquecimento pessoal.

[...] você tem que tomar cuidado por não saber administrar o tempo ocioso, entendeu? E daí você pode achar que pode estar sendo saudável e ela não é saudável, entendeu? O mais importante é você se conhecer e tentar encontrar um mecanismo, pra você não ficar, é, acho que a aposentadoria é sonho e de repente você está depressivo, nervoso, irritado, brigando, perdendo o sono porque não consegue dormir mais, eu tenho medo [...] vou ter que trabalhar um pouco melhor depois de aposentado para eu não tornar um aposentado doente ou chato entendeu? (participante 5).

Nahas (1989; 1994), entende que a qualidade de vida em estreita relação com a capacidade de enfrentamento de possíveis estressores durante a transição para aposentadoria, é multideterminada por variáveis que interligam dimensões que propiciam satisfação com a vida conforme ela é percebida, incluindo satisfação com a família, com a vida social, com as atividades físicas e de trabalho. Um conjunto de parâmetros individuais, socioculturais e ambientais que caracterizam as condições em que vive o ser humano. O participante 5 conseguiu elencar os cuidados que precisa ter em relação à qualidade da sua vida na condição de aposentado, ou seja, tem noção de que vai precisar criar uma estratégia para enfrentar esse ponto que considera preocupante.

O modo de vivenciar a aposentadoria atrela-se aos interesses e motivações pessoais, ao grau de comprometimento com o papel profissional até então exercido e à condição econômica do aposentado. Problemas decorrentes do rompimento muitas vezes estão vinculados a sentimentos de frustração, de impotência frente às transformações e, em casos extremos, à perda do amor próprio (CALDAS, 2012).

[...]Uma preocupação minha, é de que como vou estar próximo da aposentadoria e como vai estar minha saúde mental? Se eu vou continuar produtivo, de que maneira eu vou estar? (participante 10).

Nos estudos desenvolvidos por Azevedo e Carvalho (2006), na fase da aposentadoria ganha destaque a rede de relações formada com círculo familiar e as velhas amizades. Para Neri (2001), uma boa qualidade de vida na velhice não é atributo do indivíduo e nem responsabilidade individual, mas um produto da interação entre pessoas em mudança numa sociedade em mudança, sendo a família o ponto principal. Em relação às mulheres, a rede de contatos sociais exerce grande influência na aposentadoria que, com mais compromissos sociais e contatos, apresentam maior satisfação na aposentadoria (REEVES; DARVILLE, 1994).

O participante 10 demonstra sua preocupação com sua saúde mental, e com isso planeja uma estratégia de enfrentamento para depois da aposentadoria, uma vez que deseja ser produtivo. Este ser produtivo pode ser compreendido sob diferentes perspectivas; no sentido de continuar desempenhando atividades de cunho profissional, remuneradas ou não, ou atividades de outra natureza, mas que assumam sentido na vida pessoal de cada um, favorecendo o que este participante chama de saúde mental. Trata-se de um processo balizado pela dimensão temporal do desenvolvimento, por meio do qual as propriedades do indivíduo e do ambiente interagem e produzem continuidades e mudanças nas características da pessoa e no curso de vida, processo esse dependente do que Bronfenbrenner (1992) chama de propriedades da pessoa (características pessoais como capacidades, recursos, conhecimento, habilidades e experiências, que, nesse caso, favorecem a ocorrência de processos proximais nesse novo período da vida).

Para um paralelo com esse movimento, lembra-se o estudo de Leão (2000) fundamentado na perspectiva da Psicologia Analítica, que investigou a dimensão subjetiva de mulheres na meia-idade com alto nível de qualificação profissional no processo de se aposentarem. Seus resultados evidenciaram a presença de ativação de conteúdos inconscientes mobilizando o eixo Ego-Self e demandando atualização de

aspectos da personalidade, visando o processo de individuação, no qual se faz necessário a reavaliação dos valores que até então nortearam a primeira fase da vida, entre outros aspectos.

5.1.4 Categoria 4 – Como imagina que será seu futuro

Esta categoria, mediante as questões de vida que rodeiam o participante, como imagina que será seu futuro, gerou como subcategorias: ter um negócio próprio/consultoria, fazer trabalho voluntário, viajar, ser aposentado ativo, ter horário mais flexível, ter qualidade de vida, viver com simplicidade, viver para conhecer meus netos, mudar-se para litoral, escrever um livro, continuar sendo funcionário(a) e preocupação com instabilidade do país.

Quadro 12 - Síntese da Categoria de Análise 4

Categoria 4	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
<p>Como imagina que será seu futuro</p>	<p>Ter um negócio próprio/consultoria</p>	<p>[...] provavelmente eu vou ter meu cantinho, minha oficinazinha com ferramentas só pra eu poder brincar. Talvez dessa brincadeira saia um projeto (participante 1).</p> <p>[...] eu sempre pensei de um dia ter uma oficina, pequena, -</p> <p>[...] porque eu gosto muito de arquitetura, eu vou acabar estudando um pouco neste aspecto [...] você pega uma parede horrível e deixa ela bonita, [...] de repente eu posso até aproveitar isso e ainda não pensei mas precisa eu estar aposentado [...], mas eu tenho vontade sim de montar uma consultoria tipo tem uma reforma pra fazer (participante 5).</p> <p>[...] e o que eu estou pensando pra mim é que eu tenho uma chácara aqui em Caçapava velha, que eu pretendo [...] alugar pra festa de vez em quando, fazer uma renda. Eu já comprei pensando nisso, tenha a chácara há 10 anos (participante 6).</p> <p>[...] eu mesmo pretendo parar de trabalhar na empresa, mas eu pretendo continuar com um hobbie que tenho, que eu faço hoje, que é trabalhar dando aulas de tênis, hoje eu jogo tênis (participante 7).</p> <p>[...] eu pretendo ainda trabalhar em mais uma coisa, [...] eu sei fazer mais coisas de engenharia de projeto, e [...] pode ser uma coisa, mas sempre de prestação de serviços [...] a aposentadoria seria o termino de uma fase de trabalho, então poderia ir pra área de consultoria, um pouco pra área acadêmica [...] o meu projeto de vida no programa tinha partes como consultoria e [...] um tipo de negócio voltado para a internet (participante 9).</p> <p>[...] aposentadoria para mim é trabalhar menos, com mais tempo pra fazer as coisas e pras conquistas, - [...] podendo conciliar com o que já faço de consultoria (participante 10).</p>

Fonte: Dados da pesquisa

A primeira subcategoria, “Ter um negócio próprio e ou consultoria”, foi a opção relatada por seis dos 11 participantes, denotando o desejo e a necessidade de estarem ativos, seja com o olhar de complementação da renda ou mesmo de estarem ocupados e ativos fazendo o que sabem e gostam. Todavia, o período da aposentadoria não implica necessariamente um tempo de afastamento radical das atividades características do desenvolvimento de uma carreira. Atividades alternativas podem ser conectadas àquilo que o indivíduo realizou antes do evento da aposentadoria (ZANELLI, 2010).

[...] provavelmente eu vou ter meu cantinho, minha oficinazinha com ferramentas só pra eu poder brincar. Talvez dessa brincadeira saia um projeto, talvez sem cobrança, se houver uma demanda, hoje estou fazendo um monte de brincadeiras para minha mãe (participante 1).

[...] eu sempre pensei de um dia ter uma oficina pequena na qual eu pudesse passar meu tempo, eu não tenho vontade de montar nada que seja para fins lucrativos, a oficina de repente, porque eu gosto muito de arquitetura, e vou acabar estudando um pouco neste aspecto.

[...] você pega uma parede horrível e deixa ela bonita, você pegar um teto e põe uma sanca, ou seja você tem dom pra isso, tem habilidade para esse tipo de coisa, de repente eu posso até aproveitar isso e ainda não pensei mas precisa eu estar aposentado, aí você saber te dizer exatamente como é, porque hoje são só especulações, mas eu tenho vontade sim de montar uma consultoria tipo tem uma reforma pra fazer eu entro com meu trabalho, aciono profissionais e colocar pro cara a ideia minha, alguma coisa (participante 5).

Os participantes 1 e 5 vem desenvolvendo atividades paralelas com as atividades profissionais, já definidas como formas de enfrentamento positivo frente a aposentadoria. Como enfatizado por França (1999), mais do que dispor da liberdade de escolha, aquele que está em vias de se aposentar deve obter elementos necessários para gerenciar o seu projeto de vida, administrando as perdas e reforçando os ganhos, em função dos desejos e possibilidades.

[...] e o que eu estou pensando pra mim também e já comentei com a família, é que eu tenho uma chácara aqui em Caçapava velha, que eu pretendo dar uma ajeitadinha nela, a partir desse ano alugar pra festa de vez em quando, fazer uma renda e aproveitar também, porque as minhas meninas estão na fase da adolescência e daí fazer uma piscina, uma churrasqueira, uma quadra pra poder reunir os amigos e alugar, quando não tiver alugado podemos ir. Eu já comprei pensando nisso, tenha a chácara há 10 anos (participante 6).

O participante 6 menciona que sempre pensou na aposentadoria, e como estratégia para enfrentar essa fase, adquiriu uma chácara que poderá complementar o

rendimento e ao mesmo tempo trazer lazer para ele desfrutar junto a família, ou seja, esse participante apresenta um comportamento de proteção frente a nova etapa de vida

[...] eu mesmo pretendo parar de trabalhar na empresa, mas eu pretendo continuar com um hobby que tenho, que eu faço hoje, mas que vem a render, que é trabalhar dando aulas de tênis, hoje eu jogo tênis, já me convidaram a dar aulas (participante 7).

O participante 7 escolheu, conforme seu relato, colocar em prática o que vem desenvolvendo, jogar tênis, mas com a intenção de adquirir uma nova renda através de uma estratégia positiva para enfrentar o futuro alinhando prazer e qualidade de vida.

A reorientação profissional pode atuar no resgate dos projetos profissionais que ficaram adormecidos naquele trabalhador que se iniciou em uma profissão sem ter necessariamente se questionado ou por ter se importado apenas em viver aquele momento, ou ainda que considerasse apenas o futuro sem levar em conta todo o processo decisório pelo qual estava passando (GARCIA, 2007). Muitas vezes procuram uma nova colocação, seja pela necessidade de complementar os ganhos, pois os seus vencimentos são insuficientes, seja porque querem nova ocupação como modo de preencher o tempo vago ou até para concretizar um antigo sonho ainda não realizado.

Os candidatos à aposentadoria podem e devem continuar no mercado de trabalho, desde que tenham saúde, desejo e invistam na sua atualização. A transição para a aposentadoria pode representar uma oportunidade para a mudança profissional, para a busca por um trabalho mais prazeroso ou condizente com um novo perfil profissional. Esse trabalho pós-aposentadoria pode ser executado em horário reduzido para que esses trabalhadores disponham de tempo livre para o lazer, para os relacionamentos familiares e para outros projetos (AZEVEDO; CARVALHO, 2006).

[...] a aposentadoria seria o termino de uma fase do termino de trabalho, então poderia ir pra área de consultoria, um pouco pra área acadêmica, ministrar cursos, palestras, entre aspas eu tenho uma certa facilidade de comunicação e poderia usar isso, com uma bagagem considerável em termos de desenho e profissão, poderia atuar nessa área [...] o meu projeto de vida no programa tinha partes como consultoria que seria uma parte interessante e um tipo de negócio voltado para a internet, nesse dois campos de atuação, a computação gráfica está ligada a internet, (participante 9).

[...] aposentadoria para mim é um alívio na minha carga acho que eu vou conseguir, trabalhar menos, com mais tempo pra fazer as coisas e pras conquistas, aposentadoria nesse momento para mim é isso, me estruturando quero sair bem, sem grandes problemas financeiros, podendo conciliar com o que já faço de consultoria, com o apoio da

minha família porque minha esposa já trabalha daí acho que dá pra conciliar tudo, parar acho difícil (participante 10).

França (2009) destacou que, para alcançar o bem-estar na aposentadoria, o indivíduo deve planejar com antecedência esse período. O planejamento da aposentadoria deve incluir a consideração das condições econômicas, qualidade de vida coletiva, saúde física e mental, educação ao longo da vida, estímulo cognitivo, relações familiares e sociais, bem-estar pessoal e social e a perspectiva de um novo começo.

Os participantes 9 e 10 visualizam que na futura condição de aposentado colocarão em prática os fatores de proteção com os quais contam, a bagagem profissional, posto que desejam atuar como consultores dentro de suas áreas de qualificação.

Na segunda subcategoria, “Fazer trabalho voluntário”, essa opção foi eleita por 5 dos 11 participantes.

Quadro 13 - Síntese da Categoria de Análise 4

Categoria 4	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como imagina que será seu futuro	Fazer Trabalho Voluntário	[...] então assim, hoje em dia eu tenho um desafio para esse negocio social que é manter ele sustentável pra próxima geração (participante 2). [...] mas eu, minha esposa e as meninas fazemos um trabalho voluntário na igreja (participante 6). [...] e essa outra atividade não vai ter fins lucrativos, mas lógico em algum momento ela vai ter que ter uma renda [...] montando a oficina, orientando alguém (participante 5). [...] eu também sempre penso que eu devo fazer algo pra ajudar o próximo [...] visitar asilos porque acho assim que os velhinhos são tão abandonados [...] então eu fico pensando o que custa dedicar 08 horas que seja da minha semana para os velhinhos (participante 8).

Fonte: Dados da pesquisa

Os relatos a seguir apresentam o desejo dos participantes em realizar alguma atividade voluntária. Nota-se que esses participantes apresentam comportamentos de proteção compatíveis ao trabalho voluntário, concebem o voluntariado como uma forma de compartilhamento das experiências de vida, do conhecimento e de realização. Ou seja, essas características que possuem irão atuar como estratégias de enfrentamento na fase da aposentadoria. Araújo (2009), entende que aposentar-se pode ser algo bom,

contanto que a pessoa se permita realizar planos e desejos reprimidos ao longo de toda uma vida pois, enquanto trabalhava, sua preocupação estava voltada para o desenvolvimento profissional e para sua identidade organizacional.

Neri (2001) e Fontes (2006) ressaltam que muitas pesquisas têm evidenciado que trabalhadores de mais idade são eficientes em atividades que requerem habilidades persistência, precisão, experiência, tolerância, capacidade de solução de problemas, assiduidade, pontualidade e cuidado. Estes resultados vão ao encontro dos depoimentos que seguem.

[...] então assim, hoje em dia eu tenho um desafio para esse negocio social que é manter ele sustentável pra próxima geração, entregar para outra geração, isso é um projeto que eu tenho de entregar isso pra alguém, a gente recebeu e tem que entregar pra alguém, senão não teve sucesso nenhum, se não fizer sucessor morre, ou vai morrer porque é difícil, não é fácil, porque não é todo mundo que tem dedicação, porque é problema toda hora, todo dia uma dificuldade, falta de dinheiro, isso não é todo mundo que tem paciência e persistência para isso (participante 2).

[...] mas eu, minha esposa e as meninas fazemos um trabalho voluntário na igreja, somos catequistas, então tem um trabalho que ocupa muito a gente, esse trabalho voluntário a gente gosta, nós quatro. Então eu vou me dedicar mais a isso, ter mais essa ocupação, mas sem o compromisso de acordar às 5 da manhã para ir, é um trabalho mais tranquilo, mas é uma ocupação (participante 6).

Koller (2004) define a rede social como uma interface entre o sujeito e o sistema social que ele integra. A rede de apoio social fornece subsídios para definir as formas como o sujeito percebe seu mundo e nele se orienta, bem como suas estratégias e competências para estabelecer relações e enfrentar adversidades. Os participantes 2 e 6 já atuam como voluntários e assim desejam continuar esse trabalho na aposentadoria.

Como aposentado, é inevitável pensar e decidir sobre uma segunda carreira, que pode ocorrer por meio da escolha de atividades voluntárias, que se torna viável a dedicação a tarefas filantrópicas orientadas para a responsabilidade social, preservação do meio ambiente, práticas de lazer ou outras atividades (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

[...] e essa outra atividade não vai ter fins lucrativos, mas lógico em algum momento ela vai ter que ter uma renda para se manter, mas

não é ter que viver daquilo, mas é que eu vou ter que fazer algo parecido com isso, eu vou seja ele social, montando a oficina, orientando alguém em alguma coisa, tanto eu como minha esposa, porque o meu perfil não vai me deixar a ficar simplesmente aposentado, deitado em cima de um sofá, eu não me vejo essa pessoa, então eu vou precisar encontrar alguma coisa pra eu não ficar um aposentado chato, uma pessoa irritada, ou depressiva (participante 5).

[...] eu também sempre penso que eu devo fazer algo pra ajudar o próximo porque eu tenho uma vida relativamente fácil eu sempre tive de tudo, né? As pessoas têm uma carência incrível eu fico morrendo de dó, e não faço nada, fico com dó, dou uma ajuda pra aquele médico sem fronteira que faz um trabalho fantástico eu ajudo mensalmente, quase todo mês eles mandam outro boleto pedindo ajuda para outra catástrofe, quando posso mando, mas não é só isso que se espera posso até fazer muitas outras coisas, e daí até pensei com a menina que trabalha comigo que a gente poderia visitar asilos porque acho assim que os velhinhos são tão abandonados né? Pensei vamos começar a visitar asilos, vamos lá ler história, fazer uma agrado, fazer companhia, ouvir, levar meu filho pra ele também ver esse tipo de coisa (participante 8).

[...] então eu fico pensando o que custa dedicar 08 horas que seja da minha semana para os velhinhos. A gente vê muito em filme americanos eles fazendo sopas, poderia organizar várias mulheres porque homem as vezes não curte, não podemos ter preconceito de gênero, e convidar os homens, vamos fazer, tanta gente passando fome, já que o governo não faz fazemos nós (participante 8).

Vergara (2001) ressalta que outras formas de ocupação de espaços de vida revestidas de significado na aposentadoria poderão ocorrer por meio de ações de responsabilidade social, em que as pessoas podem contribuir efetivamente para tornar a sociedade mais justa e assim contribuir para ampliação da consciência social dos aposentadores e da sua espiritualidade (consciência do propósito de vida e significado da existência). Os participantes 5 e 8 estão em busca de atividades voluntárias que possam desempenhar e também compartilhar seu tempo, pois ter uma atividade é importante para eles. Esse comportamento de busca já atua como forma de enfrentamento positiva diante na nova fase de vida.

A terceira subcategoria é “Viajar”, relatada por dois participantes.

Quadro14 - Síntese da Categoria de Análise 4

Categoria 4	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como imagina que será seu futuro	Viajar	<p>[...] eu meu colega sentamos na frente do estabelecimento, [...] um senhor, desce uma senhora entra no banheiro, entra no barzinho, daqui a pouco para um outro carro desce mais um senhor, uma senhora cabelinho branco, daí eu fiquei olhando e comentei com meu colega tá vendo que interessante eu penso que eu tenho que fazer isso com minha esposa, pegar ela sair, passear (participante 5).</p> <p>[...] eu acho que vou viajar muito, conhecer muitos lugares (participante 11).</p>

Fonte: Dados da pesquisa

As pesquisas realizadas por Iwanowicz (2000, p.117) sobre as relações familiares de lazer na população brasileira indicam que as atividades no meio familiar mudam conforme a fase da vida; que as escolhas das situações de lazer ocorrem em função dos objetivos que a família busca numa determinada fase, e que os conteúdos das situações de lazer refletem as metas que caracterizam as fases da vida.

[...] eu meu colega sentamos na frente do estabelecimento, era um restaurante de beira de estrada, nós sentamos e chegou um carro não era novo mas era um carro bom, desce um senhor, desce uma senhora entra no banheiro, entra no barzinho, daqui a pouco para um outro carro desce mais um senhor, uma senhora cabelinho branco, daí eu fiquei olhando e comentei com meu colega tá vendo que interessante eu penso que eu tenho que fazer isso porque com certeza com a idade vem também os problemas de saúde, então eu tenho que aproveitar enquanto eu não tenho problema de saúde para poder fazer isso com minha esposa, pegar ela sair, passear, sem compromisso, sair viajar, e de repente eu fico aqui na Embraer e fico doente, não posso trabalhar porque estou doente, e não consigo aproveitar de forma alguma porque tô doente então a doença vem e vem mesmo (participante 5).

[...] eu acho que vou viajar muito, conhecer muitos lugares, fica em regiões para poder conhecer outras culturas também, basicamente viajando com lazer acho que é isso para mim e pra minha família (participante 11).

Assim, uma boa qualidade de vida na velhice não é atributo do indivíduo nem responsabilidade individual, mas um produto da interação entre pessoas em mudança numa sociedade em mudança, sendo a família o ponto principal. Assim, o lazer na perspectiva do ciclo de vida situa o aposentado e suas relações familiares (NERI, 2001).

Para os participantes 5 e 11, ter o lazer como a opção configura-se um aspecto de enfrentamento positivo, como atividade no momento da aposentadoria, no qual terão mais tempo para realizar.

A quarta subcategoria apontada por cinco dos participantes é “Ser aposentado ativo”.

Quadro 15 - Síntese da Categoria de Análise 4

Categoria 4	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como imagina que será seu futuro	Ser aposentado ativo	<p>[...] me enxergo aposentado ativo, envolvido com as coisas, nada de ficar enfiado em casa ou no boteco bebendo, mas acho que vai ser legal, com saúde vai ser legal (participante 2).</p> <p>[...] eu não vou ficar em casa do dia todo assistindo televisão, não é o meu perfil fazer isso (participante 3).</p> <p>[...] se eu ficar ativo, na minha visão o parado é você ficar estagnado dentro de casa, assistindo televisão, computador, [...] eu gosto de um shopping [...] vou pra passear, ver a movimentação (participante 7).</p> <p>[...] mas precisa chegar o momento em que terei parado de trabalhar, mas eu gosto de correr atrás das coisas assim [...], muita gente acha que aposentado vai ficar parado e ficar doido, fica louco (participante 7).</p> <p>[...] ficar na ativa, lógico num esquema mais diferenciado, talvez não trabalhando o dia todo, nem todos os dias, trabalhando por empreitada, por projeto. Alguma coisa assim (participante 9).</p>

Fonte: Dados da pesquisa

O tempo destinado ao trabalho é consideravelmente grande na vida do homem e em função dele muitas relações e atividades são estabelecidas, de forma que uma parada brusca pode representar o término de muitos desses vínculos (ARAÚJO, 2009).

[...] me enxergo aposentado ativo, envolvido com as coisas, nada de ficar enfiado em casa ou no boteco bebendo, mas acho que vai ser legal, com saúde vai ser legal (participante 2).

[...] eu não vou ficar em casa do dia todo assistindo televisão, não é o meu perfil fazer isso (participante 3).

[...] se eu ficar ativo, na minha visão o parado é você ficar estagnado dentro de casa, assistindo televisão, computador, lendo para mim na minha visão isso é ficar parado, diferente de muitos homens eu gosto de um shopping mas não vou para gastar vou pra passear, ver a movimentação (participante 7).

Croese (1999) assinala que embora alguns homens estejam se tornando mais envolvidos com o trabalho doméstico e com a família, há pouca evidência de mudança social importante nos antigos padrões e papéis masculinos, estando a maioria despreparada para lidar com o senso de inutilidade que a aposentadoria pode provocar.

[...] mas precisa chegar o momento em que estarei parado de trabalhar, mas eu gosto de correr atrás das coisas assim que se eu ficar em casa não vou fazer, muita gente acha que aposentado vai ficar parado e ficar doído, fica louco. Acho que pra mim a aposentadoria vai ser muito interessante eu vou poder dar uma parada não ficando parado mas fazendo coisas sem compromisso (participante 7).

[...] ficar na ativa, lógico num esquema mais diferenciado, talvez não trabalhando o dia todo, nem todos os dias, trabalhando por empreitada, por projeto. Alguma coisa assim (participante 9).

A perspectiva anunciada nesses relatos lembra as considerações de Motta (1999) de que é difícil reconhecer-se como velho, porque a velhice é sempre associada, muito mais que às provaladas sabedoria e experiência, à decadência física, mental e social. Para Goldstein (2003), o senso de controle se expressa como a tendência de o indivíduo agir e sentir-se como alguém que pode influenciar as várias situações da vida, seja por meio do exercício de habilidades, seja mediante o conhecimento, a imaginação, o desejo ou a escolha. Subsidiados por esse controle, lutam para se manter ativos, visto saberem que esta sociedade foi pensada para pessoas em exercício pleno de suas funções pessoais e sociais.

Os depoimentos dessa subcategoria assinalam muita vontade e desejo de continuar ativo. Percebe-se assim que os participantes já vislumbram que estar ativo faz-se necessário para o enfretoamento do evento da aposentadoria, para que essa não se torne um evento crítico. Assim, nota-se um movimento positivo em prol da necessidade de estar ocupado, envolvido com algum projeto ou atividade para manter a qualidade de vida e assim não adoecer.

A seguir a quinta subcategoria, “Ter horário mais flexível”, opção de 2 participantes.

Quadro 16 - Síntese da Categoria de Análise 4

Categoria 4	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como imagina que será seu futuro	Ter horário mais flexível	[...] o que a gente mais escuta os outros falarem é que você acha que vai ter liberdade pra fazer mais coisas, não sei se vai ser assim, talvez alguns horários mais flexíveis, e tudo vai depender da situação financeira, (participante 2). [...] no momento atual, [...] gostaria de ter um trabalho mais pensado planejado e reduzido (participante 9).

Fonte: Dados da pesquisa

Os achados de Kim e Feldman (2000) indicam a importância da legislação, da carga horária, da estrutura da organização, do preconceito e da discriminação como fatores que influenciam a decisão da aposentadoria. Acrescentam a importância dos trabalhadores receberem orientação prévia para a decisão da aposentadoria e vão ao encontro dos relatos a seguir.

[...] o que a gente mais escuta os outros falarem é que você acha que vai ter liberdade pra fazer mais coisas, não sei se vai ser assim, talvez alguns horários mais flexíveis, e tudo vai depender da situação financeira, uma coisa é você estar numa situação melhor, todo mês eu vou viajar, vou sair, com a vida social mais ativa, o outro não, eu vou ter que continuar trabalhando para complementar a renda inclusive tem uma filha de 12 anos, que nos próximos 13 anos ainda vai ser minha responsabilidade (participante 2).

[...] no momento atual gostaria de ter um trabalho mais pensado planejado e reduzido, estou fazendo horas extras coisas que nessa fase não gostaria, mas se você está num projeto como este não posso escolher, mas não é bom pra mim. É uma aspiração minha conseguir um trabalho mais organizado, mas por outro lado ele demanda, ele traz os rendimentos para os filhos que estão em fase de escola, e faculdade (participante 9).

A aposentadoria é um momento oportuno para resgatar aspectos simples e importantes para a vida, mas que fazem diferença significativa para busca da felicidade humana. Isso vai ao encontro das falas dos participantes 2 e 9 que consideram a possibilidade de exercerem uma outra atividade na aposentadoria, porém almejam ter

um horário mais flexível porque para eles isso é importante e traz uma satisfação (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

A sexta subcategoria é “Ter qualidade de vida”.

Quadro 17 - Síntese da Categoria de Análise 4

Categoria 4	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como imagina que será seu futuro	Ter qualidade de vida	[...] é o que eu quero daqui pra frente cada vez mais viver com qualidade de vida (participante 1).

Fonte: Dados da pesquisa

Bassit (2004) salienta que a forma pela qual uma vida é vivida irá refletir nos significados atribuídos à velhice, bem como contribuir para o entendimento de uma velhice problemática, com todas as suas disfunções.

[...] é o que eu quero daqui pra frente cada vez mais viver com qualidade de vida, qualidade de relacionamento, com esse trabalho social que tem que entrar, porque a gente não é um ponto a gente é uma comunidade. Então você precisa compartilhar a sua vida, sua experiência com outras pessoas, doar, você tem que se doar mais, enquanto você está vivendo é o momento de crescimento (participante 1).

Por outro lado, Solinge e Henkens (2009) assinalam que a expectativa subjetiva de vida deve ser considerada na decisão da aposentadoria. Essa expectativa é medida pela percepção dos indivíduos sobre o tempo de vida que imaginam que terão pela frente, considerando a longevidade de sua família. Percebe-se pelo depoimento do participante um, que qualidade de vida daqui para frente é uma escolha para viver e enfrentar a nova etapa, levando em consideração a qualidade do vivido.

A sétima subcategoria a ser apresentada será “Viver com simplicidade”.

Quadro 18 - Síntese da Categoria de Análise 4

Categoria 4	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como imagina que será seu futuro	Viver com simplicidade	[...] a gente viver mais simples , que sempre vai ter todo mês um valor, pra gente manter aqui ali e segurar (participante 4).

Fonte: Dados da pesquisa

A aposentadoria “significa mais do que esse direito de ‘mera liberdade’, significa a possibilidade de ‘elaboração de um modo de vida’”. Representa um tempo de realização de sonhos e desejos postergados (SIMMEL, 1967), “[...] a gente viver mais simples, que sempre vai ter todo mês um valor, pra gente manter aqui ali e segurar” (participante 4).

Nota-se que o participante 4 pretende, na nova fase futura de vida, viver com simplicidade, ou seja, vislumbra em seu futuro um desdobramento de si mesmo.

A oitava subcategoria refere a “Viver para conhecer meus netos”.

Quadro 19- Síntese da Categoria de Análise 4

Categoria 4	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como imagina que será seu futuro	Viver para conhecer meus netos	[...] a perspectiva é ver netos, se eu puder nossa, como projeto isso completa um ciclo de vida. (participante 2).

Fonte: Dados da pesquisa

Para Cerveny (2002) a aposentadoria é entendida como fase da família ampliada pelos casamentos dos filhos, nascimentos dos netos e entradas de genros e noras. Este depoimento corrobora essa perspectiva “[...] a perspectiva é ver netos, se eu puder nossa, como projeto isso completa um ciclo de vida”. (participante 2). A disponibilidade de tempo para estar com os netos para o participante 2 é um momento de recompensa, ou seja, viver para aproveitar essa fase.

A nona subcategoria é “Mudar-se para litoral”.

Quadro 20 - Síntese da Categoriade Análise 4

Categoria 4	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como imagina que será seu futuro	Mudar-se para litoral	[...] hoje se eu pudesse morar em Santos moraria, mas se pudesse amanhã eu iria para lá (participante 7).

Fonte: Dados da pesquisa

Lehr (1999) comenta sobre a vivência de sentimentos positivos com relação à aposentadoria, no sentido de aproveitar as situações que não puderam ser vividas devido ao envolvimento com o trabalho e a dura rotina instituída, “[...] hoje se eu pudesse morar em Santos moraria, não é fácil, até já andei dando uma sondagem o custo de apto lá não é fácil, mas se pudesse amanhã eu iria para lá” (participante 7). A vontade de desfrutar da vida em outro local não deixa de ser uma forma de enfretamento positivo da aposentadoria que virá. Num local que considera apropriado para viver como deseja.

A décima subcategoria é “Escrever um livro”.

Quadro 21 - Síntese da Categoria de Análise 4

Categoria 4	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como imagina que será seu futuro	Escrever um livro	[...] desde nova eu sempre gostei muito de ler e sempre gostei de escrever também, tenho muita facilidade de escrever, [...] até penso em escrever um livro (participante 8).

Fonte: Dados da pesquisa

Neri (1993) ressalta que a aposentadoria, assim como os demais momentos da vida, é permeada tanto por ganhos como por perdas. Ao se aposentar, geralmente as pessoas também tem mais tempo livre para investir em projetos de vida, o que significa uma nova alternativa de se encarar a velhice e a aposentadoria não como o término da vida, mas como uma nova forma de aproveitá-la.

[...] desde de nova eu sempre gostei muito de ler e sempre gostei de escrever também, tenho muita facilidade de escrever, até eu escrevia peças de teatro, poesias. Mas até penso em escrever um livro porque eu sempre gostei de escrever eu adoro escrever, quando na época da escola quando falei que ia fazer engenharia meu professor chorou porque ele achava um desperdício porque eu escrevia peças, sempre achei o máximo isso, até escrever um livro acho interessante, poesias eu gosto também, tenho muita facilidade (participante 8).

Já Santos (1990) remete às questões da identidade; o aposentado diante das mudanças deve reconstruir sua identidade pessoal através da interiorização de novos papéis e da busca de novos objetivos de vida. Ou seja, o tempo livre que a aposentadoria oferece pode ser vivido não somente como um tempo “vazio”, mas ser aproveitado para enriquecimento pessoal.

A participante 8 mapeou uma atividade que esteve presente na juventude para agora colocá-la em prática, visto ter mais tempo, configurando-se uma maneira de auto-realização e enfrentamento frente a nova etapa de vida.

A décima primeira subcategoria é “Continuar sendo funcionário(a)”.

Quadro 22 - Síntese da Categoria de Análise 4

Categoria 4	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como imagina que será seu futuro	Continuar sendo funcionário(a)	[...] a gente está acostumada a trabalhar e [...] a empresa tem toda uma estrutura que blinda, e que no mês dia 15 dia 30 você tem deu dinheirinho, [...] então você como empregado é o melhor dos mundos, é isso que eu percebi (participante 8).

Fonte: Dados da pesquisa

Bastos e Zanelli (2004), assinalam que cada indivíduo formula o seu próprio conceito de trabalho, dando a ele significados individuais e diferentes. Nesse sentido, as diferentes formas de subjetivação desse momento da aposentadoria pelo qual os trabalhadores passam também variam de acordo com uma série de experiências que o sujeito viveu no decorrer de sua vida produtiva, sua relação com o trabalho, com sua família, amigos e momentos de lazer (SANTOS, 1990), como apresentado a seguir.

[...] a gente está acostumada a trabalhar e ter nosso dia a dia e todo aquele em torno, e quem faz é a empresa toda uma estrutura que blinda, e que no mês dia 15 dia 30 você tem deu dinheirinho, agora o que você tiver que pagar, a maneira que foi feita, não, então você fez o seu trabalho, e o que tinha que fazer e fim de papo então você como empregado é o melhor dos mundos, é isso que eu percebi (participante 8).

Além disso, Peixoto (2004) considera que as diferenças entre as classes sociais também influenciam no processo de aposentar-se, afinal a opção de não se afastar do trabalho é bastante comum entre os sujeitos aposentados. A isso a autora atribui dois motivos: o intuito do sujeito de manter seu padrão de vida (material, financeiro etc.) e/ou devido à centralidade que o trabalho possui em sua vida. O participante 8, ao estar presente nos encontros do programa Pós-carreira, pode tomar ciência dos papéis e responsabilidades necessários ao optar por tornar-se um empreendedor. Nota-se que o participante escolheu continuar sendo funcionário(a), definindo assim tem sua estratégia de enfrentamento perante os eventuais riscos na aposentadoria.

A décima segunda e última subcategoria é “Preocupação com instabilidade do país”.

Quadro 23 - Síntese da Categoria de Análise 4

Categoria 4	Subcategoria	Segmento Ilustrativo
Como imagina que será seu futuro	Preocupação com instabilidade do país	[...] converso com minha família sobre aposentadoria, mas é um problema que não é totalmente equacionado cada ano que passa a fotografia pessoal e do país muda, (participante 9).

Fonte: Dados da pesquisa

Graeff (2002), em seu estudo acerca das representações sociais da aposentadoria, observa que essa é compreendida por uma parcela dos trabalhadores com uma recompensa em forma de descanso e remuneração dos anos da vida que foram dedicados ao trabalho.

[...] converso com minha família sobre aposentadoria, mas é um problema que não é totalmente equacionado cada ano que passa a fotografia pessoal e do país muda, dos amigos, da família também são diferentes, a preparação é importante para o planejamento, mas o planejamento nem sempre acontece, de acordo com que a vida traz, tem que adaptar (participante 9).

Para encerrar essa última subcategoria, nota-se que o participante 9 traz em seu relato a preocupação com estabilidade do país e a mudança nas regras dos Sistema de Previdência, embora esteja fazendo a sua parte em se preparar para a aposentadoria, existem fatores de risco que não dependem dele para serem sanados. Entende-se que a participação no programa Pós-carreira gera um tipo de comportamento de proteção, pois adquiriu informações, dados e fatos do cenário atual da aposentadoria no Brasil, mas como menciona, não equaliza o problema totalmente.

Ao participar ativamente do programa Pós-carreira, os participantes conseguiram visualizar o ambiente e elencar diferentes formas para criar aspectos de proteção para então enfrentar a aposentadoria que vão desde ter um negócio próprio, se tornar consultor, viajar, ser um aposentado ativo, mudar-se para o litoral e até escrever um livro. Assim, na leitura ecológica do desenvolvimento humano, o papel que o sujeito desempenha no decorrer de sua vida resulta da conjunção dos elementos do seu microsistema que, no caso deste estudo, é trabalhar nesta empresa e participar ativamente do programa Pós-carreira. Todo esse processo vivenciado pelos participantes configura o que Bronfenbrenner cita como um processo pelo qual passa a pessoa em desenvolvimento, ou seja, o processo desses participantes nesse momento de transição ecológica está condicionado a diferentes contextos, além das próprias características das

pessoas (participantes), que Bronfenbrenner chama de propriedades. O tempo dispendido no Programa de Preparação para aposentadoria baliza as capacidades deles em relação a convocar seus aspectos de proteção para auxiliar no enfrentamento dos eventuais riscos que o evento da aposentadoria pode se configurar na vida de cada um.

O modelo de resiliência adotado para sustentar essa análise aproxima-se da teoria ecológica de Bronfenbrenner (1979), na qual Infante (2005, p. 25) assinala que o indivíduo é considerado “imerso em uma ecologia determinada por diferentes níveis, que interatuam entre si, exercendo uma influência direta em seu desenvolvimento humano”.

Do ponto de vista do mesossistema, o apoio aqui representado pela família, amigos, igreja, escola, Associação Desportiva Classista da Empresa (ADC), Associação dos Pioneiros e Veteranos da Empresa (APVE), exerce grande influência na decisão pela aposentadoria. Mesmo a cooperativa de crédito da empresa, que para aqueles que contribuíram por anos tem um montante de dinheiro a receber no momento do desligamento da empresa.

O terceiro contexto apresentado por Bronfenbrenner denomina-se exossistema e diz respeito a um ou mais ambientes que não envolvem a pessoa em desenvolvimento como um participante ativo. No exossistema ocorrem eventos que afetam, ou por eles são afetados, os fatos que acontecem no ambiente que contém a pessoa em desenvolvimento. Como o caso da consultoria contratada pelo programa Pós-carreira para condução dos encontros e das oficinas, além da própria área de recursos humanos responsável pelo Programa.

Vale assinalar ainda, a forte influência do quarto nível estrutural, o macrossistema, presente nos depoimentos e que no momento da aposentadoria influenciará diretamente a composição da renda mensal do aposentado.

À guisa de conclusão, considera-se que todos os quatro sistemas postulados pela teoria bioecológica se conjugam para delimitar a decisão pela aposentadoria do participante, considerando as características pessoais e ocupacionais desses, fazendo com que esse processo nesse momento de transição ecológica conte com mais ou menos fatores de proteção, que entram em ação para enfrentar os eventuais riscos que esse evento pode representar na vida de cada um, bem como seus desdobramentos nos outros espaços nos quais ele mantém vínculos e interações.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas produções pesquisadas durante o desenvolvimento deste estudo, ficou evidenciado que o rápido envelhecimento da população apresenta profundas implicações e desafios para a sociedade, sobretudo as inter-relações entre envelhecimento, planejamento, orientação e preparação para aposentadoria, bem como suas interseções com o sentido do trabalho, os processos psicossociais, o bem-estar e a resiliência na fase da aposentadoria.

Mediante estes pressupostos, esta pesquisa investigou a fase que antecede a aposentadoria e como o indivíduo no contexto do trabalho formal realiza essa ruptura com o papel profissional, considerando que esse representa o principal regulador de sua vida e que sua rotina gira em torno dele, bem como seus relacionamentos com a família e a sociedade.

A aposentadoria de fato é um evento de vida relevante, podendo se caracterizar, inclusive, como um evento crítico. Embora esperado, posto ser um evento normativo graduado por idade que tem uma época de ocorrência esperada numa dada sociedade, não deixa, no entanto, de ser autodeterminada, pois o indivíduo geralmente pode escolher o momento e a forma de sua ocorrência. Entretanto, o atual cenário social de mudanças rápidas requer frequentemente esforço de adaptação, ou seja, seu potencial de resiliência.

Considera-se que os resultados aqui apresentados permitem responder os objetivos definidos no início deste estudo. O primeiro deles foi identificar o perfil dos inscritos no Programa Pós-Carreira (programa de preparação para a aposentadoria) em relação aos anos de trabalho na empresa, idade, gênero, escolaridade, formação profissional, cargo, motivos que levam o funcionário a se inscrever no programa Pós-carreira e por quais eventos de vida estava passando no momento da pesquisa.

As características pessoais e ocupacionais dos participantes indicam que a maioria é do gênero masculino; dos 92 respondentes, apenas 07 são mulheres, com formação e cargo na área de Exatas, mais especificamente 42,4% pertencem à área de Engenharia, característica essa que faz parte da história das empresas do segmento metalúrgico e militar. O período prevalente de trabalho na empresa é de 26 a 30 anos para 40,2% deles. Os entrevistados apresentaram em seus relatos alternativas já

planejadas de ações e projetos para a etapa da aposentadoria, como por exemplo atuar como consultor ou ter um negócio próprio. A maioria dos respondentes (136) optou pelas alternativas “Desejo de preparar-se para aposentadoria” e “Desejo de preparar-se para o futuro”. Já a opção “Colegas de trabalho indicaram o programa” e “Convite do gestor” foi a resposta de 51 deles, o que pode ser atribuído à importância do programa do ponto de vista dos participantes do Pós-carreira dos anos anteriores. A opção “Aprender a administrar meu dinheiro” e “Meu negócio próprio” obteve a quarta pontuação (43 respondentes). Já “Desejo de mudar de vida e ter novas experiências” foi escolhida por 36 respondentes, sendo a alternativa presente nos relatos da maioria dos entrevistados que buscavam informações por meio do programa como atualização financeira e apoio psicológico e social para suportar essa nova fase de vida.

A alternativa “Não se aplica” foi referenciada pelos participantes que no momento da coleta de dados da pesquisa entenderam que não passavam por nenhum dos eventos de vida listados no questionário. Foi de 11% o percentual de respostas dos homens e das mulheres quanto às opções “Dificuldade de convívio com filhos/pai”, “Doença crônica pessoal”, “Perda de parente por óbito” e “Separação Conjugal”. Já as opções “Ocorrência de doença de um ente querido” e “Perda financeira” apresentam percentual zero.

Constatou-se junto aos participantes entrevistados que passavam por algum evento de vida que fazem uma relação entre questões como doença crônica, separação conjugal e perda financeira com o momento de vida da aposentadoria, elegendo-as como fatores de risco ou críticos. As estratégias de enfrentamento perante a futura aposentadoria por eles utilizadas são cuidar mais da saúde, desfrutar da vida, se reestabelecer financeiramente, entender seus direitos e obrigações trabalhistas e assumir novos papéis sociais.

O segundo objetivo deste trabalho foi conhecer os aspectos biopsicossociais e ocupacionais que conduzem os funcionários a realizar sua inscrição no programa. Nota-se nos relatos dos entrevistados que tais aspectos estão relacionados às questões pessoais, familiares e do ambiente sociocultural; que a inter-relação entre esses é bastante complexa por coincidirem com o processo de envelhecimento pelo qual passam. Verifica-se ainda que os fatores predominantes nos depoimentos estão direta ou indiretamente relacionados às seguintes questões: ter saúde, um sentido para vida e o uso constante dos recursos intelectuais, emocionais e sociais. Ressalta-se que esses

aspectos e ações contribuem para o envelhecimento bem sucedido. Nos depoimentos, a preocupação de como será a aposentadoria, o cuidado em continuar utilizando o intelecto e o fato de não ficar parado são pontos relatados por homens e mulheres.

Constata-se que os pesquisados pensam na aposentadoria por vários motivos. Alguns por querer se ver livre de uma vida cheia de pressões, compromissos, incertezas e angústias de uma relação de trabalho pouco saudável. Outros desejam se reinventar e ter a chance de fazer o que sempre quiseram e nunca tiveram a oportunidade. Poucos não sabem muito bem, referem que só irão entender o que é a aposentadoria quando já estiverem aposentados. A aposentadoria corresponde então a um período de transição que envolve a redefinição e mudança nos papéis sociais.

Assim, ao concluir as análises dos depoimentos dos 11 participantes, sistematizadas em 04 categorias e 22 subcategorias, observa-se que estão divididas principalmente nas quatro fases das cinco mencionadas por Prado e Sayd (2006). Essas fases são: a pré-aposentadoria, em que o sujeito a concebe como uma possibilidade futura ou já se orienta por uma data; a lua-de-mel, caracterizada como um período de euforia com a aposentadoria devido ao maior tempo disponível para desempenhar outras atividades; o desencantamento, marcado pela diminuição da euforia e pelo sentimento de recomeço com base na nova realidade vivenciada; a reorientação, exploração de novas possibilidades; a estabilidade, em que se verifica a formulação de critérios para as escolhas das atividades; e o término, no qual o papel de aposentado perde a relevância diante da realidade interna do sujeito.

Dentre os entrevistados pode-se dizer que os participantes 10 e 2 estão na fase da pré-aposentadoria, ou seja, concebem a ideia como uma possibilidade futura embora tenha participado do programa completo. A fase de reorientação, que é a exploração de novas possibilidades, está representada nos depoimentos dos participantes 7 e 8. Já os participantes 1, 3, 4, 9 e 11 estão na fase de estabilidade, ou seja, em busca de critérios para escolha das atividades que farão parte da rotina, e os participantes 6 e 5 estão na fase chamada de término, em que o papel de aposentado perde a relevância diante da realidade interna do sujeito, pois esses participantes mostram-se planejados e apresentam a definição exata do que farão quando aposentados.

O terceiro objetivo específico proposto nesta pesquisa foi identificar os níveis de resiliência dos funcionários inscritos no início do programa. Embora os resultados da escala de resiliência dos participantes (Gráfico 3) aponte que a maioria apresenta

escores altos (>126) de resiliência, a etapa de entrevistas abarcou participantes com resultados baixos, médios e altos. No momento das entrevistas constataram-se fraquezas, medos, anseios, preocupações, incertezas e até comportamentos de proteção e risco diante da fase da aposentadoria. Ou seja, quando o pesquisador destinou um tempo específico aos participantes, foram detalhadas informações diferentes do resultado da escala. Tudo indica que se sentiram confortáveis e confienciaram seus reais cenários, dilemas, dúvidas e diferentes situações particulares de vida, de família, do aspecto financeiro, de saúde e profissional.

A questão do gênero e crença de que o homem é sempre forte e enfrenta desafios de fato se apresenta na vida real de forma diferente, pois a partir do momento em que os entrevistados responderam as perguntas, possivelmente passaram a refletir a respeito de suas realidades, suas percepções sugerem terem sido ampliadas e os detalhes que forneceram de como estão enfrentando ou enfrentarão apresentam-se como uma radiografia do momento de vida. Não obstante, a escolha pela aplicação da Escala de Resiliência, a título de diagnóstico, atuou como um termômetro do funcionamento deste grupo, permitindo afirmar que o alto nível de resiliência, por si só, não indica a necessidade de mudanças substanciais no desenho do programa ou mesmo no seu curso para favorecer a preparação para a aposentadoria.

Ao realizar a análise fatorial, constatou-se que o fator 1, que refere-se a competência pessoal, obteve escore médio 5,92 e desvio padrão de 0,24; enquanto o fator 2, de aceitação de si e da vida, obteve escore médio de 4,79 e desvio padrão de 0,59. Isso quer dizer que o senso de competência do grupo é maior que o de aceitação. Ao estratificar o coeficiente do Alpha Cronbach por cargo, os resultados apontam que o maior valor está representado pelos participantes de cargos operacionais, que pode se relacionar à oportunidade de participarem do programa enquanto uma possibilidade de desenvolvimento pessoal e de novos conhecimentos, tendo em vista que na rotina desse público operacional não necessariamente há esse tipo de capacitação.

O contexto organizacional dos pesquisados é permeado de desafios, de metas e de especialização técnica para atender o mercado competitivo. Isso requer determinação, autoconfiança, equilíbrio e capacidade de adaptação no dia a dia, em novos projetos ou no desenvolvimento de novos produtos. Assim, é compreensível escores altos (>126) de resiliência dos participantes diante dessa etapa de vida que é a

aposentadoria, que embora seja considerada uma nova experiência, os resultados apontam positivamente para adaptação e flexibilidade para os novos desafios.

O resultado da avaliação de resiliência dos participantes em relação às características pessoais e ocupacionais constatou que nas faixas de 11 a 15 anos, 36 a 40 e 26 a 30 anos de trabalho na empresa à qual estão vinculados, 100% dos participantes apresentaram escores altos (>126) de resiliência. Embora todas as faixas tenham apresentado escores altos, nota-se uma diminuição desses na medida em que cresce a idade. Nessa amostra, as mulheres eram em menor número que os homens (apenas 07), mas observa-se que 100% delas apresentam altos escores (>126) de resiliência. Ao comparar o grau de escolaridade dos participantes em relação aos resultados dos escores altos de resiliência, constata-se que àqueles com escolaridade de ensino médio incompleto sobressaem em termos de alta resiliência (acima de 80% dos escores). Verificou-se que 100% dos pesquisados que apresentam escores altos correspondem às áreas de Ciências Humanas, Saúde e Sociais, enquanto nas Ciências Exatas os escores altos correspondem a 86% do grupo. Já os resultados dos escores de resiliência por cargo/categoria profissional demonstram que todos os cargos obtiveram escores altos, porém 90% são do cargo Profissional, seguido do Operacional com 86%, depois o Administrativo e por último o cargo de Engenheiro, correspondendo a 82% da amostra.

O quarto objetivo específico foi conhecer os possíveis eventos críticos presentes no momento da pré-aposentadoria e as estratégias de enfrentamento dos participantes diante da futura aposentadoria. Observou-se como determinante na decisão e adaptação à aposentadoria para os homens e mulheres a coincidência do momento da aposentadoria com a dependência financeira dos filhos/netos ou um familiar idoso, principalmente porque a renda deverá diminuir e as despesas poderão aumentar. Alguns participantes mudaram nitidamente de rumo, ou seja, sonhos, desejos e pretensões foram cancelados ou postergados frente às informações recebidas no programa. Alguns validaram seus planos de vida com o programa, poucos demonstraram distância das informações frente a importância do planejamento financeiro e familiar nesta etapa de vida. Em todos os depoimentos os entrevistados apontam a necessidade de ativar uma estratégia de enfrentamento diante do evento de vida que é a aposentadoria, alguns com a estratégia já em prática e alguns na busca dessa estratégia, porém percebem essa necessidade. Pode-se dizer que a maioria demonstrou um esforço de adaptação frente ao novo momento de vida. Como exemplo ilustrativo do conceito de resiliência, os

participantes conseguem elencar os riscos significativos a que estão expostos, como a parte financeira, continuidade do convênio médico, cuidar da saúde física e cognitiva. Evidenciam adaptação positiva frente ao evento de vida aposentadoria, pois entendem que esse pode ameaçar seu desenvolvimento e envelhecimento e, assim, fazem a opção por continuarem ativos, por ter um negócio próprio, como dar aulas e fazer trabalho voluntário.

Deve-se ressaltar que este grupo de entrevistados pertence a uma parcela da população provida de oportunidades de participar de um programa dessa natureza e possuem condições socioeconômicas privilegiadas em relação ao restante da população. Assim, demonstra ter maior controlabilidade da aposentadoria como evento de vida. Os entrevistados apresentaram novos padrões de comportamentos ao avaliar sua realidade, o envolvimento e busca de alternativas para lidar com a questão da aposentadoria, focando em estratégias de enfrentamento muito objetivas.

O quinto e último objetivo específico foi avaliar as eventuais influências deste programa Pós-carreira neste período de transição do trabalho à aposentadoria na visão destes participantes. Constatou-se que os entrevistados abstraíram o sentido do programa, pois seus relatos apresentam uma compreensão do impacto e do desdobramento que o tema aposentadoria pode assumir. De maneira geral, observou-se nos relatos que o programa configura um fator de proteção e apoio social aos participantes por prover informações e conscientização para tomada de decisão. Os fatores de risco trazidos pelos participantes estão diretamente ligados aos valores dos planos médicos, o próprio aumento da idade e diminuição dos proventos na condição de aposentados. Os fatores de proteção mencionados pelos participantes vão desde controle do orçamento, a contratação de consultor financeiro para orientação futura, alinhamento com os filhos das despesas atuais e planejamento para a futura aposentadoria. Porém, ao conhecer individualmente o momento de vida de cada participante na ocasião das entrevistas, percebeu-se a necessidade de melhorias no desenho do programa, como além dos encontros e das oficinas, realizar a inclusão dos encontros individualizados cujo objetivo seria apoiar o participante nas suas demandas pessoais, acompanhar a sua adesão ao programa e agregar um direcionamento mais pontual aos participantes. Para isso, caso necessário, fazer o uso do corpo organizacional de apoio aos funcionários que a empresa dispõe, como psicólogos e assistentes sociais, para também dar o suporte requerido nesta etapa de transição.

Outro fator presente nas entrevistas refere-se à dependência financeira dos filhos solteiros, casados e netos, nos casos descritos pelos entrevistados que proveem o pagamento de vários tipos de despesas como a segunda graduação, a pós-graduação, a escola dos netos e uma quantia mensal para auxiliar os filhos casados. Para o pré-aposentado, isso é mais um aspecto de risco a ser levado em consideração no momento do planejamento financeiro e na construção da estratégia de enfrentamento para a aposentadoria. No caso dos entrevistados, a situação é um pouco diferente, pois a contribuição financeira aos filhos casados e netos foi descrita como rotina e não em momento atípico.

Mostrou-se também presente nas entrevistas a questão previdenciária no momento atual do país, em virtude de existir projetos de mudanças tramitando no congresso nacional que impactam os participantes em solicitar o pedido de aposentadoria junto ao INSS por conta dos prejuízos futuros que essa decisão envolve.

Uma das limitações desta pesquisa prende-se ao fato de que no final do programa Pós-carreira do ano pesquisado (2015), mais especificamente entre o penúltimo e o último encontro, a empresa em questão passou por dificuldades financeiras, conjugadas às do cenário nacional, que culminaram na abertura do programa de demissão voluntária (PDV) destinado aos aposentados ou aqueles com previsão de aposentar-se em até seis meses, no qual muitos deles optaram por deixar a empresa. Assim, os participantes que estavam alinhados com o programa Pós-carreira e com o plano de vida desenhado para o momento de transição para aposentadoria tiveram que colocá-los em prática mais cedo.

Outra limitação desta pesquisa deve-se à falta de avaliação do conteúdo programático transmitido durante o programa pesquisado, por estar a cargo de uma consultoria externa. Além disso, menciona-se a falta da retestagem do instrumento (aplicação da Escala de Resiliência ao término do programa em novembro de 2016 conforme planejado no projeto original), devido ao cenário conturbado da empresa no campo político e econômico.

Em relação aos desdobramentos deste estudo, vale citar que os resultados ensejam questões pertencentes ao micro e macrossistema, relacionados à vida do sujeito, da organização e seu futuro, em que um sistema interfere no outro. Por um lado, a realidade da empresa e do programa em foco tem a intenção de preparar os participantes do programa para deixá-la numa data pré-planejada. Contraditoriamente, a

política de recursos humanos, por circunstâncias do macrossistema político e econômico nacional, atropelou o curso de vida dos participantes (ao invés de se prepararem para o amanhã tiveram que antecipar a decisão pela aposentadoria da empresa, buscando novas empresas, fornecedores e concorrentes). Entende-se que essas questões impactam, sobretudo, a memória institucional, pois as áreas da empresa ficaram nas mãos das pessoas que não necessariamente estão prontas, treinadas, preparadas ou detém o conhecimento e experiência necessários para atender os desafios. Não necessariamente existe um plano organizacional, mesmo que rápido, de passagem do conhecimento. A título de informação, por ora, o programa de preparação para a aposentadoria que até então teve periodicidade anual encontra-se indisponível no calendário da empresa.

Em relação aos estudos realizados com esta Escala de Resiliência, especificamente, com uma população de pré-aposentados, observa-se uma lacuna nas publicações. Artigos relacionados ao uso da Escala de Resiliência foram mais encontrados no campo da Medicina, junto a doentes terminais de câncer, baixa imunidade e doenças crônicas. Além disso, sugere-se para aprofundamento do tema em estudo que seja investigado o perfil dos participantes do gênero feminino para compreensão das singularidades do contexto desse público diante da aposentadoria.

Espera-se que estes resultados analisados à luz das teorias disponíveis agreguem mais informações a respeito do desenvolvimento humano dos participantes, a compreensão da resiliência e ofereçam contribuições para reflexões, suprimindo a carência de pesquisas e conhecimentos do mundo acadêmico-científico, organizacional e sociedade em geral.

Finalmente, os diversos autores e estudos a respeito do tema resiliência conduzem a pensar que dar sentido à existência envolve a capacidade de amar, trabalhar, ter expectativas e anseios. Para tanto, um projeto de vida a partir da aposentadoria denota ser a base sobre a qual as habilidades humanas se apoiam perante as adversidades da vida que alguns, em menor ou maior intensidade, enfrentarão no processo de longevidade que segue a saída do mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANDOLFI, M. **A terapia familiar**. Lisboa: Vega, 1980.
- _____. **Por trás da máscara familiar**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1984.
- ANGST, R. Psicologia e resiliência: Uma revisão de literatura. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 27, n. 58, p. 253-260, 2009. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:OWHP6YXuEyMJ:www2.pucpr.br/reol/index.php/PA%3Fdd1%3D3252%26dd99%3Dpdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 14 jun 2016.
- ANTONUCCI, T. Social relations: an examination of Social Networks, Social Support, and Sense of Control. **Handbook of Psychology of Aging**. New York: Academic Press; 2007.
- ANTUNES, M. H.; SOARES, D. H. P.; MORE, C. L. O. O. Repercussões da aposentadoria na dinâmica relacional familiar na perspectiva do casal. **Psico**, Porto Alegre, v. 46, n. 4, p. 432-441, dez. 2015. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-53712015000400004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 30 maio 2017.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 7 ed. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ARAÚJO, E. B. **Novo amanhecer, novos caminhos**: o que fazer após se aposentar. São Paulo: Universidade Metodista de São Paulo, 2009.
- ASSIS, S. G.; PESCE, R. P.; AVANCI, J. Q. **Resiliência**: enfatizando a proteção dos adolescentes. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- AZEVEDO, F. F. **Dicionário analógico da língua portuguesa**: ideias afins/thesaurus 2 ed. Rio de Janeiro: Lexikon, 2010.
- AZEVEDO, R. P. C.; CARVALHO, A. M. A. O lugar da família na rede social do lazer após a aposentadoria. **Revista Brasileira Crescimento Desenvolvimento Humano**, v.16, n.3, p.76-82, 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbcdh/v16n3/09.pdf>. Acesso em: 12 out 2015.
- BAHIA, M. M.; LAUDARES, J. B. A engenharia e a inserção feminina. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 10**:Desafios Atuais dos Feminismos. Florianópolis, 2013. Disponível em: http://www.fazendogenero.ufsc.br/10/resources/anais/20/1386761147_ARQUIVO_MonicaMansurBahia.pdf. Acesso em: 05 nov 2014.
- BAILY, L. Integrando o trabalho e a vida social na prática. *In*: BERGER, P. L.; LUCKMAN, T. **A construção social da realidade**: tratado de sociologia do conhecimento. Petrópolis: Vozes, 1999.
- BOEHS, S. T. M.; MEDINA, P. F.; BARDAGI, M. P.; LUNA, I. N.; SILVA, N. Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: perspectivas psicológicas. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 17, n. 1, p. 54-61, mar. 2017.

Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 30 maio 2017.

BASSIT, A. Z. Na condição de mulher: a maturidade feminina. *In*: PY, L. et al. (org.). **Tempo de envelhecer**: percursos e dimensões psicossociais. Rio de Janeiro: NAU, Cp. 6, p.137-157, 2004.

BBC Brasil. **Conheça as principais mudanças da população brasileira reveladas pelo IBGE**, 2015. Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/11/151113_resultados_pnad_jc_ab Acesso em dezembro 2016.

BITENCOURT, B.M.; et al. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v.18, n.45, p. 30-57, 2011. ISSN 2175-8077. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2011v13n31p30>> Acesso em: 02 ago 2015.

BALTES, P. B. Theoretical propositions of the life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. **Developmental Psychology**, v.21, n.5, p.611-696, 1987. Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:q5CeMNk31gkJ:library.mpib-berlin.mpg.de/ft/pb/PB_Theoretical_1987.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 25 set 2015.

BALTES, P. B.; BALTES, M. M. Psychological perspectives on successful aging: the model of selective optimization with compensation. *In*: BALTES, P. B.; BALTES, M. M. (Eds.) **Successful aging**: perspectives from the behavioral sciences. Cambridge: Cambridge University Press, p. 1-34, 1990.

BARBOSA, T. M; TRAESEL, E. S. Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado, **Barbaroi**, Santa Cruz do Sul, n.38, p.215-234, 2013. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-65782013000100012 Acesso em: 11 dez 2015.

BARRETO, R. O; FERREIRA, L. Luto e Melancolia: contribuições psicanalíticas para o entendimento dos reflexos da aposentadoria na subjetividade dos indivíduos. *In*: ENANPAD, 35, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

BASTOS, A. V. B.; ZANELLI, J. C. Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. *In*: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.) **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 24-59.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. São Paulo: Zahar, 2000.

_____. **Identidade**. São Paulo: Zahar, 2004.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 4 ed. Coimbra, Portugal: Edições 70, 2010.

BEAUVOIR, S. **A Velhice**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

BRAUDEL, F. **Civilização material, economia e capitalismo: séculos XV-XVIII**. Lisboa: Martins Fontes, 1996.

BERNHOEFT, R. **Trabalhar e desfrutar: equilíbrio entre a vida pessoal e profissional**. São Paulo: Nobel, 1991.

_____. Origens e perspectivas do “pós-carreira” no Brasil. **RH**, set.2009. O portal dos profissionais de Recursos Humanos. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Carreira/Artigo/6230/origens-e-perspectivas-do-pos-carreira-no-brasil.html>. Acesso em: 20 mai 2015.

BLUSTEIN, D. L. Social cognitive orientations and career development: a theoretical and empirical analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v.31, n.1, pp. 63-80, 1987. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0001879187900352>. Acesso em: 18 jun 2016.

BONI, V.; QUARESMA, S. J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevista em Ciências Sociais em Tese. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**, Santa Catarina, v.2, n.3, p. 68-80, 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/viewFile/18027/16976>. Acesso em: 20 mai 2015.

BORDEANAVE, J. E. D. **O que é participação**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. DOU de 05 de janeiro de 1994.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. DOU de 03 de outubro de 2003.

BRAUDEL, F. **Civilização material, economia e capitalismo: séculos XV-XVIII**. Lisboa: Martins Fontes, 1996.

BRANDESTADTER, J.; GREVE, W. The Aging Self: Stabilizing and Protective Processes. **Developmental Review**, v.14, n.1, p.52-80, 1994. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0273229784710033>. Acesso em: 23 nov 2015.

BRONFENBRENNER, U. **The ecology of human development**. Cambridge, MA: Harvard University, 1979.

BRONFENBRENNER, U. **Ecological systems theory**. London, England: Jessica Kingsley Publishers, 1992.

_____. **A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais e planejados**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

_____. **A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais e planejados**. Trad. Maria Adriana Veríssimo Veronese. 2 ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 2002.

BRONFENBRENNER, U.; MORRIS, P. A. The ecology of developmental processes. *In: DAMON, W.; LERNER, R. M. (Orgs.) Handbook of child psychology*, Vol. 1: Theoretical models of human development. New York: John Wiley, 1998.

BRONFENBRENNER, U. **Bioecologia do desenvolvimento humano: tornando os seres humanos mais humanos**. Porto Alegre: Artmed, 2011.

BRIEF, A. P., NORD, W. R. **Meaning of occupational work**. Toronto: Lexington Books, 1990.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras, profissionais de prestígio. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v.7, n.1, p. 9-24, 1999. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11950>. Acesso em: 14 jun 2016.

CALDAS, C. P. Memória, trabalho e velhice: um estudo das memórias de velhos trabalhadores. *In: VERAS, Renato P. (Org.) Terceira Idade: desafios para o terceiro milênio*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: UnATI-UERJ, 1997. p. 121-142.

CALDAS, C. Promoção de saúde na aposentadoria. *In: FRANÇA, L.; STEPANSKY, D. (Org.) Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria*. Rio de Janeiro: Quartet. FAPERJ, 2012. p. 75-96.

CARLOS, S. A.; JACQUES, M. G. C.; LARRANTEA, S. V. O envelhecer no Brasil: um processo de continuidade versus exclusão no mercado de trabalho. **Revista de Psicologia, Educação e Cultura**, v.16, n.2, p. 397-407, 1999. Disponível em: <http://pec.ispgaya.pt/index.php/publicacoes/16-volume-iii-n-2/120-o-envelhecer-no-brasil-um-processo-de-continuidade-versus-exclusao-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 20 ago 2016.

CARTER, B.; MCGOLDRICK, M. **As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para terapia familiar**. 2a ed., Porto Alegre, Artes Médicas, 1995.

CERVENY, C. M. O. **Visitando a família ao longo do ciclo vital**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

CERVENY, C. M. O. ; BERTHOUD, C. M. E. **Família e ciclo vital: nossa realidade em pesquisa**. 2 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

CERVENY, C. M. O.; BERTHOUD, C. M. E.; COELHO, M. R. M. **Visitando a família ao longo das fases do ciclo vital: um estudo qualitativo da dinâmica psicológica de famílias de classe média nas fases de aquisição, adolescentes, madura e última**. Relatório de pesquisa. 2001. Monografia. Programa de Estudos Pós-Graduação em Psicologia Clínica, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2001.

COELHO, M. T. A. D.; ALMEIDA FILHO, N. Conceitos de saúde em discursos contemporâneos de referência científica. **História, Ciências, Saúde**. Manguinhos, Rio de Janeiro, v.9, n.2, p.315-333, 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-59702002000200005. Acesso em: 11 abr 2016.

COSTA, A. B.; SOARES, D. H. Orientação psicológica para aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Santa Catarina, v.9, n.2, p.97-108, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/13159>. Acesso em: 13 nov 2015.

CROSE, R. **Por que as mulheres vivem mais que os homens?** E o que eles podem aprender com elas. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1999.

DAVIES, A. D. M. Life events, health, adaptation and social support in the clinical psychology of late life. In: WOODS, R. T. (Org.) **Handbook of the clinical psychology of ageing**. Chichester: John Wiley & Sons, 1996.

DEBERT, G. G. A antropologia e o estudo dos grupos e das categorias de idade. In: BARROS, M. M. **Velhice e terceira idade?** Estudos Antropológicos sobre identidade, memória e política. 4 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

_____. **A Reinvenção da Velhice:** Socialização de Processos de Reprivatização do Envelhecimento. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2004.

DEBERT, G. G. As representações (estereótipos) do papel do idoso na sociedade atual. In: **I Seminário Internacional sobre o Envelhecimento Populacional**, 1996. **Anais...** Brasília. Brasília: MPAS/SAS, 1996. p. 35-45.

DEBETIR, E.; MONTEIRO, L. A. S. Qualidade de Vida e Preparação para a Aposentadoria na Universidade Federal de Santa Catarina. Brasil. In: **XXIII Encontro a Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração-ENANPAD**. 1999.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.54, n.4, p.7-11, 1986. Disponível em: <http://docslide.com.br/documents/61279749-dejours-1986-por-um-novo-conceito-de-saudepdf.html>. Acesso em: 20 mar 2016.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DESSEN, M. A.; COSTA JÚNIOR, A. L. **A ciência do desenvolvimento humano:** tendências atuais e perspectivas futuras. Porto Alegre: Artmed, 2005.

DESSEN, M. A.; MACIEL, D. A.(Org.) **A ciência do desenvolvimento humano:** desafios para a psicologia e a educação. Curitiba: Juruá, 2014

DIEHL, H. Self-development in adulthood and aging: The role os critical life events. In: RYFF, C. D.; MARSHALL, V. W. (Org.) **The self and society in aging processes**. Nova York: Springer Publishing Co., 1999. p. 150-183.

DOURADO, D. P. et al. Sobre o sentido do Trabalho fora do Enclave de Mercado. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 350-367, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v7n2/a11v7n2.pdf>. Acesso em: 13 nov 2015.

FERREIRA, A. B. H. **Novo Dicionário Aurélio de língua portuguesa**. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FERREIRA, C. L.; ROCHA, E. A.; MAIA, E. M. C. Resiliência em idoso: considerações sobre a produção científica na área do envelhecimento. **Estudos Interdisciplinares do envelhecimento**, Porto Alegre, v.15, n. 1, p. 129-136, 2010. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/9625>. Acesso em: 15 fev 2016.

FONTES, A. P. **O enfrentamento do estresse no trabalho na idade adulta**. 2006. 132 f. Dissertação de Mestrado em Gerontologia. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

FONTES, A. P.; NERI, A. L. Resiliência e velhice: revisão de literatura. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v.20, n.5, p.1475-1495, 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232015000501475&lng=en&nrm=iso Acesso em: 24 abr 2016.

FONTOURA, D. S.; DOLL, J.; OLIVEIRA, S. N. O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo. **Educ. Real**. Porto Alegre, v. 40, n. 1, p. 53-79, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-62362015000100053&lng=en&nrm=iso Acesso em: 09 abr 2016.

FORTES, A.; NERI, A. L. Eventos de Vida e Envelhecimento Humano. In: YASSUDA, M.; NERI, A. L.; CACHIONI, M. (Org.) **Velhice Bem-Sucedida: aspectos afetivos e cognitivos**. Campinas: Papirus, 2004. p. 51-70.

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

FRANÇA, L. H. de F. P. Perspectivas existenciais em um grupo de idosos. **Intercâmbio**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 49-56, 1988.

FRANÇA, L. H. de F. P. **A busca de um sentido existencial para os idosos**. 1989.185 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

FRANÇA, L. H. de F. P. A percepção social (ambivalência, marginalização, dependência e preconceito). **Intercâmbio**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 49-56, 1989.

FRANÇA, L. H. de F. P. O resgate do tempo. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, v.15, n.2, p.85-96, 1989.

FRANÇA, L. H de F. P. **Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar**. In: VERAS, R. P. (Org.). Terceira Idade: alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: UnATI-UERJ, 1999. (p. 11-34).

FRANÇA, L. H. **Attitudes towards retirement: a cross-cultural study between New Zealand and Brazilian executives**. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade de Auckland, Nova Zelândia. 2004.

_____. **O desafio da aposentadoria**. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

_____. Influências sociais nas atitudes dos “Top” executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **Revista de administração Contemporânea**, v.13, n. 1, p. 17-35, 2009.

FRANÇA, L. H. F. P. **Repensando Aposentadoria com Qualidade**: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria. Rio de Janeiro: UnATI/UERJ, 2002.

FRANÇA, L. H. F. P.; CARNEIRO, V. L. Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, São Paulo, v.12, n.3, p.429-448, 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1809-98232009000300429&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 15 ago 2015.

FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia Ciência e Profissão**, v.29, n.4, p.738-751, 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400007. Acesso em: 15 ago 2015.

FRANÇA, L. H. F. P.; BENDASSOLLI, P. F.; MENEZES, G. S.; MACÊDO, L. S. S. Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia esta decisão. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.3, n.33, p.548-63, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n3/v33n3a04.pdf>. Acesso em: 15 ago 2015.

FRANÇA, L. H. F. P.; NALIN, C. P.; BRITO, A. R. S.; AMORIM, S. M.; RANGEL, T.; ELKMAN, N. C. A Percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 879-898, 2014. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/issue/view/2313>. Acesso em: 15 Dez 2016.

FRANÇA, L. H. F. P. Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações. Estamos preparados? In: L. França e D. Stepansky (Eds.) **Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria**, p. 25-52. Rio de Janeiro: Quartet/FAPERJ, 2012.

FRANÇA, L. H. F. P.; SEIDL, J. Manual da Oxford sobre aposentadoria. Resenha do livro *The Oxford Handbook of Retirement*, de M. Wang. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 16, n.3, p. 308-310, 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n3/v16n3a09.pdf>. Acesso em: 23 jan 2017.

FRANCO, F. C. Os incidentes críticos na trajetória de professores de arte. **Olhar de Professor**, Ponta Grossa, v.16, n.2, p.313-327, 2013. Disponível em: <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/olhardeprofessor/article/viewFile/5431/4419>. Acesso em: 15 jun 2016.

FREIRE, L. M. B. **O Serviço Social na Reestruturação Produtiva**. Espaços, programas e trabalho profissional. São Paulo: Cortez, 2003.

FRYER, D., PAYNE, R. Working definitions. **Quality of Working Life**, v.1, n.5, p.13-15, 1984.

- GARCIA, M. A. B. **O advento da Longevidade no trabalho**: como continuar trabalhando após os 60 anos. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- _____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. 2 reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.
- GOLDSTEIN, L. L. No Comando da própria vida: a importância de crenças e comportamentos de controle para o bem-estar na velhice. *In*: NERI, A. L.; FREIRE, S. A. (Orgs.) **E por falar em boa velhice**. 2 ed. Campinas: Papyrus, 2003. p. 55-68.
- GLASSMAN, W. E.; HADAD, M. **Psicologia: Abordagens Atuais**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- GRAEFF, L. Representações sociais da aposentadoria. **Textos sobre Envelhecimento**, Rio de Janeiro, v.4, n.7, p. 19-34, 2002. Disponível em: http://revista.unati.uerj.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-59282002000100003&lng=pt&nrm=iss. Acesso em: 23 jul 2015.
- GVOZF, R.;SAKI, A. M.;HADDAD, M. C. C. L. Sentimentos e perspectivas de trabalhadores de instituição universitária pública frente à aposentadoria. **Ver. Min. Enferm.**, Belo Horizonte, v. 19, p. 79-83, Jan-mar, 2015. Disponível em <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=BDENF&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=26966&indexSearch=ID>. Acesso em 21 abril 2017.
- HAWLEY, D. R.; DEHAAN, L. Toward a definition of family resilience integrating lifespan and family perspectives. **Family Process**, v.35, n.3, p. 283-298, 1996. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1545-5300.1996.00283.x/full>. Acesso em: 25 fev 2016.
- HOYER, W. J.; RYBASH, J. M.; RODIN, P. A. **Adult development and aging**. Boston: McGraw-hill College, 1999.
- HUMPHREY, J. **Gender and work in the third world**. Londres:Tavistok Publications, 1987.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Perfil dos Idosos Responsáveis pelos Domicílios no Brasil, 2000**. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv929.pdf> Acesso em 23 jul 2015.
- _____. **Análise das condições de vida da população Brasileira, 2010**. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv45700.pdf>. Acesso em 03 ago 2015.
- _____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2013**. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2013/> Acesso em: 03 ago 2015.
- _____. **Estudos e Análise, 2015**. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv93322.pdf>. Acesso em: 23 jul 2015

_____. Indicadores IBGE. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa, 2015**. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrespectiva2003_2014.pdf. Acesso em 08 Out 2016.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). 2013. Disponível em: www.ipea.gov.br Acesso em: 23 jul 2015.

IWANOWICZ, J. B. O lazer do idoso e o desenvolvimento prossocial. *In*: BRUHUNS, H. T. (Org.) **Temas sobre o lazer**. Campinas: Autores Associados; 2000. p. 101-129.

KAWAMURA, L. K. **Engenheiro: trabalho e ideologia**. 2 ed. São Paulo: Ática, 1981.

KREPPNER, K. Social relations and affective development in the first two years in family contexts. *In*: J. VALSINER; K.J. CONNOLLY (Ed.) **Handbook of developmental psychology**. London, 2003.

KIM, S.; FELDMAN, D. Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. **Academy of Management Journal**, v.43, n.6, p.1195-1210, 2000. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1556345>. Acesso em: 23 mar 2016.

KIMMEL, D. C. **Adulthood and aging: an interdisciplinary, developmental views**. Nova York: John Wiley & Sons, 1990.

KIRKWOOD, T. **Mechanisms of Ageing: Epidemiology in Old Age**. London, England: BMJ Publishing Group. 1996.

KOLLER, S. H. (Org.) **Ecologia do desenvolvimento humano: pesquisa e intervenção no Brasil**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

LARANJEIRA, C. A. S. J. Do vulnerável ser ao resiliente envelhecer: revisão de literatura. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.23, n.3, p.327-332, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722007000300012. Acesso em: 20 set 2016.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde. Trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Cebes-Hucitec, 1989.

LAWTON, P. M. A multidimensional view of quality of life in frail elderly. *In*: BIRREN, J. E.; LUBBEN, J. E.; ROWE, J. C.; DEUTCHMANN, D. E. (Org.) **The concepts and measurement of quality of life in the frail elderly**. San Diego, CA: Academic Press, 1991. p. 4-23.

LEÃO, M.A.B.G. **A aposentadoria como perspectiva de individuação em mulheres trabalhadoras de meia-idade**. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Ciências Médicas. Campinas, 2000.

LEHR, U. A revolução da longevidade: Impacto da sociedade, na família e no indivíduo. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v.1, p.7-36, 1999. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/4649>. Acesso em: 20 set 2016.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer, 1984.

LEANDRO-FRANCA, C. et al . Intervenção Breve na Preparação para Aposentadoria. **Rev. bras. orientac. prof**, São Paulo , v. 14, n. 1, p. 99-110, jun. 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000100010&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 21 jul. 2015.

LEANDRO-FRANCA, C; MURTA, S. G; VILLA, M. B. Efeitos de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 257-270, set. 2014 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000300002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 21 jul 2015.

LEANDRO-FRANCA, C; MURTA, S. G; IGLESIAS, F. Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento. **Rev. bras. orientação prof**, São Paulo , v. 15, n. 1, p. 75-84, jun. 2014 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 20 abril 2017.

LEANDRO-FRANÇA, C; SEIDL, J.;MURTA S. G. Intervenção breve como estratégia de planejamento para a aposentadoria: transformando intenções em ações. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 20, n. 4, p.543-553, out-dez.2015, p. 543-553. Disponível em<<http://www.redalyc.org/pdf/2871/287145780004>>.pdf. Acesso em 20 abril 2017.

LEVINSON, D. J. **The seasons of a man's life**. New York: Ballantine Books, 1978.

LIMA, M. B. F.; SOARES, D. H. P.; LUNA, I. N. A arte de aposentar-se: programa de preparação para a aposentadoria com policiais federais. **Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento**, Porto Alegre, v.15, n.2, p.293-312, 2010. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/12706>. Acesso em: 20 set 2016.

LOBO, E. S. **A Classe Operária tem dois sexos**. São Paulo, Brasiliense, 1991.

LOMBARDI, M. R. **Perseverança e resistência**: a Engenharia como profissão feminina. 2005. 292 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação. Campinas, 2005.

LOMBARDI, M. R. A engenharia brasileira contemporânea e a contribuição das mulheres nas mudanças recentes do campo profissional. **Revista Tecnologia e Sociedade**, Curitiba, n. 2, p. 109-131, 2006. Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/rts/article/viewFile/2467/1586>. Acesso em: 15 jun 2016.

LUTHAR, S.; CICCETTI, D.; BECKER, B. The Construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. **Child Development**, v.71, n. 3, p.543-558, 2000.

MARANGONI, J. F. C.; MANGABEIRA, J. A. Política integrada de atenção à saúde do servidor público do Distrito Federal: o programa de preparação para o período pós-carreira. **Rev Bras Med Trab**, São Paulo, n. 12, p. 8-15, 2014. Disponível em: <http://pesquisa.bvsalud.org/brasil/resource/pt/his-34458>. Acesso em: 15 maio 2017.

MARTIN, M. W. **Meaningful Work: rethinking professional ethics**. New York: Oxford University Press, 2000.

MASSI, D. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

MASTEN, A. Resilience comes of age: Reflections on the past and outlooks for the next generation of researchers. *In: GLANTZ, M.; JOHNSON, J. (Eds.) Resilience and development: positive life adaptations*. New York: Plenum Publishers, 1999. p. 281-296.

MEDICINA TROPICAL. **Conceito de Saúde segundo a OMS**. Disponível em: <http://www.alternativamedicina.com/medicina-tropical/conceito-saude> Acesso em: 23 jul 2015.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8 ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

_____. Métodos, técnicas e relações em triangulação. *In: MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G.; SOUZA, E. R. Avaliação por triangulação de métodos: abordagens de programas sociais*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005. p. 71-103.

MINUCHIN, P.; COLAPINTO, J.; MINUCHIN, S. **O desafio de trabalhar com Famílias de Alto Risco Social: uma abordagem sistêmica**. São Paulo: Roca, 2011.

MOORE, T. Biomechanics: a Spring in its step. **Natural History**, v. 116, n. 4, p. 28-9, 2007.

MORIN, E. M. Os Sentidos do Trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>. Acesso em: 15 jul 2015.

MOTTA, A. B. As dimensões de gênero e classe social na análise do envelhecimento. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 13, p. 191-221, 1999. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:y9QfTPUYJ8wJ:www.bibliote cadigital.unicamp.br/document/%3Fdown%3D51317+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 18 jun 2016.

MUNIZ, J. A. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. **Revista Estudos de Psicologia**, Natal, v. 2, n. 1, p. 198-204, 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v2n1/a12v2n1.pdf>. Acesso em: 17 ago 2016.

MEYROWITZ, J. **No Sense of Place: The Impact of Electronic Media on Social Behavior**. Oxford, Oxford University Press, 1985.

MYERS, D. **Introdução à psicologia geral**. Rio de Janeiro: LTC. 1999.

MURTA, S.G. Preparação para a Aposentadoria: Implantação e Avaliação do Programa Viva Mais! **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 27, n. 1, enero-marzo, p. 1-9 Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre, 2014.

MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.;SEIDL, J. (Orgs.) **Programas de educação para aposentadoria**: Como planejar, implementar e avaliar. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

NAHAS, M. V. **Fundamentos de aptidão física relacionada à saúde**. Florianópolis: Editora da UFSC, 1989.

NAHAS, M. V. Revisão de métodos para determinação dos níveis de atividade física habitual em diversos grupos populacionais. Simpósio Internacional de Ciências de Esporte. **Anais...** São Paulo, 1994.

NALIN, C. P.; FRANCA, L. H. F. P. The Importance of Resilience for Well-Being in Retirement. **Paidéia**, Ribeirão Preto , v. 25, n. 61, p. 191-199, Aug. 2015 Disponível em from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2015000200191&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 dez 2016.

NERI, A. L. **Qualidade de vida e idade madura**. São Paulo: Papirus, 2001.

_____. (Org.) **Qualidade de vida na idade madura**. Campinas: Papirus, 1993.

_____. **Desenvolvimento e Envelhecimento**: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas. Campinas: Papirus, 2008.

_____.O fruto dá sementes: processos de amadurecimento e envelhecimento. *In*: **Maturidade e Velhice**: trajetórias individuais e socioculturais. Campinas: Papirus, 2001 p. 11-52.

_____. O legado de Paul B. Baltes à Psicologia do Desenvolvimento e Envelhecimento. **Temas de Psicologia**. Ribeirão Preto: UNICAMP, n.1, v.14, 2006.

NERI, A. L. Paradigmas contemporâneos sobre o desenvolvimento humano em psicologia e sociologia. *In*: NERI, A. L. **Desenvolvimento e Envelhecimento**: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas. Campinas: Papirus, 2001b. p. 11-38.

_____. Psicologia do Envelhecimento: uma área emergente. *In*: NERI, A. L. (Org.) **Psicologia do Envelhecimento**. Campinas: Papirus, 1995.

_____. **Qualidade de vida e idade madura**. Campinas: Papirus, 1999.

NERI, A. L.; FREIRE, S.A. **E por falar em boa velhice**. Campinas: Papirus, 2000.

NERI, A. L.; YASSUDA, M. S. (Org.) **Velhice bem-sucedida**: aspectos afetivos e cognitivos. Campinas: Papirus, 2004.

NERI, A. L.; CACHIONI, M.; RESENDE, M. C. Atitudes em relação à velhice. *In*: FREITAS, E. V.; PY, L.; NERI, F. A.; CANÇADO, F. A. X.; GORZONI, M. L.;

ROCHA, S. M. (Org.) **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002. (pp.972–980).

NERI, A. L. (Org.) **Fragilidade e Qualidade de Vida na Velhice**. Campinas: Alínea, 2013.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisa em administração**, v.1, n. 3, p.2, 1996.

OLIVEIRA, F. M.; FARINELLI, M. R. Empregados aposentáveis: construindo um projeto para a qualidade de vida. **Suplemento da Revista Sociedade de Cardiologia do estado de São Paulo**, São Paulo, v.18, n.4, p.11-15, 2008.

OLIVEIRA, V. F.; ALMEIDA, N. N.; CARVALHO, D. M.; PEREIRA, F. A. A. Um Estudo Sobre a Expansão da Formação em Engenharia no Brasil. **Revista de Ensino de Engenharia**, Minas Gerais, v. 32, n. 3, p. 37-56, 2013. Disponível em: <http://www.bibliotekevirtual.org/revistas/ABENGE/v32n03/v32n03a04.pdf>. Acesso em: 23 Jul 2015.

OLIVEIRA, M. C. L.; SILVEIRA, S.B. O(s) sentido(s) do trabalho na contemporaneidade. *Linguística Aplicada das Profissões*. **Veredas On-line Temática**, v. 16 n. 1, 1/2012, p. 149-165, Universidade Federal de Juiz de Fora, 2012. Disponível em: <http://www.ufjf.br/revistaveredas/files/2012/10/artigo-Sonia-e-Carmovers%C3%A3o-finalformatado.pdf>. Acesso em 23 Jul 2015

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Envelhecimento ativo: uma política de saúde**. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Segunda Assembleia Mundial das Nações Unidas sobre o Envelhecimento**. Madrid: Organização Das Nações Unidas, 2002. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-idosas/> Acesso em: 25 Set 2015.

PANOZZO, E. A. L.; MONTEIRO, J. K. Aposentadoria e saúde mental: uma revisão de literatura. Universidade do Vale do Rio dos Sinos (São Leopoldo, RS). **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Rio Grande do Sul, v. 16, n. 2, p. 199-209, 2013.

PEIXOTO, C. E. (Org.) **Família e envelhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

PESCE, R. P.; ASSIS, S. G.; SANTOS, N.; OLIVEIRA, R. V. C. Risco e proteção: em busca de um equilíbrio promotor de resiliência. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 20, n.2, p. 135-143, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v20n2/a06v20n2.pdf>. Acesso em: 12 abr 2016.

PESCE, R. P. et al. Adaptação Transcultural, confiabilidade e Validade da Escala de Resiliência. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 21, n.2, p. 436-448, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v21n2/10.pdf>. Acesso em: 12 abr 2016.

PIMENTA, F. A. P.; et al. Avaliação da qualidade de vida de aposentados com a utilização do questionário SF-36. **Revista da Associação Médica Brasileira**, Belo Horizonte, v.54, n.1, p.55-60, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ramb/v54n1/21.pdf>. Acesso em: 25 mai 2016.

PINHEIRO, D. P. N. A resiliência em discussão. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 9, n. 1, p. 67-75, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v9n1/v9n1a09>. Acesso em: 16 ago 2015.

PRIMI, R.; MUNIZ M.; NUNES, C. H. S. S. Definições contemporâneas de validade de testes psicológicos. Em C. S. Hutz. (Ed.) **Avanços e polêmicas em avaliação psicológica**, v. 1, p. 243-265, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009.

PISSINATI, P. S. C.; HADDAD, M. C. F. L.; DALMAS, J. C.;BIROLIM, M. M. Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos e perdas percebidos por trabalhadores de uma universidade pública frente à proximidade da aposentadoria. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro , v. 32, n. 9, p. 1-9, 2016 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2016000905014&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 30 mai 2017.

POLETTI, M.; KOLLER, S. H. Resiliência: uma perspectiva conceitual e histórica. *In*: DELL'AGLIO, D. D.; KOLLER, S. H.; YUNES, M. A. M. (Org.) **Resiliência e Psicologia positiva: interfaces do risco à proteção**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

POLETTI, M.; KOLLER, S.H. Contextos ecológicos: promotores de resiliência, fatores de risco e de proteção. **Estudos de Psicologia**: Campinas, v.25, n.3. p.405-416, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v25n3/a09v25n3>. Acesso em: 15 jun 2015.

POLONIA, A. C.; DESSEN, M. A.; SILVA, N. L. P. O modelo bioecológico de Bronfenbrenner: contribuições para o desenvolvimento humano. *In*: DESSEN, M. A.; COSTA JÚNIOR, A. L. (Org.) **A ciência do desenvolvimento humano: tendências atuais e perspectivas futuras**. Porto Alegre: Artmed, 2005.

PORTUGAL, G. **Ecologia e desenvolvimento humano em Bronfenbrenner**. Aveiro: CIDINE, 1992.

PRADO, S. D.; SAYD, J. D. A gerontologia como campo do conhecimento científico: conceito, interesses e projeto político. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 491- 501, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v11n2/30436.pdf>. Acesso em: 16 ago 2015.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. D. Desenvolvimento da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA) e Correlatos Psicossociais. **Psico-USF**, Itatiba , v. 22, n. 1, p. 49-62, Apr. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712017000100049&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 30 abr 2017.

RAMOS, A. G. **A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações**. Rio de Janeiro: FGV, 1989.

RIEGEL, K. F. The dialectics of human development. **American Psychologist**, 1976.

RODRIGUES, N. C. Aspectos sociais da aposentadoria. *In*: SCHONS, C. R.; PALMA, L. S. (Org.) **Conversando com Nara Costa Rodrigues: sobre gerontologia social**. Passo Fundo: UPF, 2000.

RODRIGUES, M.; et al. A Preparação para a Aposentadoria: o papel do psicólogo frente à essa questão. **Revista Brasileira Orientação Profissional**, Ribeirão Preto, v. 6, n. 1, p. 53-62, 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000100006. Acesso em: 12 abr 2015.

REEVES, J. B.; DARVILLE, R. L. Social contact patterns and satisfaction with retirement of women in dual-career/earner families. **International Journal of Aging & Human Development**, v.39, n.2, p.163-175, 1994. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8002099>. Acesso em: 16 jun 2015.

RIEGEL, K. F. The dialectics of human development. **American Psychologist**, v.31, n.10, p. 689-700, 1976. Disponível em: <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1977-07125-001>. Acesso em: 16 jun 2015.

RUHUM, C. RUHM, C. Career jobs, bridge employment, and retirement. *In*: DOERINGER, P. (Ed.) **Bridges to retirement**. Ithaca: ILR Press, 1990. p.92-110.

RUTTER, M. Psychosocial resilience and protective mechanisms. **American Journal of Orthopsychiatry**, v. 57, n.3, p. 316-331, 1987. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/3303954>. Acesso em: 16 jun 2015.

RUTTER, M. Genetic influences on risk and protection: implications for understanding resilience. *In*: LUTHAR, S. S. (Org.) **Resilience and vulnerability: adaptation in the context of childhood adversities**. Cambridge: Cambridge University Press, 2003. Disponível em: [http://books.google.com/books?id=HD45dNwFh-UC&printsec=frontcover&dq=Rutter+\(1985#PPA487,M1](http://books.google.com/books?id=HD45dNwFh-UC&printsec=frontcover&dq=Rutter+(1985#PPA487,M1). Acesso em: 15 Out 2008.

RYFF, C. D. Successful aging a development approach. **The Gerontologist**. v. 22, n.2, p.209-14, 1982. Disponível em: <http://gerontologist.oxfordjournals.org/content/22/2/209.abstract>. Acesso em: 13 jun 2016.

SÁ, M.A.S.S. **Trajetórias docentes: avanços, recuos e desvios na vida profissional de professores engenheiros**. 2004. 233 f. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2004.

SAAD, P. M. Impact of pension reform on the living arrangements of older persons in Latin America. *In*: UNITED NATIONS. Department of Economic and Social Affairs. Population Division. **United Nations technical meeting on population ageing and living arrangements of older persons: critical issues and policy responses**. New York: United Nations, 2000, p. 6.1-6.12.

SELIG, Gabrielle Ana; VALORE, Luciana Albanese. Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídios para a orientação profissional. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Brasil, v. 13, n. 1, p. 73-87, jan. 2010. ISSN 1981-0490. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25739>>. Acesso em: 21 nov. 2016. doi:<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v13i1p73-87>.

SELINGARDI, Daniela Carvalho. **Término e recomeço: da carreira atlética à aposentadoria**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia Escolar e do

Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. doi:10.11606/D.47.2013.tde-15082013-104847. Acesso em: 14 dez. 2016.

SIMMEL, G. A metrópole e a vida mental. *In*: VELHO, O. G. (Org.) **O fenômeno urbano**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

SINNOTT, S.R.; DOURADO, R. Saúde Emocional: a importância de Planejar a Aposentadoria Ensaio e Ciência: Ciências Biológicas, Agrárias e da Saúde, Campo Grande, , v. 20, n. 2, p. 116-121, set. 2016. Disponível em:<http://www.redalyc.org/pdf/260/26046651009.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2017.

SOARES, D. H P. **A Escolha Profissional: do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus, 2002.

SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B.; ROSA, A. M.; OLIVEIRA, M. L. S. Aposentação: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento**, Porto Alegre, v.12, p. 143-161, 2007. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/4984/2853>. Acesso em: 15 jun 2015.

SANTOS, M. F. S. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SCHEIN, E. H. **Career dynamics: matching individual and organization needs**. Reading: Addison-Wesley, 1978.

_____. **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1982.

_____. **Identidade Profissional: como ajustar suas inclinações as suas opções de trabalho**. São Paulo: Nobel, 1996.

_____. **Princípios da consultoria de processos: para construir relações que transformam**. São Paulo: Petrópolis, 2008.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995. Disponível em: <http://www.observem.com/upload/935db796164ce35091c80e10df659a66.pdf>. Acesso em: 15 jun 2015.

SELIG, G. A.; VALORE, L. A. Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídios para a orientação profissional. **Cadernos Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v.13, n.1, p.73-87, 2010. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25739>. Acesso em: 12 jun 2016.

SEMINERIO F. L. Conflitos existenciais na terceira idade. **Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada**, Rio de Janeiro, v.43, n.1, p.5-12, 1991.

SENGE, P. (Org.) **A dança das mudanças: os desafios de manter o crescimento e o sucesso em organizações que aprendem**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

SENGE, P. et al. **Presença: propósito humano e o campo do futuro**. São Paulo: Cultrix, 2007.

SHEPHERDSON, K. V. The meaning of work and employment: psychological research and psychologists' values. **Australian Psychologist**, v. 19, n.3, p. 311-320, 1984. Disponível em: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00050068408255437>. Acesso em: 23 ago 2016.

SHULTZ, K.; WANG, M. Psychological perspectives on the changing nature of retirement. **American Psychologist**, Washington, v. 66, n. 3, p. 170-179, Apr. 2011.

SMITH, J.; FLESSON, W.; GEISELMANN Jr., R. A. S.; KUNZMANN, U. Sources of well-being in very old age. In: BALTES, P. B.; MAYER, K. U. (Ed.) **The Berlin Aging Study: Aging from 70 to 100**. New York: Cambridge University Press, 1999. p. 450-71.

SOLINGE, H. V.; HENKENS, K. Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behavior. **European Journal of Public Health**, v.19, n.6, p.1-5, 2009. Disponível em: <http://eurpub.oxfordjournals.org/content/20/1/47>. Acesso em: 18 abr 2016.

SOUZA, M. T. S.; CERVENY, C. M. Resiliência psicológica: revisão da literatura e análise da produção científica. **Interamerican Journal of Psychology**, v.40, n.1, p.119-126, 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a13.pdf>. Acesso em: 10 set 2015.

STEPHENS, D. C. **Diário de Negócios de Maslow**. São Paulo: Qualitymark, 2003.

STUCCHI, D. **Os programas de preparação para a aposentadoria e o remapeamento do curso de vida do trabalhador**. 1994. 232 f. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1994.

SZINOVACZ, M. E. Contexts and pathways: Retirement as institution, process, and experience. In: ADAMS; G.E.; BEEHR, T. A. (Eds.) **Retirement: Reasons, processes and outcomes**. New York, Springer, 2003. p. 6–52.

TABOADA, N. G.; LEGAL, E. J.; MACHADO N. Resiliência: em busca de um conceito. **Revista Brasileira Crescimento Desenvolvimento Humano**, São Paulo, v.16, n.3, p.104-113, 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000300012. Acesso em: 02 abr 2016.

Tavakol M.; Dennick R. **Post-examination analysis of objective tests**. *Med Teach*. p.77-83, 2011. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4205511/> Acesso em: 04 dez 2016.

TAVARES, J. A Resiliência na Sociedade Emergente. In: TAVARES, J. (Org.). **Resiliência e Educação**. São Paulo: Cortez, 2002.

TAVARES, J. **A resiliência na sociedade emergente**. São Paulo: Cortez, 2001.

TAVARES, S. S.; NERI, A. L.; CUPERTINO, A. P. Saúde Emocional após a Aposentadoria. In: NERI, A. L.; YASSUDA, M. S. (Org.). **Velhice Bem-sucedida: aspectos afetivos e cognitivos**. Campinas: Papirus, 2004. p. 91-110.

TELLES, P. C. S. **História da Engenharia no Brasil** - séculos XVI a XIX. v. 1. Rio de Janeiro: Clavero, 1994.

TOURAINÉ, A. **Um novo paradigma**: para compreender o mundo de hoje. Petrópolis: Vozes, 2006.

TURATO, E. R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa**. Petrópolis: Vozes, 2003.

TRIPODI, T.; FELLIN, P.; MEYER, H. Análise da pesquisa social: diretrizes para o uso de pesquisa em serviço social e ciências sociais. Tradução Geni Hirata; **Rev. Téc. Michael Coniff**, Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1975.

UVALDO, M. C. C. Relação homem-trabalho: Campo de estudo e atuação da Orientação Profissional. *In*: BOCK, A. M. B. **A escolha profissional em questão**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995. (p.215-235).

VECHIO, R. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

VERAS, R. P.; RAMOS, L. R.; KALACHE, A. Crescimento da população idosa no Brasil: transformações e consequências na sociedade. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 21, n. 3, p. 225-233, 1987. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8VP-xLr5wwMJ:www.revistas.usp.br/rsp/article/download/23423/25458+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 16 jan 2016.

VERGARA, S. C. (Org.) **Gestão com Pessoas e Subjetividade**. São Paulo: Editora Atlas, 2001.

VITERBINO, E. S. **Reconfiguração do idoso aposentado**: Programa de Atenção à Saúde do Idoso no Polo Aldeia Cabano. Belém/PA: Universidade da Amazônia, 2001.

VITOLA, J. O. C. Sentido de vida e realização pessoal em pessoas de Terceira idade. *In*: SARRIERA, J. C. (Org.) **Psicologia comunitária**: estudos atuais. 2 ed. Porto Alegre: Sulina, 2004. p. 160-196.

WAGNILD, G. M.; YOUNG, H. M. Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. **Journal of Nursing Measurement**, v.1, n.2, p. 165-178, 1993. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7850498>. Acesso em: 17 abr 2016.

WANG, M.; ADAMS, G. A.; BEEHR, T. A.; SHULTZ, K. S. Bridge employment and retirement: Issues and opportunities during the latter part of one's career. *In*: BAUGH, S.G.; SULLIVAN, S. E. (Eds.) **Maintaining focus, energy, and options over the career**. Charlotte, NC: Information Age Publishing, Inc., 2009. p. 135-162.

WANG, M.; HENKENS, K.; VAN SOLINGE, H. Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. **American Psychologist**, v.66, n.3, p. 204-213. 2011. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21341882>. Acesso em: 10 nov 2015.

WILD, K.; WILES, J.L.; ALLEN, R. E. S. Resilience: thoughts on the value of the concept for critical gerontology. **Ageing & Society**, Cambridge University. Press. p.1-22, 2011.

WITCZAK, M. V. C. **Envelhecer ao aposentar-se**: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2005.

XAVIER, F. M. F.; FERRAZ, M. P. T.; MARC, N.; ESCOSTEGUY, N. U.; MORIGUCH, E. H. Elderly people's definition of quality of life. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v.25, n.1, p.31-39, 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44462003000100007. Acesso em: 04 jun 2016.

YUNES, M. A. M. A questão triplamente convertida da resiliência em famílias de baixa renda. Tese de Doutorado não publicada. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2001. *In*: YUNES, M. A. M. Resiliência: o foco no indivíduo e na família. I Congresso Brasileiro de Psicologia, **Anais...** São Paulo, Brasil, 2002.

YUNES, M. A. M.; SZYMANSKI, H. Resiliência: Noção, conceitos afins e considerações críticas. *In*: TAVARES, J. (Org.) **Resiliência e educação**. São Paulo: Cortez, 2001. p. 13- 42.

YUNES, M.A.M.; JULIANO, M.C. Bioecologia do Desenvolvimento Humano e suas Interfaces com Educação Ambiental. **Cadernos de Educação**. FaE/PPGE/UFPel. Pelotas v.37, p. 347-379, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/caduc/article/viewFile/1591/1477>. Acesso em: 25 ago 2016.

ZANELLI, J. C. SILVA N. **Programa de Preparação para Aposentadoria**. [S.l.]: Insular, 1996.

ZANELLI, J. C. (Coord.). **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Interação Humana e gestão**: a construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

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

ZHAN, Y.; WANG, M.; LIU, S.; SHULTZ, K. Bridge employment and retirees' health. A longitudinal investigation. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. p.374-389, 2009. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19839>. Acesso em: 20 jul 2016.

ANEXO I – OFICIO



Universidade de Taubaté
Autarquia Municipal de Regime Especial
Reconhecida pelo Dec. Fed. nº 78.924/76
Recredenciada pela Portaria CEE/GP nº. 241/13
CNPJ 45.176.153/0001-22

PRPPG – Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação
Rua Visconde do Rio Branco, 210 Centro Taubaté-SP 12020-040
Tel.: (12) 3625.4217 Fax: (12) 3632.2947
prppg@unitau.br

Ofício nº PPGEDH – 038/2015

Taubaté, 09 de setembro de 2015

Prezado (a) Senhor (a)

Vimos por meio deste, solicitar a V.S. permissão de realização de pesquisa pela aluna Débora Aparecida Moura Campos, do curso de Mestrado Interdisciplinar em Desenvolvimento Humano: Formação, Políticas e Práticas Sociais da Universidade de Taubaté.

A pesquisa intitulada: “Resiliência e Preparação para aposentadoria: um estudo com trabalhadores participantes de um programa Pós-carreira”, será desenvolvida sob a orientação da Profa. Dra. Marluce Auxiliadora Borges Glaus Leão. O estudo será realizado com profissionais da empresa em questão, na cidade de São José dos Campos – SP. Sendo que período de coleta de dados junto aos profissionais será nos meses de setembro a dezembro de 2015.

Para tal, a pesquisa será realizada por meio de um questionário de entrevista, um questionário de característica sociodemográficas e aplicação de escala de resiliência para este fim, junto à população a ser pesquisada. Será mantido o anonimato da Instituição e dos profissionais.

Ressaltamos que o projeto de pesquisa passará pelo Comitê de ética em pesquisa da Universidade de Taubaté.

Desde já agradecemos e colocamo-nos a disposição para maiores informações e esclarecimentos no Programa de Pós-graduação da Universidade de Taubaté, no endereço Rua Visconde do Rio Branco, 210, CEP 12.080-000, telefone 36254100 ou 9976495493 (pesquisadora), e solicitamos a gentileza da devolução do Termo de Autorização da Instituição devidamente preenchido.

No aguardo de sua resposta, aproveitamos a oportunidade para renovar nossos protestos de estima e consideração.

Atenciosamente,

Prof. Dra. Edna Maria Querido de Oliveira Chamon
Coordenadora do Mestrado em Desenvolvimento Humano

ANEXO II – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Sr(a) está sendo convidado (a) para participar, como voluntário, em uma pesquisa. Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é da pesquisadora responsável. Em caso de recusa, não será penalizado (a) de forma alguma.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Título do Projeto: Resiliência e Preparação para aposentadoria: um estudo com trabalhadores participantes de um programa Pós-carreira.

Professora Orientadora: Profa. Dra. Marluce A. Borges Glaus Leão

Pesquisadora: Débora Ap. Moura Campos

Telefone para contato: (12) 997649593 inclusive ligação a cobrar

- A pesquisa tem como objetivo principal investigar a resiliência de funcionários na condição de pré-aposentados inscritos em um programa Pós-carreira de uma empresa privada, e suas formas de enfrentamento mediante a futura aposentadoria.
- Não haverá riscos e nem prejuízos às pessoas entrevistadas, pois seus dados pessoais não serão revelados durante a pesquisa e não haverá desconforto por qualquer tipo de situação.
- Os benefícios decorrentes da participação do sujeito na pesquisa serão a possibilidade de refletir a respeito das expectativas e ansiedades diante do programa Pós-carreira, assim como, o momento de transição para a aposentadoria.
- A pesquisa terá duração de vinte e quatro meses, com garantia de sigilo de dados pessoais dos entrevistados. O entrevistado terá total direito de retirar, em qualquer tempo, seu termo de consentimento da pesquisa sem qualquer penalidade.

Pesquisadora: Débora Ap. Moura Campos

Professora Orientadora: Profa. Dra. Marluce A. Borges Glaus Leão

Participante da pesquisa:



UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ -
UNITAU



ANEXO III – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: RESILIÊNCIA E PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: UM ESTUDO COM TRABALHADORES PARTICIPANTES DE UM PROGRAMA PÓS-CARREIRA

Pesquisador: Debora Aparecida Moura Campos

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 49387415.2.0000.5501

Instituição Proponente: Universidade de Taubaté

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.256.474

Apresentação do Projeto:

Estudo que visa investigar a resiliência de funcionários na condição de pré-aposentados inscritos em um programa Pós-carreira (programa de preparação para a aposentadoria) de uma empresa privada, e suas formas de enfrentamento mediante a futura aposentadoria. Será realizada uma pesquisa exploratória, com abordagem quantitativa e qualitativa, tendo como referência analítica os constructos teóricos da teoria Bioecológica e da Resiliência. Será aplicado um questionário de características sócio-demográficas e a escala de resiliência no início do programa Pós-carreira em todos os participantes deste ano. Serão realizadas também entrevistas semiestruturadas cujo o critério de elegibilidade e número de entrevistados dependem das respostas dos instrumentos anteriores, que demarcarão se o participante está passando por algum evento crítico, onde serão entrevistados até 30 participantes considerando a amostragem por saturação. Os dados das entrevistas serão submetidos à análise de conteúdo, utilizando-se a técnica proposta por Bardin.

Objetivo da Pesquisa:

Investigar os níveis de resiliência de funcionários na condição de pré-aposentados inscritos em um programa Pós-carreira de uma empresa privada, e suas formas de enfrentamento mediante a futura aposentadoria.

Endereço: Rua Visconde do Rio Branco, 210

Bairro: Centro

CEP: 12.020-040

UF: SP

Município: TAUBATE

Telefone: (12)3635-1233

Fax: (12)3635-1233

E-mail: cepunitau@unitau.br



Continuação do Parecer: 1.256.474

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Adequada.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Projeto adequado. Atende a resolução 466/12.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresentados adequadamente.

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, em reunião de 02/10/2015, e no uso das competências definidas na Resolução CNS/MS 466/12, considerou o Projeto de Pesquisa: APROVADO.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_583599.pdf	10/09/2015 15:44:42		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle_antigo.pdf	10/09/2015 10:16:34	Debora Aparecida Moura Campos	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Autoriz_instituicao.pdf	10/09/2015 10:13:30	Debora Aparecida Moura Campos	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Tcle.pdf	10/09/2015 10:11:29	Debora Aparecida Moura Campos	Aceito
Cronograma	cronograma.docx	04/09/2015 16:03:14	Debora Aparecida Moura Campos	Aceito
Folha de Rosto	Folha_Rosto.pdf	04/09/2015 15:35:20	Debora Aparecida Moura Campos	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_debora.doc	03/09/2015 07:57:22	Debora Aparecida Moura Campos	Aceito

Situação do Parecer:

Endereço: Rua Visconde do Rio Branco, 210

Bairro: Centro

CEP: 12.020-040

UF: SP

Município: TAUBATE

Telefone: (12)3635-1233

Fax: (12)3635-1233

E-mail: cepunitau@unitau.br



UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ -
UNITAU



Continuação do Parecer: 1.256.474

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

TAUBATE, 02 de Outubro de 2015

Assinado por:
Maria Dolores Alves Cocco
(Coordenador)

Endereço: Rua Visconde do Rio Branco, 210

Bairro: Centro

CEP: 12.020-040

UF: SP

Município: TAUBATE

Telefone: (12)3635-1233

Fax: (12)3635-1233

E-mail: cepunitau@unitau.br

ANEXO IV – ESCALA DE RESILIÊNCIA

Marque o quanto você concorda ou discorda com as seguintes afirmações:

	DISCORDO			NEM CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO		
	Totalmente	Muito	Pouco		Pouco	Muito	Totalmente
1. Quando eu faço planos, eu levo eles até o fim.	1	2	3	4	5	6	7
2. Eu costumo lidar com os problemas de uma forma ou de outra.	1	2	3	4	5	6	7
3. Eu sou capaz de depender de mim mais do que qualquer outra pessoa.	1	2	3	4	5	6	7
4. Manter interesse nas coisas é importante pra mim.	1	2	3	4	5	6	7
5. Eu posso estar por minha conta se eu precisar.	1	2	3	4	5	6	7
6. Eu sinto orgulho de ter realizado coisas em minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
7. Eu costumo aceitar as coisas sem muita preocupação.	1	2	3	4	5	6	7
8. Eu sou amigo de mim mesmo.	1	2	3	4	5	6	7
9. Eu sinto que posso lidar com várias coisas ao mesmo tempo.	1	2	3	4	5	6	7
10. Eu sou determinado.	1	2	3	4	5	6	7
11. Eu raramente penso sobre o objetivo das coisas.	1	2	3	4	5	6	7
12. Eu faço as coisas um dia de cada vez.	1	2	3	4	5	6	7
13. Eu posso enfrentar tempos difíceis porque já experimentei dificuldades antes.	1	2	3	4	5	6	7
14. Eu sou disciplinado.	1	2	3	4	5	6	7
15. Eu mantenho interesse nas coisas.	1	2	3	4	5	6	7
16. Eu normalmente posso achar motivos pra rir.	1	2	3	4	5	6	7
17. Minha crença em mim mesmo me leva a atravessar tempos difíceis.	1	2	3	4	5	6	7
18. Em uma emergência, eu sou uma pessoa em quem as pessoas podem contar.	1	2	3	4	5	6	7
19. Eu posso geralmente olhar uma situação em diversas maneiras.	1	2	3	4	5	6	7
20. Às vezes eu me obrigo a fazer coisas querendo ou não.	1	2	3	4	5	6	7
21. Minha vida tem sentido.	1	2	3	4	5	6	7
22. Eu não insisto em coisas as quais eu não posso fazer nada sobre elas.	1	2	3	4	5	6	7
23. Quando estou numa situação difícil, eu normalmente acho uma saída.	1	2	3	4	5	6	7
24. Eu tenho energia suficiente para fazer o que eu tenho que fazer.	1	2	3	4	5	6	7
25. Tudo bem se há pessoas que não gostam de mim.	1	2	3	4	5	6	7

Escala de Resiliência de Wagnild e Young (1993), versão adaptada para o português por Pesce, Assis, Avanci, Santos, Malaquias e Carvalho.

APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO DE CARACTERÍSTICAS PESSOAIS E OCUPACIONAIS

Por favor, marque com um X a alternativa que melhor se aplica ao Sr (a):

1-Anos de trabalho nesta empresa: () 5-10 anos () 11-15anos () 16-20anos

() 21-25anos () 26-30 anos () 31-35anos () 36-40anos

2-Idade: () 50-55 anos ()56-60anos ()61-65 anos ()66-70 anos

3-Gênero: () Feminino () Masculino

4-Grau de Escolaridade: Ensino fundamental completo () Ensino médio incompleto ()

Ensino médio completo () Superior incompleto ()Superior completo ()Pós-graduação

5-Área de formação profissional:

() Ciências Exatas () Ciências Humanas () Ciências Saúde ()Ciências Sociais ()
Outros

6-Cargo/categoria: () Administrativo () Profissional () Operacional () Engenheiro

7-Motivos para participar deste programa de Pós-carreira (marque até 3 opções):

() Convite do meu gestor () Colegas de trabalho indicaram o programa () Desejo de preparar-se p/aposentar () Desejo de mudar de vida () Planejar-se p/ participar () Aprendizagem p/ a ter próprio negócio () Pensar no seu futuro () Aprender a administrar seu dinheiro () Definir encaminhamento profissional () Pressão de Familiares () Ter novas experiências de vida.

() Não se aplica

Outros_____

8-Assinale se está passando por algum dos eventos de vida abaixo (marque até 3 opções):(a)perda de parente(s) por óbito (b)ocorrência de doença de um ente querido (c)doença crônica pessoal (d)separação conjugal (e)perda financeira (f)dificuldade de convívio c/ filhos/pais.

() Não se aplica

Outros_____

APÊNDICE II – ROTEIRO ENTREVISTA SEMI ESTRUTURADA

- 1) Qual o papel do programa Pós-carreira neste momento de sua vida profissional?
- 2) Como está organizando sua vida para o momento de aposentadoria?
- 3) Quais são os fatores de vida que julga facilitar ou dificultar a aposentadoria neste momento?
- 4) Mediante as questões de vida que lhe rodeiam, como imagina que será seu futuro?