



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO**  
**PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E INOVAÇÃO**  
**PROGRAMA DE MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA**  
**LINHA DE PESQUISA: FAMÍLIA, INTERAÇÃO SOCIAL E SAÚDE**

JOELMA LAPENDA LOPES DA SILVA

**A APOSENTADORIA SE APROXIMA: E AGORA?**  
**Percepções e expectativas de servidores do TJPE**

Recife  
2023

**JOELMA LAPENDA LOPES DA SILVA**

**A APOSENTADORIA SE APROXIMA: E AGORA?**

**Percepções e expectativas de servidores do TJPE**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica da Universidade Católica de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia Clínica.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Cristina Maria de Souza Brito Dias.

Recife  
2023

**JOELMA LAPENDA LOPES DA SILVA**

**A APOSENTADORIA SE APROXIMA: E AGORA?**

**Percepções e expectativas de servidores do TJPE**

Aprovada em: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Cristina Maria de Souza Brito Dias  
(Orientadora – UNICAP)

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Cirlene Francisca Sales da Silva  
(UNICAP)

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Maria Lúcia Gurgel da Costa  
(UFPE)

## AGRADECIMENTOS

Na caminhada para chegar até aqui a vida me ensinou muita coisa. Primeiro tive que aprender a ter colegas de turma e professores que nunca sequer vi pessoalmente, apenas pela tela de um computador. Isso pra mim foi um grande desafio, pois nunca havia tido essa experiência e no começo me causou estranheza e dificuldades.

A pandemia nos mostrou que é preciso se adaptar e mudar, lutar para não morrer, comemorar por não perder ninguém querido e superar quando perdemos pessoas que tanto amamos e a COVID 19 levou muitas e nos fez sofrer pelas inúmeras perdas de pessoas conhecidas e desconhecidas. Toda essa realidade mudou minha forma de estudar, de trabalhar e valorizar cada oportunidade surgida, pois para muitos ela não existiu.

Eu quero agradecer primeiramente a Deus, porque ele me permitiu viver toda essa maratona de desafios e permanecer na luta sem desistir.

À minha orientadora Cristina Brito, que com sua forma tranquila e segura contribuiu para que minhas inseguranças e temores fossem superados.

À professora Cirlene Silva, por me apresentar, com seu modo empolgado e doce, ao mundo da gerontologia, uma área que eu desconhecia, mas que me abriu um leque de possibilidades para entender a temática da minha pesquisa, que envolvia o trabalho, o envelhecimento e a aposentadoria.

Aos meus pais José Lapenda e Ederlice, ao meu marido Francisco Alves e meus amigos por entenderem quando tive que abdicar de encontros e passeios para poder dar conta das demandas do mestrado.

Aos servidores do TJPE com quem tive interação durante toda pesquisa, os quais me ensinaram muitas lições de persistência e força, por tantos anos de dedicação ao TJPE. Lições que vou levar para vida toda, como forma de me preservar do que não é bom e de correr atrás do que me faz feliz.

Às minhas amigas já aposentadas do TJPE, Ana Costa, Ednalda Barbosa, Graça Lago que contribuíram com a minha pesquisa, mesmo sem se dar conta, pois nas oportunidades de estarmos juntas, traziam suas experiências de como fazer para viver uma boa aposentadoria.

E, finalmente, agradeço a todos que de alguma forma me ensinaram a riqueza do que é envelhecer com perseverança, força, dedicação, esperanças e sonhos.

## RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo geral compreender, junto aos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), como se processa a transição da categoria de trabalhador ativo a trabalhador aposentado. Especificamente buscou-se: conhecer as percepções e sentimentos de servidores do TJPE sobre a aposentadoria, quando já têm tempo e idade para tal e não a solicitam; entender como servidores do TJPE percebem as repercussões no ambiente sociofamiliar frente à aposentadoria; e analisar as expectativas de servidores do TJPE sobre a pós-aposentadoria e como eles planejam se adaptar a ela. O método de pesquisa empregado foi o de pesquisa qualitativa, utilizando-se como instrumentos um questionário sociodemográfico e uma entrevista semiestruturada. Os participantes foram servidores (de ambos os sexos), lotados na capital ou interior do Estado, que já tinham tempo e idade para se aposentar, nos cargos de técnico, analista judiciário e oficial de justiça. Os resultados foram avaliados através da Técnica de Análise de Conteúdo Temática. As informações encontradas dão conta que, de fato, a saída do mundo do trabalho é um momento impactante na vida das pessoas, exigindo delas uma série de mudanças, novas aprendizagens e readaptações. Observou-se também que a percepção de cada um sobre a aposentadoria é algo muito individual, pois enquanto uns a associaram a um momento de tranquilidade e de poder viver coisas novas e prazerosas, outros a vincularam ao ócio, às doenças e à morte. O fator econômico é um aspecto relevante que apareceu como motivo para retardar o pedido de aposentadoria. O maior tempo livre para se dedicar aos familiares e ao descanso, viagens e lazer também foi apontado como fator positivo com a chegada da aposentadoria, muito embora para alguns haja o receio de não saber lidar com todo esse tempo e exista o medo de não saber lidar com isso e sofrer. A preparação para a aposentadoria é um aspecto que apareceu como importante, contudo, se percebeu que a maioria ainda não tem investido, verdadeiramente, nesse sentido. Com os dados obtidos procurou-se trazer maior visibilidade social e científica sobre a importância da preparação para aposentadoria, como forma de contribuir para evitar os efeitos negativos que ela possa vir a causar; colaborar com estudos que auxiliem na desmistificação do fenômeno da aposentadoria; fomentar ações que possam contribuir com um planejamento precoce da aposentadoria, tanto no âmbito das instituições públicas e privadas, como também das políticas públicas.

**Palavras-chave:** Trabalho; Envelhecimento; Aposentadoria.

## **ABSTRACT**

This research had as general objective to understand, together with the servants of the Court of Justice of Pernambuco (TJPE), how the transition from the category of active worker to retired worker takes place. Specifically, we sought to: get to know the perceptions and feelings of TJPE servants about retirement, when they already have the time and age to do so and do not request it; understand how TJPE servants perceive the repercussions in the socio-family environment in view of retirement; and to analyze the expectations of TJPE servants about post-retirement and how they plan to adapt to it. The research method employed was qualitative research, using a socio-demographic questionnaire and a semi-structured interview as instruments. The participants were civil servants (of both sexes), working in the capital or in the interior of the State, who already had the time and age to retire, in the positions of technician, judicial analyst and bailiff. The results were evaluated using the Thematic Content Analysis Technique. The information found shows that, in fact, leaving the world of work is an impactful moment in people's lives, requiring a series of changes, new learning and readaptations. It was also observed that each person's perception of retirement is something very individual, as while some associated it with a moment of tranquility and being able to experience new and pleasurable things, others linked it to idleness, illness and death. The economic factor is a relevant aspect that appeared as a reason for delaying the request for retirement. More free time to dedicate to family members and to rest, travel and leisure was also pointed out as a positive factor with the arrival of retirement, although for some there is a fear of not knowing how to deal with all that time and there is a fear of not knowing deal with it and suffer. Preparing for retirement is an aspect that appeared to be important, however, it was noticed that the majority still haven't truly invested in this sense. With the data obtained, we sought to bring greater social and scientific visibility to the importance of preparing for retirement, as a way of contributing to avoid the negative effects that it may cause; collaborate with studies that help demystify the phenomenon of retirement; encourage actions that can contribute to early retirement planning, both within the scope of public and private institutions, as well as public policies.

**Keywords:** Work; Aging; Retirement.

## QUADRO DE SIGLAS

PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria  
TJPE – Tribunal de Justiça de Pernambuco  
CAP – Caixa de Aposentadoria e Pensão  
LOPS – Lei Orgânica da Previdência Social  
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social  
MP – Medida Provisória  
RGPS – Regime Geral da Previdência Social  
RPPS – Regime Próprio da Previdência Social  
FUNAPE – Fundação de Aposentadorias e Pensões dos Servidores do Estado de Pernambuco  
LCE – Lei Complementar Estadual  
MOW – *Meaning of Work International Research Team*  
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas  
IAPI – Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários  
CEP – Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos  
UNICAP – Universidade Católica de Pernambuco  
CONEP – Comissão Nacional de Ética em Pesquisa  
CAAE – Certificado de Apresentação de Apreciação Ética  
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido  
SINDJUD – PE - Sindicato dos Servidores do Judiciário do Estado de Pernambuco

## **QUADROS**

Quadro 1 - Dados sociodemográfico dos participantes 1

Quadro 2 - Dados sociodemográficos dos participantes 2



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1. CAPÍTULO I – Trabalho: História, Sentido e Significados .....	15
1.1. O trabalho e seu percurso histórico .....	15
1.2. O trabalho: seu sentido e significados .....	24
1.3. O serviço público no Brasil - contextualizando o público alvo da ..... pesquisa.	30
2. CAPÍTULO II – O envelhecimento e a repercussão da aposentadoria .....	35
2.1. O envelhecimento e a aposentadoria sob a ótica sistêmica .....	35
2.2. O envelhecimento na atualidade .....	37
2.3. A aposentadoria e suas repercussões .....	44
3. OBJETIVOS .....	52
3.1. Objetivo Geral .....	52
3.2. Objetivos Específicos .....	52
4. METÓDO .....	53
4.1. Natureza da pesquisa .....	53
4.1.2. Participantes .....	54
4.1.2.1. Sobre os critérios de inclusão .....	54
4.2. Instrumentos .....	55
4.2.1. Questionário Sociodemográfico .....	55
4.2.2. Entrevista Semiestruturada .....	55
4.3. Procedimento de coleta de dados .....	55
4.4. Procedimentos de análise de dados .....	56
5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS .....	58
5.1. Dados sociodemográficos dos participantes.....	58
5.2. Análise e discussão das entrevistas .....	62
5.2.1. Significado do Trabalho .....	63
5.2.2. Avaliação da Vida Laboral .....	68
5.2.3. Sentimentos diante da Aposentadoria .....	74
5.2.4. Repercussões na Família/Social .....	78
5.2.5. Repercussões Econômicas .....	83
5.2.6. Preparação para Aposentadoria .....	91
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	98
REFERÊNCIAS.....	102

APENDICE.....	113
Apêndice A – Questionário Sociodemográfico .....	114
Apêndice B – Roteiro de entrevista semiestruturada .....	115
Apêndice C – Termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE .....	116
ANEXOS .....	118
Anexo A – Parecer consubstanciado do CEP.....	119
Anexo B – Critérios para progredir .....	122
Anexo C – Tabela de vencimentos TJPE .....	123
Anexo D – Programa de Preparação para aposentadoria – TJPE .....	124
Anexo E – I Encontro de Aposentadas (os) do SINDJUD – PE .....	125

## INTRODUÇÃO

A população, na atualidade, apresenta uma perspectiva de longevidade muito maior do que a do século passado. O envelhecimento vai exigir de cada pessoa mudanças que se aplicarão às esferas biológicas, psicológicas, sociais, profissionais, familiares, econômicas, entre outras.

A velhice é uma etapa que faz parte do ciclo de vida de todo ser humano e, considerando os princípios da perspectiva sistêmica, avalia-se o indivíduo como parte de um contexto amplo, em que a compreensão sobre ele levará em consideração os aspectos sociais, econômicos, culturais, do meio do qual faz parte (BERTALANFFY, 1975; VASCONCELLOS, 2009).

Ainda de acordo com esses autores, contextualizando que todo ser humano tem um período de vida e suas diversas fases ocorrem dentro de um ciclo de vida familiar. Partimos do entendimento que os principais núcleos do qual fazemos parte, sejam eles a família, os amigos, a equipe de trabalho são percebidos como um sistema. Eles constituem uma estrutura, onde vários componentes estão conectados, influenciando e sendo influenciados num processo circular de retroalimentação e que visam sua autorregulação.

Dentre os vários papéis desempenhados na vida, o de trabalhador ocupa um importante espaço na rotina diária do indivíduo por, pelo menos, 30 anos, até a chegada da aposentadoria. Terminar essa etapa da existência demanda uma série de transformações que podem ser percebidas como satisfatórias ou não, de acordo com o contexto que cada indivíduo vivencia.

A aposentadoria como fenômeno que traz inúmeras transformações na vida do indivíduo, também está envolto em um contexto complexo de conhecimento, visto que conforme diz Morin (2006), a partir do momento em que o sujeito empreende uma ação, esta começa a sofrer transformações em suas finalidades, por conta das interações com o meio.

Inicialmente o projeto partiu da minha percepção no contato com servidores (as) do Tribunal de Justiça de Pernambuco, instituição onde atuo desde 1995, quando em inúmeras conversas percebia o quanto a aposentadoria pode ser uma fase de grande alegria e mudança de vida, como pode ser fonte de grande

frustração, insatisfação e tristeza. E mesmo quando já existem as condições de tempo e idade para aposentar-se há servidores (as) que protelam essa decisão.

Além disso, minha própria trajetória no TJPE me colocava no contexto de preparação para aposentadoria, visto que consegui reunir condições de tempo e idade que somados me deram direito ao abono de permanência, fato que ocorreu em julho de 2022, ou seja, no decorrer dessa pesquisa.

Outro aspecto importante que instigou o desenvolvimento da pesquisa é que no Tribunal de Justiça de Pernambuco, muito embora exista um PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria, ainda não há dados específicos com relação à realidade dos servidores (as) do TJPE, que pudessem fomentar uma maior adequação nas ações de planejamento para aposentadoria, de forma mais antecipada do que ocorre. Atualmente, ela é feita a partir dos últimos cinco anos para o possível pedido, e é feito de maneira mais pontual.

O objetivo geral da pesquisa foi compreender, junto aos servidores (as) do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), como se processa a transição da categoria de trabalhador ativo a trabalhador aposentado. E de forma específica buscava: Conhecer as percepções e sentimentos de servidores (as) do TJPE sobre a aposentadoria, quando já têm tempo e idade para tal e não a solicitam; Entender como servidores (as) do TJPE percebem as repercussões no ambiente sociofamiliar frente à aposentadoria; e Analisar as expectativas de servidores (as) do TJPE sobre a pós-aposentadoria e como eles planejam se adaptar a ela.

Os dados desta pesquisa concatenaram os principais resultados encontrados como razões para motivar ou dificultar a tomada de decisão pelo fim da atividade laboral e pretendem despertar a atenção dos gestores públicos quanto à necessidade de se promover ações que proporcionem uma efetiva preparação para aposentadoria, que possam ser capazes de transformar os aspectos negativos e ressaltar os aspectos positivos, ao mesmo tempo em que essas pessoas sejam valorizadas pelo tempo que se dedicaram ao exercício profissional na instituição.

Os resultados desta pesquisa não objetivam apenas uma contribuição no âmbito institucional do TJPE, mas também é um tema de grande relevância no meio acadêmico e para a sociedade em geral, visto que são assuntos vivenciados pela população que envelhece e que precisa ser cada vez mais debatido e aprimorado.

Para Figueira et. al. (2017), faz-se necessário salientar que nesta pesquisa tomou-se como base o termo “processo de aposentadoria”, para definir um período que compreende o momento no qual tudo se inicia, quando se começa a pensar, traçar objetivos e agir, planejando a etapa em que se decide pelo pedido da aposentadoria e vai até quando já se está aposentado e se vivencia propriamente as transformações decorrentes da interrupção das atividades laborais.

O fenômeno denominado Trabalho, aqui analisado, está ligado ao vínculo previdenciário, e a interrupção da vida laboral também considerada nesse contexto é a que advém da Lei Previdenciária dos Servidores Públicos Estaduais, e cuja aposentadoria virá do tempo de contribuição e por idade. A amostra foi de servidores que já reuniam as duas condições para solicitar a aposentadoria, mas ainda não o tinham feito. Todos os indivíduos selecionados para pesquisa estavam fazendo jus ao Abono de Permanência que consiste, de forma mais simples, na devolução do valor equivalente ao da contribuição do servidor para a Previdência Social.

O referencial teórico voltou-se para a compreensão dos fenômenos envolvendo envelhecimento, trabalho e aposentadoria, aliado aos fundamentos da Teoria Sistêmica de Ludwig Von Bertalanffy (1975), complementada pelo pensamento sistêmico novo paradigmático de Maria José Esteves de Vasconcellos (2009) e Edgar Morin (2006). O pensamento sistêmico dará respaldo ao entendimento das interações que acontecem entre o indivíduo e todos os sistemas do qual ele faz parte, desde a família, os amigos, a escola, o trabalho, etc. numa influência recíproca e contínua.

A dissertação está estruturada da seguinte forma: inicialmente começou-se com a fundamentação teórica que deu sustento à investigação, através do capítulo I que fala sobre o trabalho, sua história, seu sentido e significados, que foi subdividido em tópicos, o primeiro fala do percurso histórico do trabalho; o segundo discorre sobre o sentido e significados do trabalho; e o terceiro explana sobre o serviço público no Brasil e contextualiza o público alvo da pesquisa. O capítulo II explanou sobre o envelhecimento e as repercussões da aposentadoria dentro desse contexto. Em seguida, a metodologia utilizada para pesquisa compreendendo sua natureza, os (as) participantes, os critérios de inclusão e os instrumentos utilizados, que se subdividiram em um questionário sócio demográfico e a análise de conteúdo de seis eixos temáticos, definidos para melhor compreensão e detalhamento dos dados

obtidos. Depois segue a apresentação dos resultados obtidos e após a discussão dos resultados relacionando-os aos posicionamentos teóricos inicialmente apresentados e, finalmente, as considerações finais.

## 1. CAPÍTULO I - TRABALHO: HISTÓRIA, SENTIDOS E SIGNIFICADOS

### 1.1. O trabalho e seu percurso histórico

Desde a Antiguidade o homem utiliza o trabalho como forma de satisfazer suas necessidades, uma vez que foi necessário que ele criasse ferramentas para viabilizar o acesso à sua alimentação. A história do trabalho passou por inúmeras transformações de acordo com as variações políticas, culturais e econômicas no decorrer do tempo. Os regimes de trabalho passaram pelo primitivo, escravo, feudal e capitalista (FERREIRA, 2018).

Segundo Ferreira (2018), o trabalho *primitivo* teve como essência a criação dos primeiros utensílios (de espinhos, pedra e lascas de árvore) que serviam, basicamente, para atender às suas necessidades de saciar a fome, abrigar-se e defender-se dos inimigos. Na sociedade primitiva as relações de trabalho aconteciam de forma simples e dividida de maneira a atender ao objetivo coletivo.

O modo primitivo de divisão do trabalho era fundamentado no gênero e idade, onde, comumente, as mulheres cuidavam da coleta e os homens da caça, entretanto, esses papéis não eram definidos tão rigidamente. Quando o homem começou a aprimorar seus conhecimentos e introduzir novas tarefas como plantar, criar animais, estocar alimentos e produzir riquezas, surgiram novas formas de interação social, criaram-se as hierarquias e outras divisões no trabalho. (SOUSA, 2019). Com o surgimento das aldeias, tribos, impérios, a era primitiva deu espaço ao trabalho *feudal*.

A mesma autora discorre sobre o trabalho *escravo* como surgindo no momento em que se separa o trabalho ligado ao mundo das “necessidades” e o trabalho ligado ao mundo das “atividades mentais e reflexivas”. Na Grécia, os cidadãos eram os aristocratas (bem nascidos); os camponeses; artesãos, e os escravos eram aqueles capturados em guerras ou que possuíam dívidas.

Nesse período, passou-se a valorizar a possibilidade de estar livre do trabalho braçal, para dedicar-se às ideias e ao espírito. O trabalho intelectual (aquele livre de contato com a matéria e gratuito) era destinado aos seres racionais e livres, era uma atividade nobre e que tinha prioridade sobre as outras. Já o trabalho manual e físico

era tarefa dos escravos, sendo considerada uma atividade degradante e desprezível (ROSSATO, 2001).

Assim, como os gregos precisavam de pessoas para se ocupar do trabalho braçal, eram os escravos destinados às atividades na agricultura, nas minas de minério, na construção civil e trabalhos domésticos. O termo trabalho tem sua origem na palavra em latim *tripalium*, que era um instrumento utilizado na antiguidade pelos romanos para torturar escravos. Com isso, a ideia de trabalho estava relacionada à punição e sofrimento (SOUSA, 2019).

Conforme aponta Sousa (2019), o modelo escravista de produção do Império Romano foi dando lugar ao modelo *feudal* de trabalho, que seria predominante no continente europeu. Nesse modelo a sociedade era dividida por grupos sociais, separados uns dos outros por privilégios, cuja estratificação era garantida pelo próprio Estado.

No Feudalismo havia a camada da nobreza que governava e dava proteção aos servos; o clero que cuidava da espiritualidade e intelectualidade; os servos que executavam o trabalho braçal; e os pequenos artesãos (FERREIRA, 2018). A forma de trabalho *feudal* diferia do trabalho *escravo* porque o servo possuía uma porção de terra e utensílios de onde tirava o sustento de sua família, mas não podia ser vendido (SOUSA, 2019).

Segundo Ferreira (2018), o sistema de trabalho *feudal* começou a ser substituído quando os senhores partiam com as caravanas para guerras no Oriente e retornavam trazendo mercadorias, estabelecendo um comércio ao redor dos palácios e dando início ao sistema de trabalho *capitalista*.

Outro aspecto importante quando se busca uma trajetória histórica do trabalho é a influência da religião nesse contexto. A tradição judaica colocava o trabalho como uma tarefa penosa e vista como um castigo, decorrente do pecado original, tendo uma conotação de expiação e punição. O cristianismo também colocava o trabalho como uma penalidade decorrente do pecado e uma maneira de afastar os maus pensamentos causados pela preguiça e ociosidade. (ROSSATO, 2001).

O protestantismo também interferiu na concepção moderna do trabalho, que o conceituava como finalidade de vida e forma de conseguir êxito e felicidade, tendo um valor moral. Esse pensamento foi reforçado por Max Weber, que relacionava a



ética protestante com a ideologia capitalista, referendando que o trabalho honesto teria uma sintonia terrena com Deus, estimulando o movimento para o sucesso (BRESSAN et. al., 2012).

Segundo Borges e Yamamoto (2014), o protestantismo introduziu a tradição paternalista na relação empregador e empregado, apontando a hierarquia como obrigação religiosa de controlar, a necessidade de responsabilidade e a almejada obediência. Sob essa ótica, quanto mais duro se trabalha, mais se torna merecedor da graça divina e nesse contexto de exaltação ao esforço e submissão que foi se edificando, o que alguns autores já definem como a criação da “ética no trabalho”.

De acordo com Bressan et. al. (2012), houve um período em que o sistema de trabalho *capitalista* já funcionava sem depender das influências religiosas, pois já tinha sua dimensão na esfera da realização pessoal saindo apenas do êxito ligado às demandas divinas, para o sucesso nos assuntos terrenos, na esfera material.

O capitalismo acabou definindo e consolidando a mudança mais visível sobre o trabalho. A produção capitalista acontece quando inúmeros indivíduos passam a executar uma atividade ao mesmo tempo, no mesmo campo de trabalho, produzindo um só tipo de mercadoria, sob a direção de um único proprietário. Foi quando surgiu a manufatura e a introdução dos maquinários na execução do trabalho. De um lado está o dono do capital e do outro os detentores da força de trabalho e isso não se trata de um movimento natural, mas um processo histórico (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Os mesmos autores acrescentam que o trabalhador é “livre” para desenvolver determinada atividade, mas não detém os meios de produção; assim, ele vende sua força de trabalho como mercadoria e nesse sentido surge o contrato de trabalho, configurando-se na forma de emprego assalariado. Quando no processo de produção, existe um excedente do quantitativo de trabalho em relação ao que se pagou por ele, surge o prolongamento do processo de formação de valor, denominado de *mais valia* (teoria marxista). Desta forma, quanto mais se gera *mais valia*, mais se valoriza o capital, tornando o trabalho “produtivo” e quando, ao contrário, o trabalho gera menos *mais valia*, ele é considerado “improdutivo”, como é o caso dos que desempenhavam os serviços, públicos ou não, que não geravam lucro e sim custos.

Para o teórico Karl Marx, a essência do homem está no trabalho por ser alguém que produz e porque o que o homem faz torna-o o que ele é. É através do trabalho que o homem transforma a si e à natureza e quando atua no mundo exterior, transformando-o, ele modifica a si mesmo. Nas relações de trabalho *capitalista*, o trabalhador não é mais o centro de si mesmo e o que ele produz não lhe pertence mais, ele não é mais dono do fruto de seu trabalho, que passa a pertencer e ser controlado pelo dono do capital (ROSSATO, 2001).

A partir desse percurso histórico nas formas como o trabalho foi se transformando pode-se entendê-lo sob vários aspectos: político, econômico, social, psicológico. Sob o aspecto político, econômico e social temos um conceito que evidencia o trabalho concreto, que é produzido pelo valor de uso, por sua utilidade e qualidade. É um que conceitua o trabalho como abstrato, que é voltado para a produção de *mais valia* (forma de valor), quando o homem recebe valores em troca do trabalho e se torna “mercadoria de troca” (COSTA, 2009). Nesse sentido, Alves Filho (2006) em sua matéria do Jornal da Unicamp cita o Professor Ricardo Antunes (2006), que revela que o trabalho da mesma forma que pode emancipar, pode alienar, ou seja, tem condições de libertar, mas pode escravizar.

No entanto, nem toda essa construção teórica em torno da concepção do trabalho impediu que as reais contradições fossem percebidas, evidenciando as insatisfações dos trabalhadores e a sua capacidade de reagir frente a elas. Foi na metade do século XIX que se iniciaram as greves operárias, que demonstravam a tomada de consciência dos trabalhadores para a importância da união e solidariedade nas lutas contra a exploração capitalista (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Já na metade do século XX, os conflitos trabalhistas começaram a dar espaço para um tipo de comoção social que visava a retomada do progresso econômico e uma diminuição desses conflitos. O trabalho ainda mantinha o objetivo de subsistência, no entanto, agora se busca a satisfação socioeconômica e interpessoal, ao que se chamou de construção do *Estado de Bem Estar* (BRESSAN et. al., 2012).

Foi através dos pensamentos apoiados pelo economista britânico John Maynard Keynes (1883-1946) que ficou conhecido como **Keynesianismo** ou Teoria Keynesiana, que o conceito de Bem Estar Social começou a ser empreendido. Através dele se defendia a intervenção do Estado na organização econômica de um

país, o qual deveria instituir benefícios sociais à classe trabalhadora, a exemplo do seguro de saúde, seguro-desemprego, salário mínimo, férias remuneradas, dentre outros. (BEZERRA, 2019).

Conforme preconiza Bezerra (2019), a Teoria Keynesiana está do lado oposto ao que é instituído pelos ideais do liberalismo e o neoliberalismo, os quais prezam a iniciativa individual e que não haja a interferência do Estado na economia. O liberalismo que tinha como seu idealizador, Adam Smith, acreditava que o mercado seria capaz de se autorregular, dentro da lei da oferta e procura. O keynesianismo perdeu espaço na década de 90, quando o neoliberalismo surgiu com força, dentro do contexto da globalização e abertura para o mercado internacional. O neoliberalismo é uma versão aprimorada do liberalismo, que prega a privatização de instituições públicas, a abertura econômica dos mercados nacionais e entrada livre do capital internacional no país.

Continuando a caminhada histórica sobre a trajetória do trabalho no mundo, percebe-se que vários fatores que deram início à expansão de iniciativas voltadas à proteção social dos cidadãos, entre elas: as intensas transformações sociais que vieram junto com a modernização da sociedade; as demandas trazidas pelos riscos aos quais os trabalhadores estavam expostos, fora as situações de emergência; as exigências por direitos sociais e necessidade de aplacar os movimentos reivindicatórios; e finalmente a escassez de políticas que viessem a promover o bem estar social, (SILVA; COSTA, 2016).

Desta forma, constata-se que as políticas previdenciárias aparecem em um contexto marcado pela industrialização e urbanização, onde as exigências por melhores condições de vida foram se intensificando e aumentando a necessidade de proteção social por parte do Estado, na intenção de conter a ameaça que os movimentos operários traziam à ordem social do país. Desde então, a cada dia a proteção pública era mais necessária e demandava mais recursos públicos nas áreas sociais, o que estabeleceu uma redefinição do papel liberal que o Estado exercia no antigo sistema. Com isso, a Previdência Social no Brasil surgiu com os efeitos negativos causados pelo processo de produção capitalista, criando a necessidade de se socializar os custos da força de trabalho, visando à promoção de melhores condições de vida para os trabalhadores (SILVA; COSTA, 2016).

Segundo os mesmos autores, no Brasil, o marco inicial da Previdência Social foi em 1923, com a Lei Eloy Chaves, que foi um deputado federal paulista que articulou a base para concepção da Lei, que estabeleceu a criação da Caixa de Aposentadoria e Pensão (CAP) para a categoria de ferroviários. Nesse sistema, o governo criava e regulava o funcionamento dessas Caixas, porém a gestão era delegada a um conselho composto de representantes da empresa e empregados, que também as financiavam. Nesse ano também surgiu o Conselho Nacional do Trabalho, que passaria a ser responsável pelas discussões de questões trabalhistas e previdenciárias no Brasil.

Em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que passou a cuidar dos assuntos relacionados à previdência no Brasil. A Constituição de 1934 buscou dar mais recursos para a saúde, incorporando o conceito de previdência como assistência e também como seguro social. Em seguida, a Constituição de 1946 instituiu a Previdência Social. Posteriormente, com a intenção de uniformizar os diversos tipos de direitos previdenciários foi criada, em 1960, a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS). Em 1967, a Constituição promulgada, durante o regime militar, garantiu vários direitos como: salário mínimo; salário família; proibição da diferença de salário por conta de cor, sexo e estado civil; jornada de trabalho de oito horas, férias remuneradas, aposentadoria, entre outros (PEREIRA, 2018).

Ainda de acordo com Pereira (2018), a atual Constituição Federal de 1988 passou a utilizar o termo “Seguridade Social” para contemplar um conjunto de ações na área de saúde, assistência e previdência social, sendo considerada uma previdência progressista se comparada às que estavam em vigor em outros países. Contudo, no decorrer dos anos, inúmeras reformas aconteceram na Previdência Social, a começar pela ocorrida no Governo Collor, em 1991, e depois no Governo Fernando Henrique, em 1998.

As mudanças na Previdência Social, em 1991, já consideravam a aposentadoria por idade do trabalhador, que era o benefício destinado ao segurado da Previdência Social que atingisse uma idade avançada, que fosse considerada um risco social, visando a garantir-lhe sua manutenção e de sua família. A matéria foi regulamentada pela Lei 8.213/91, art. 51 a 55; pelo Regulamento da Previdência Social, e Decreto 3048/99, art. 51 a 55. Além dessa modalidade havia também a

aposentadoria compulsória, especial, por invalidez e por tempo de contribuição (PEREIRA, 2018).

O termo aposentadoria por tempo de serviço foi substituído por aposentadoria por tempo de contribuição, na Constituição de 1988, quando passou a considerar mais especificamente o tempo em que o trabalhador contribuiu ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O que, na essência, seria a mesma coisa, no entanto, deixa de fora possíveis contagens em duplicidade ou não comprovadas. Nessa regra o homem se aposentaria com 35 anos de contribuição e a mulher com 30 anos de contribuição, considerando, ainda, um fator previdenciário que calculava proporcionalmente o valor que seria recebido após a aposentadoria. Em 2003, no Governo Lula, as mudanças tiveram foco nos servidores públicos, e instituíram teto salarial para os servidores federais, cobrança de contribuição previdenciária para inativos e pensionistas e modificação do valor do benefício, que até então era integral (PEREIRA, 2018).

E ainda segundo o mesmo autor, em 2015, no Governo de Dilma Rousseff, a principal mudança aconteceu através da Medida Provisória (MP) nº 676, de 17 de junho de 2015, quando foi criada nova regra de cálculo das aposentadorias por tempo de contribuição. A MP foi alterada para Lei 13.183, de 04 de novembro de 2015, incluindo o artigo 29-C à lei 8.213/1991. Com essa alteração, o cálculo do benefício previdenciário passaria a considerar o número de pontos alcançados, somando-se a idade e o tempo de contribuição do segurado, também chamada "Regra 85/95 Progressiva" (onde homens teriam que somar 95 pontos entre tempo de contribuição e idade e a mulher teria que somar 85 pontos). Atendendo a essa regra seria possível receber o benefício de forma integral, sem o antigo fator previdenciário. Segundo o governo, essa forma progressiva de pontos buscava ajustar a obtenção da aposentadoria de acordo com a expectativa de vida da população.

Em 2016, no Governo Michel Temer, houve uma tentativa de novas reformas na previdência social, mas por inúmeras razões a emenda provisória não foi adiante. Entretanto, em 2019, no Governo de Jair Bolsonaro foram aprovadas novas alterações para previdência social, através da Emenda Constitucional 103/2019 de 12 de novembro de 2019, onde uma das regras pretende afastar a utilização do fator previdenciário (PEREIRA, 2018).

No que se refere ao contexto de funcionários públicos, até 2019, a aposentadoria por idade exigia idade mínima de 55 anos, para mulheres, e de 60, para homens, o que só foi definida no ano de 1998. Para os trabalhadores do setor privado, a aposentadoria por idade mínima era de 60 anos, para mulheres, e de 65, para homens, além de tempo de contribuição mínimo de 180 meses. Com a reforma da previdência através da Emenda Constitucional (EC) n. 103, as mulheres tiveram um aumento para aposentadoria de idade para 62 anos, bem como a comprovação do período de carência de 180 contribuições para ter o direito social a este benefício (SANTANA et. al., 2022).

O sistema de pensões e aposentadorias no Brasil é tripartite, onde um percentual é pago pelo trabalhador, proporcionalmente ao seu salário, outro percentual é pago pelo empregador e a outra parte é paga pelo governo federal. O sistema previdenciário brasileiro conta com os regimes: o Regime Geral da Previdência Social (RGPS) por onde contribuem empregados assalariados, domésticos, autônomos, contribuintes individuais e trabalhadores rurais; os Regimes Próprios da Previdência Social (RPPS) por onde contribuem todos os servidores públicos. Cada Regime Próprio é organizado dentro da esfera federal, estadual e municipal (PEREIRA, 2018).

Segundo complementa Pereira (2018), em Pernambuco, o RPPS é administrado pela Fundação de Aposentadorias e Pensões dos Servidores do Estado de Pernambuco – FUNAPE, criada pela Lei Complementar Estadual – LCE nº 28, de 14 de janeiro de 2000. O RPPS conta com dois tipos de modalidade: um de repartição simples onde o benefício da aposentadoria advém do que é arrecadado mensalmente dos servidores da ativa e outro tipo que é o de capitalização de recursos depositados em um fundo de renda fixa ou variável, onde o servidor receberá o total de suas reservas e seus rendimentos, quando se aposentar.

Por último, existe o Regime Previdenciário Complementar, onde o trabalhador opta por um seguro previdenciário adicional, de acordo com seus interesses. É contratado para garantir uma renda extra ao trabalhador, somando-se ao benefício que irá receber pelo RGPS ou RPPS (PEREIRA, 2018).

Dentro de toda essa estrutura que marca a história do trabalho no mundo, um aspecto deve ser destacado além de todos os demais já elencados. É a participação

da mulher no mercado de trabalho que passou por inúmeras transformações ao longo do tempo e ainda hoje traz características que a diferenciam da inserção do homem no mundo do trabalho.

A industrialização trouxe inúmeras mudanças para o mundo, entre elas, a chegada das mulheres no mercado de trabalho, contudo, ao contrário dos homens, para as mulheres continuaria existindo a necessidade de ser responsável pela administração do trabalho doméstico, acumulando múltiplas funções. A representatividade da mulher no mercado de trabalho vem passando por inúmeras transformações ao longo do tempo, sendo que nos primeiros anos da industrialização, as mulheres eram muito empregadas em atividades que utilizavam técnicas rudimentares, algumas já usadas por elas no espaço doméstico, e também eram bastante requisitadas quando havia escassez de mão de obra (DANIEL, 2011).

Ainda de acordo com a mesma autora, posteriormente o trabalho mais técnico nas indústrias acabou por considerar a mulher como desqualificada na manipulação de novas máquinas, sendo preterida em favor dos homens. A dificuldade de acesso da mulher aos cursos técnicos as tornava cada vez mais distantes das oportunidades de exercer as mesmas funções ocupadas pelos homens. A partir do século XX, as mulheres ampliaram seu acesso em atividades remuneradas, começando a intensificar seu acesso à educação formal e especializada, muito embora, isso não tenha sido garantia de igualdade, quando se falava de salário e condições de trabalho, uma vez que a cultura machista continuava a assegurar maior remuneração aos homens e a concentração das mulheres em determinados tipos de atividades.

Nas últimas décadas do século XX percebe-se a mudança no perfil das mulheres trabalhadoras, que até a década de 70 era de mulheres solteiras e sem filhos e depois dos anos 80 passou a ser também de mulheres mais velhas, que casam e têm filhos. Até os dias atuais homens e mulheres legitimam valores que confiam às mulheres à responsabilidade de gerir a vida familiar, o que causa interferência na sua inserção no mercado de trabalho, e vai variar de acordo com o lugar que ocupa na estrutura familiar (mãe, cônjuge, chefe de família, entre outros) (DANIEL, 2011).

É perceptível que, pelo menos, nas últimas décadas, quando as mulheres passaram a ocupar mais maciçamente os espaços públicos, houve importante

transformação nas relações familiares e de gênero. Mudanças que contribuíram para uma maior participação dos homens nas tarefas domésticas e no cuidado com os filhos, favorecendo novas formas de interação entre homem e mulher e entre adultos e crianças. O patriarcalismo serve como marca na definição de como se davam as relações sociais no Brasil e conseqüentemente, essas desigualdades entre homens e mulheres têm uma ligação estreita com a formação histórico-cultural brasileira e como tal seguiram definindo as relações de gênero e as razões pelas quais as mulheres ficavam em segundo plano na ocupação de algumas funções profissionais (OLIVEIRA et. al., 2012).

## **1.2. O trabalho: seu sentido e significados**

O trabalho pode ser analisado a partir de diversos pontos de vista, por exemplo, a perspectiva dialética refere que o trabalho pode ser um importante elemento para emancipação humana, quando possibilita que os indivíduos compreendam o processo de alienação que separa e posiciona os sujeitos em suas classes, mas oprime pela exploração da força de trabalho da classe trabalhadora, pelos donos do processo produtivo (MACHADO et. al., 2013).

Pela perspectiva construtivista o conceito de sentido no trabalho aparece como uma construção social e interativa, através do qual as pessoas estabelecem os termos com os quais compreendem e lidam com as situações e fenômenos a sua volta. Nessa perspectiva, o contexto é considerado apenas como um conjunto de variáveis independentes que precisam ser controladas. E a perspectiva cognitivista ou comportamental que busca considerar a diversidade de sentidos que têm sido conferidos ao trabalho e como eles podem interferir na satisfação, motivação e produtividade dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2013).

Ao longo de sua história, o trabalho seguiu uma caminhada cercada de contradições e complexidade. Uma delas é a contradição entre o polo da obrigação e da liberdade que o trabalho traz. Obrigação que é imposta pelas regras, exigências econômicas e determinações institucionais que muitos sentem, e a liberdade, em vários aspectos, pela satisfação, realização, autonomia que o trabalho proporciona (KUBO, 2009).



Frequentemente o trabalho tem uma conotação relacionada ao esforço doloroso, pesado fardo, forma de tortura. Esses conceitos estão associados à evolução histórica do trabalho e a vinculação da atividade laborativa como fonte de alienação econômica, política e de aflição para aqueles que a realizam. Tal visão do trabalho está ligada à ideia deste como fonte de exploração e desgaste da qualidade de vida das pessoas (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Nesse sentido, ainda, segundo Zanelli, Silva e Soares (2010), a sociedade ocidental, fortemente centralizada no mercado e dirigida por relações específicas de conveniência, acaba associando o trabalho ao conceito de atividade remunerada, dentro de um contexto burocrático, cheio de normas e rotinas e, frequentemente, em constante choque com a vida familiar e social dos indivíduos.

Entretanto, conforme preconiza Kubo (2009), o trabalho tem sido apontado, em vários estudos, como a segunda esfera da vida mais importante para uma pessoa, ficando atrás apenas da esfera familiar. Isso aparece também nas pesquisas que indicam que mesmo se alguém tivesse dinheiro suficiente para viver bem e não precisasse trabalhar, ainda assim optaria por continuar trabalhando. Trabalhar cria uma ligação do indivíduo com a sociedade e o torna parte ativa desta, e também faz com que as pessoas tenham um propósito na vida, tanto que muitos que perdem o emprego ou se aposentam, acabam sentindo um grande impacto, não só no âmbito econômico, mas da mesma forma, no âmbito sociopsicológico.

Sem desconsiderar a importância das características conceituais que percorrem o tema trabalho, destaca-se nessa pesquisa a abordagem teórica que considera o trabalho como ocupando lugar de centralidade na vida humana. Sob o aspecto social, mas também psicológico, o trabalho, independente de se ter ou não emprego, faz parte da vida das pessoas, com o poder de influenciar as relações humanas e por elas ser influenciado (COSTA, 2009).

Reforçando o significado que o trabalho tem na vida da maioria das pessoas, Figueira et. al., (2017), nos traz que é no trabalho onde acontece uma grande parte do compartilhamento humano, através das trocas de experiências, de relacionamentos e de vivências carregadas de significados psicossociais.

Na perspectiva da psicologia organizacional, o trabalho tem sido visto como muito além de ser apenas uma forma de se obter renda, mas também como atividade que harmoniza a realização pessoal, uma maneira de se criar e manter

relações interpessoais e se obter status social, entre outras coisas (KUBO et. al., 2013). Para o autor, na atualidade, o trabalho é construído de acordo com o contexto sociocultural no qual a pessoa está inserida, que está em frequente transformação e que também é influenciado pelas interações do indivíduo com a sociedade.

Ao se considerar a centralidade do trabalho na vida humana, é preciso entendê-lo como um fenômeno extenso, ativo, diversificado, que pode ser observado por inúmeros pontos de vista. Analisá-lo compreende considerar questões de ordem objetiva e subjetiva, aspectos históricos, sociais e econômicos de cada sociedade, além de como se dá o sentido, o significado e o valor do trabalho para cada pessoa (NUNES et. al., 2019).

Inicialmente, quando se pretende falar sobre sentido e significado do trabalho tem-se que discorrer sobre a identidade do indivíduo a partir do trabalho. Segundo Costa (2009), o conceito de identidade diz respeito à singularidade de cada pessoa, como ela percebe-se, como suas características se interligam e como se estabelecem as percepções do indivíduo sobre as demais pessoas e sobre os acontecimentos. A identidade é constituída por processos sociais, pela relação com outros e precisa dessa socialização para se tornar real.

Também de acordo com Costa (2009) que refere Vieira (2007), o tema identidade é amplo e versa em vários contextos. Existe a identidade pessoal que indica como a pessoa se percebe e como interpreta o que acreditava que os outros pensam dela; a identidade social que seria a definição que a pessoa tem de si mesma por pertencer a determinado grupo social e resulta da interação entre aspectos psicológicos e fatores sociais; a identidade profissional que apresenta o papel que a pessoa exerce a partir de interesses pessoais e coletivos na edificação da identidade no trabalho; e a identidade organizacional que traduz a percepção interna dos componentes de uma organização, como eles compreendem a instituição e como esta é entendida pelo público externo. Desta forma, todos esses níveis de identidade se interligam quando se considera o trabalho como uma das mais valiosas fontes de significados e identificações para os indivíduos.

Durante toda trajetória de vida, as pessoas veem o trabalho como algo a ser seguido desde a infância, onde, de maneira geral, se precisa estudar para depois escolher e dedicar-se a uma profissão. O trabalho, normalmente, traz ritmo, cronologia e frequência em várias etapas da vida. Quando se relaciona identidade e

trabalho, o ambiente social aparece como estruturante, uma vez que é através da inserção do sujeito nos grupos sociais, inclusive, no espaço institucional, que se estabelecem os papéis, o reconhecimento ou não, a realização e satisfação pessoal. E também surge o valor econômico que decorre do trabalho, por conta da segurança e independência que este confere aos indivíduos (COSTA, 2009).

Dejours (2004) aponta que o trabalho, além de viabilizar a produção de alguma coisa, provoca transformações individuais e também alterações recíprocas, visto que as pessoas trabalham para si e também para alguém, seja o chefe, o subordinado, os colegas, os clientes, os usuários do serviço. A interação está baseada em acordos e normas coletivas onde aspectos individuais se articulam aos coletivos, onde é preciso que se respeitem os limites de cada espaço.

O trabalho é capaz de estimular o sentimento de se fazer parte de alguma coisa/lugar, especialmente, por ser uma maneira pela qual a pessoa se relaciona com os outros indivíduos, estabelecendo metas na sua vida e encontrando uma ocupação. O trabalho, por esse lado, é uma ação que transforma mutuamente fazendo o homem criar e recriar a sua história (PERES, 2016).

Analisar o trabalho dentro da perspectiva histórica, levando-se em conta os diferentes contextos que influenciam a produção de seu sentido, reafirma sua centralidade no ordenamento social, entendendo que sua relevância não se reduz a preservação da sobrevivência material, mas perpassa outros aspectos da vida dos indivíduos, como sua interação social, criação das subjetividades, que colaboram na concessão dos sentidos (SOUZA; MOULIN, 2014).

Segundo Ribeiro e Silva (2020), as concepções sobre o trabalho apontam para três posições: um polo negativo que define o trabalho como um castigo, uma punição, uma obrigação; um polo positivo que coloca o trabalho como fonte de autorrealização, de onde provém satisfação; e um polo neutro ou definido como “centro do contínuo” que relaciona o trabalho a algo puramente instrumental e voltado para adquirir meios para sobrevivência, ou seja, trabalhar serviria, objetivamente, para obter dinheiro para comprar coisas e garantir a vida.

Os mesmos autores citam estudos de outros pesquisadores como Peiró e Prieto (2006); Dedecca (2009); Silva e Tolfo (2012), que referem o trabalho como ocupante de boa parte do tempo dos adultos, justificando a ideia de que exerce um lugar central na vida dos indivíduos, uma vez que parece influenciar em outros

espaços e em outros papéis desempenhados, como, por exemplo, na organização de horários, compromissos e relações sociais fora do ambiente de trabalho.

As pesquisas do *Meaning of Work International Research Team*, conhecido como grupo MOW foi, possivelmente, um dos estudos mais clássicos sobre o significado do trabalho, em uma perspectiva que o considera como “um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre as variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo” (TOLFO; PICCININI, 2007). Os estudos iniciaram em Londres, na década de 80, entre 1981 e 1983, depois houve um reestudo entre 1989 e 1991 que avaliou amostras representativas de oito países (Japão, Israel, Estados Unidos, Alemanha, Inglaterra, Holanda, Bélgica e França) e posteriormente houve um terceiro estudo envolvendo o leste europeu (SILVA; TOLFO, 2012).

O estudo do MOW (1987) foi marcante para o entendimento do trabalho como elemento de transformação recíproca entre o homem e a natureza e como geradora de significado. O entendimento é de que quando o trabalho possui um significado, ele ajuda os indivíduos a unirem seus próprios interesses e os da instituição onde trabalha, por um bem comum. A equipe do MOW enfatiza, de acordo com o ponto de vista cognitivista, que significados do trabalho são crenças, perspectivas e valores estabelecidos pelos indivíduos (RIBEIRO; SILVA, 2020).

O modelo MOW (1987) que envolve todos esses aspectos tem como premissa que o significado do trabalho irá sofrer influência do contexto ambiental, organizacional, familiar, pelas experiências que a pessoa vive dentro e fora do trabalho, pelas decisões e vivências do indivíduo, que possuem relação com o trabalho e com o ambiente sociofamiliar no qual está inserido (KUBO; GOUVÊA; MONTOVANI 2013).

De acordo com Ribeiro e Silva (2020), a origem do significado do trabalho advém da experiência individual de cada pessoa, ou seja, ele não tem um significado único, absoluto, mas vai derivar do contexto social, organizacional, histórico e rotina de vida do trabalhador. Afirmam também que o grupo MOW (1987) definia que o significado do trabalho seria composto por três princípios: a centralidade do trabalho, as normas sociais e os valores associados aos resultados do trabalho.

No que tange à centralidade do trabalho, entende-se que se refere a importância que o trabalho tem na vida do sujeito, tendo como seus principais componentes: o valorativo, do qual faz parte a identificação e o envolvimento com o trabalho; e o comportamental que compreendem as preferências do indivíduo em relação aos outros aspectos da vida cotidiana como o lazer, a vida associativa, a família, a religião (NASCIMENTO, 2013). Os autores Kubo, Gouvêa e Mantovani (2013) ratificam que a centralidade do trabalho compreende o envolvimento da pessoa com o trabalho e a relevância que ele dá ao mesmo.

Com relação às normas sociais do trabalho, elas resultam de valores morais relacionados ao trabalho e consiste na percepção que o indivíduo tem do que ele considera trocas justas entre o que recebe do trabalho e o que contribui para o trabalho. Essa dimensão compreende deveres que são fundamentados em padrões sociais e normas ligadas às obrigações do homem para com a sociedade e pelos direitos relacionados às normas e obrigações da sociedade para com o indivíduo (NASCIMENTO, 2013).

Reforçando esse fundamento, as normas sociais do trabalho equivalem às indicações normativas que são entendidas pelas pessoas como corretas, igualitárias e socialmente aceitáveis. Ainda sobre as normas sociais para o trabalho, estas compreendem questões importantes, que devem resultar do entendimento de que todos possuem o direito a um trabalho relevante, estimulante, a uma capacitação apropriada para o início e a continuidade de suas atividades profissionais e com a participação nas decisões sobre o processo de trabalho e tudo que a ele estiver relacionado (KUBO, 2009).

Quanto aos valores ligados aos resultados do trabalho tem-se que: são funções empreendidas na atividade laboral e que se constituem em um valor para o trabalhador, entre elas, a função de fonte de renda do trabalho; a que evidencia o trabalho como relevante, prazeroso; a função interpessoal do trabalho; a de ocupação do tempo; a função de servir à sociedade; e a de dar status e notoriedade pelo trabalho. Estas estão, intrinsecamente, relacionadas aos princípios de satisfação e encorajamento e desta forma, para equacionar as especificidades do trabalho com os interesses individuais ou grupais, é necessário saber o que é importante para àqueles que trabalham (KUBO; GOUVÊA; MANTOVANI (2013), KUBO (2009).

Ainda com relação aos valores vinculados aos resultados do trabalho, eles representam os motivos que levam o sujeito a trabalhar, envolvendo os produtos que buscam no trabalho, as funções que o trabalho tem para as pessoas e as necessidades que ele permite satisfazer. O grupo MOW (1987) afirma que o trabalho e seu sentido possuem elementos básicos para a vida dos sujeitos, os quais, além de funções econômicas, têm grande potencialidade para atender outras necessidades importantes para as pessoas (NASCIMENTO, 2013).

Além disso, Nascimento (2013) acrescenta que o sentido do trabalho é definido pelas escolhas e experiências das pessoas e pela conjuntura organizacional e ambiental em que a pessoa trabalha e vive. Assim, entende-se que o sentido do trabalho possui muito mais que variáveis essenciais, mas poderá influenciar e ser influenciado por fatores externos, podendo, ainda, ser alterado conforme o momento histórico no qual o indivíduo esteja inserido.

Com isso, percebe-se que o trabalho, inegavelmente, ocupa um espaço significativo na vida dos seres humanos, representando uma das atividades mais importantes de sua existência e evidenciando-se como uma das principais fontes de significados na construção de sua vida. Funciona como parte de sua identidade individual e, quando se une ao sucesso e à satisfação, reforça esse senso de identidade e acarreta o reconhecimento social. Assim, com o fim da vida laboral, quando se interrompem as atividades profissionais e os vínculos sociais no âmbito do trabalho, dificuldades podem surgir e vir a prejudicar a qualidade de vida dessas pessoas (DEBETIR, 2011).

### **1.3. O serviço público no Brasil - contextualizado o público alvo da pesquisa.**

No Brasil, o serviço público sempre esteve imerso em conceitos contraditórios, que, por um lado, o considerava como símbolo de poder e importância social e, por outro, o apresentava no centro de críticas pejorativas, contudo cobiçado por várias camadas sociais. O emprego público era tratado de forma diferenciada, como forma de garantir a fidelidade almejada daqueles que executavam as políticas públicas. A categoria aparecia como um grupo que gozava de maior tranquilidade, especialmente, na época em que se acirravam as lutas trabalhistas por melhores salários e condições de trabalho, tanto antes como depois da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943 (O SIGNIFICADO..., 1997).

Para Souza e Moulin (2014) as atividades inerentes às instituições públicas estão relacionadas às exercidas, tipicamente, pelo setor terciário ou de serviços, muito embora, até os dias atuais, ainda exista um entendimento inconclusivo sobre as especificidades do serviço público, o qual abrange inúmeros tipos de processos, atividades e produtos. Enquanto o setor industrial teve sua expansão a partir de um episódio histórico (a Revolução Industrial), a origem do setor público vincula-se a arrecadação e administração de impostos pelo Estado. Assim, o serviço público, desde os seus primórdios, foi considerado uma atividade improdutiva e cujos resultados são produtos incapazes de trazer lucro e garantir sua própria continuidade e ampliação. Sua viabilidade ocorre, então, através das autoridades públicas que garantem sua manutenção através da cobrança de taxas e tributos.

Existem registros históricos indicando que o concurso público tornou-se o meio oficial de ingresso no Tesouro Público Nacional, órgão ligado ao Ministério da Fazenda, a partir de 1831, e nas Faculdades de Direito, em São Paulo e Olinda, nas Faculdades de Medicina da Bahia e do Rio de Janeiro, e na Escola Polytechnica (futura Escola Nacional de Engenharia), também no Rio de Janeiro, no magistério de ensino superior (MAIA, 2021).

Outros assentamentos referem que foi na década de 30, no governo de Getúlio Vargas, que surgiu a iniciativa da reforma administrativa que tinha como referência a organização do serviço civil americano e objetivava gerar a racionalização burocrática do serviço público, através da padronização, normatização e implantação de mecanismos de controle, e também pela implementação de princípios de centralização, impessoalidade e separação entre o público e o privado (NASCIMENTO, 2013).

O ano de 1937 aparece em alguns textos como precursor do primeiro concurso público no Brasil, quando cerca de cinco mil candidatos teriam se habilitado para concorrer a cargos no Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (IAPI) em todo país. Anteriormente a entrada de pessoas para empregos públicos se dava por indicação de lideranças políticas, situação que advém desde o período colonial. O IAPI – Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Industriários pretendia que em seu quadro de funcionários houvesse uma seleção a partir de critérios técnicos e por isso a opção pelo concurso público (PERESSIN, 2017).

A partir dos anos 50 o contingente de servidores públicos foi aumentando, com maior intensidade nos anos 70, quando houve a contratação de pessoal sem concurso (regime celetista), os quais ganhariam estabilidade, posteriormente, com a criação da Constituição Federal de 1988 (O SIGNIFICADO..., 1997).

Desta forma, a Constituição Federal de 1988 determinou um regime único para os servidores públicos disciplinado pela Lei 8.112 de 1990 e alterado pela Lei 9.527 de 1997 (NASCIMENTO, 2013).

O Regime Jurídico Único definiu regras que garantiria aposentadoria integral aos servidores que reunissem tempo e idade, segundo as regras vigentes. E no que se refere, especificamente, aos servidores do Judiciário Pernambucano, as reformas salariais conquistadas na década de 90, colocaram a categoria numa posição econômica mais confortável, que a inclui na classe média. Garantindo-lhe, ainda, vantagens e condições consideradas privilegiadas, se comparadas a grande massa da população assalariada.

Com a organização do serviço público foi criado o mecanismo de avaliação de desempenho que tinha por objetivo associar também à remuneração e incentivos ao desempenho do servidor, procurando distribuir responsabilidades e estimular a motivação do servidor, além de ajudar com ações de capacitação e avaliar seus efeitos no desempenho dos servidores (NASCIMENTO, 2013).

Ainda conforme preconiza Nascimento (2013), a capacitação de servidores também tinha como finalidade colaborar para a melhoria da eficiência do serviço público e da qualidade dos serviços oferecidos aos cidadãos; valorizar o servidor público, através de sua capacitação contínua para o incremento de uma administração pública ágil e competente; garantir a organização e o acompanhamento das capacitações e permitir o constante ajustamento da força de trabalho às necessidades do serviço público.

Uma característica marcante do serviço público, apontada por Souza e Moulin (2014), é que as atividades realizadas são marcadas, fundamentalmente, pelas interações humanas, cujos conteúdos causam efeitos subjetivos nos trabalhadores e usuários, que vão além do momento da atividade propriamente dita. O servidor público acaba sendo o mediador entre o Estado e o cidadão, tentando equilibrar interesse público e privado; coletivo e individual. E nessa intermediação está gerenciar os conflitos que aparecem entre essas esferas.



A organização da carreira pública faz com que as expectativas dos (as) servidores (as) estejam situadas na estabilidade e não no desenvolvimento profissional, o que colabora para um “engessamento” da vida profissional e para uma ausência de perspectivas para as relações de trabalho. Mais a frente, esses fatores contribuem para uma baixa autoestima dos servidores e uma perda da importância do significado do trabalho na esfera pública (NASCIMENTO, 2013).

Entretanto, um estudo de Coutinho, Diogo e Joaquim (2008), pesquisou os sentidos do trabalho de servidores numa universidade pública. Os autores verificaram que os servidores atribuíram um sentido de conotação positiva ao trabalho, aliado ao sentimento de realização e felicidade, associada à perspectiva de sustento individual e da família advindo do trabalho, e a relevância da estabilidade no emprego. Além disso, o trabalho aparece como central na vida do indivíduo e como aspecto de reafirmação de sua identidade em decorrência da sensação de contribuição social.

Outra pesquisa realizada por Nascimento e Oliveira (2013), revelou que para os servidores públicos com mais tempo de serviço, o sentido do trabalho está ligado a uma perspectiva mais subjetiva, de maior significação dos vínculos interpessoais, constituídos ao longo da vida laboral. Já os servidores com menos tempo de serviço veem o sentido do trabalho sob o ponto de vista instrumental, na ótica do consumo, onde o trabalho deve atender a finalidades específicas, que além de buscar a subsistência, devem garantir a obtenção de bens de consumo considerados essenciais para sua qualidade de vida.

A concepção histórica que considera o serviço público como atividade improdutiva, que só dá despesa e não traz lucro pode ter contribuído para construção de uma imagem negativa do servidor público, especialmente, na década de 90, a partir do Governo Collor. Essa imagem negativa erguida no decorrer dos anos, o conceitua como funcionário que não trabalha, é incompetente, desestimulado, moroso e que não presta bom atendimento, entre outros conceitos pejorativos (SOUZA; MOULIN, 2014).

As mesmas autoras reconhecem a importância que as vivências no trabalho possuem para a imagem que o servidor tem de si mesmo. Desta forma, pode-se inferir que a imagem negativa que a sociedade tem do servidor público, pode se

tornar causa de sofrimento psíquico e resultar em prejuízo à saúde mental desses trabalhadores.

O valor do trabalho na vida dos indivíduos faz com que seja necessária, também uma compreensão de como o envelhecimento repercute nos aspectos físicos e mentais das pessoas e como essa fase do ciclo vital está diretamente ligada ao momento de ruptura da vida laboral que é a aposentadoria. Questões estas que serão apresentadas no capítulo II.

## **2. CAPÍTULO II - O ENVELHECIMENTO E A REPERCUSSÃO DA APOSENTADORIA**

### **2.1 O envelhecimento e a aposentadoria sob a ótica sistêmica**

A presente pesquisa teve como seu objetivo geral compreender como se processa a transição da categoria de trabalhador ativo a trabalhador aposentado para servidores (as) do Tribunal de Justiça de Pernambuco e como tal é preciso entender, inicialmente, que o (a) servidor (a) está inserido em um sistema vivo do qual fazem parte os familiares, os amigos, os colegas de trabalho e outros sistemas que com ele interage.

Para entender as complexidades desses vários sistemas que se relacionam e, também, o fenômeno da aposentadoria utilizou-se fundamentos da Teoria Geral dos Sistemas (BERTALANFFY, 1975), do Pensamento Sistêmico Novo Paradigmático (VASCONCELLOS, 2009) e do Pensamento Complexo (MORIN, 2006). Para tanto é preciso demonstrar aspectos fundamentais dos pensamentos desses autores relacionando-os ao tema da pesquisa.

A Teoria Geral dos Sistemas, elaborada por Ludwig Von Bertalanffy, nos traz a ideia de que há uma relação entre todos os elementos constituintes da sociedade. Nessa teoria é dada ênfase à inter-relação e interdependência entre os componentes que formam um sistema, que se constitui numa totalidade integrada, não sendo possível entender seus elementos isoladamente. Assim, toda mudança ocorrida em uma das partes afetará todo o conjunto (BERTALANFFY, 1975).

Ainda segundo o mesmo autor, um sistema é uma combinação de coisas ou partes que formam um todo complexo e único. Para compreender um sistema é necessário considerar sua natureza, e seu funcionamento não pode ser analisado isoladamente, mas como um conjunto de unidades que se relacionam.

A Teoria Geral dos Sistemas adotou conceitos da Biologia, contudo ultrapassou as fronteiras de outras áreas do conhecimento e tornou-se base para análise das relações humanas e sociais, sendo muito utilizada no estudo dos relacionamentos entre os indivíduos e seus grupos sociais (GOMES, 2014).

Todos os grupos sociais (família, amigos, trabalho, escola, entre outros) interagem através da comunicação. Nesse sentido, a Teoria da Comunicação, que foi elaborada por vários estudiosos tendo como líder o antropólogo Gregory Bateson,

traz colaborações com o entendimento de que os indivíduos trocam inúmeras mensagens, por vias verbais e não verbais, as quais acabam afetando ou transformando umas as outras. Assim, quando dois indivíduos interagem frequentemente, eles reforçam e estimulam o que está sendo dito e feito, de modo que o modelo de comunicação entre os elementos de uma interação define o relacionamento entre eles. Com isso, percebe-se que a importância das mensagens não está apenas no fato de se comunicar algo, mas, principalmente, na influência que elas exercem nas atitudes e no comportamento das pessoas que se relacionam (NEVES et. al., 2018).

Durante todo o ciclo de vida dos seres humanos muitas mudanças acontecem desde o nascimento até a morte, entre elas está o envelhecimento e a aposentadoria que fazem parte e interferem no ciclo de vida familiar e nos demais grupos, como é o caso dos amigos e do trabalho. O que acontece na fase tardia da vida precisa considerar a garantia de funcionamento e os interesses individuais, visto que essa fase envolve mudanças físicas e emocionais.

Esteves de Vasconcellos (2009) fala sobre a importância do exercício da visão sistêmica sobre os diversos elementos de interação que envolve os diversos sistemas, família, amigos, trabalho e considerando-se, inclusive, a cultura, a economia, o momento histórico e político no qual estão inseridos. Esses elementos precisam se relacionar buscando um equilíbrio que favoreça o funcionamento de cada subsistema vital, num processo de retroalimentação, para alcançar uma autorregulação.

O pensamento de Morin (2006) colabora com essa pesquisa quando evidencia que as interligações entre os elementos constituem um conjunto de sistemas onde tudo se relaciona, de acordo com a perspectiva individual de cada parte envolvida e do que é produzido a partir do contexto vivido. Por exemplo, a relação entre o aposentado com sua família sofrerá transformações a partir das mudanças individuais que ele sofrerá após a interrupção de sua atividade laboral, sendo necessário um equilíbrio que mantenha o funcionamento dos sistemas por onde ele transita.

A visão sistêmica possibilita uma análise de como as vivências do aposentado são influenciadas pela dinâmica familiar, pelas experiências no trabalho e como ele também interfere nessas dinâmicas de forma mútua, inscrevendo outras histórias em

seu novo contexto de vida. Ao se aposentar, a pessoa seguirá para um novo estágio de vida individual e precisará, incontestavelmente, fazer modificações em sua rotina e em suas atividades. Desta forma, haverá repercussões na família, que também sofrerá transformações em seus padrões de funcionamento anteriormente estabelecidos (ANTUNES et. al., 2016).

Ainda segundo esse autor, a aposentadoria vai acontecer num momento do ciclo da vida onde muitas transformações podem acontecer como: a saída dos filhos de casa; a interrupção da rotina no trabalho; as mudanças econômicas decorrentes da ausência na vida laboral. Todas essas mudanças vão alterar positiva ou negativamente as relações familiares e a relação conjugal, dependendo de como o indivíduo irá lidar com as novas possibilidades, como irá se adaptar.

No que se refere ao âmbito institucional, pensar sistemicamente, serviria para contribuir com a avaliação e estruturação de políticas na área de gestão de pessoas que atendessem os (as) servidores (as) em seus diversos momentos da trajetória profissional, principalmente, na época mais próxima do fim da vida laboral, quando é necessário refletir e se preparar para o novo momento de vida, incluindo a participação dos familiares que afetarão e serão afetados pela aposentadoria (ANTUNES et. al., 2016).

A perspectiva sistêmica enfoca que os sistemas agem como composições estabelecidas hierarquicamente que necessitam ser analisadas em sua totalidade, desde o âmbito macro, como o caso da ordem social, depois graus intermediários, como a cultura local, e finalmente em nível mais próximo, como a família e o trabalho. O objetivo da utilização do pensamento sistêmico na avaliação dos fenômenos como a aposentadoria é estimular potencialidades, buscar recursos tanto individual, como coletivo, de modo que se consiga o atendimento das necessidades e a melhoria na qualidade de vida (GOMES, 2014).

## **2.2. O envelhecimento na atualidade**

A população do Brasil se manteve envelhecendo ao longo dos anos e ganhou 4,8 milhões de idosos desde 2012, batendo a marca dos 30,2 milhões em 2017, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Características dos Moradores e Domicílios. Em 2012, as pessoas com 60 anos ou

mais eram de 25,4 milhões. Houve um acréscimo de 4,8 milhões de novos idosos em cinco anos, que correspondem a um aumento de 18% desse grupo etário, que, paulatinamente, vem sendo mais representativo no Brasil. As mulheres são maioria nesse grupo, com 16,9 milhões (56% dos idosos), enquanto os homens idosos são 13,3 milhões (44% do grupo). Entre 2012 e 2017, a quantidade de idosos aumentou em todos os estados brasileiros, sendo os com maior proporção de idosos, o Rio de Janeiro e o Rio Grande do Sul, ambos com 18,6% de sua população com 60 anos ou mais. O Amapá, por sua vez, é o estado com menor percentual de idosos, com apenas 7,2% da população (IBGE, 2018).

Com relação ao tipo de vida dos idosos, o Instituto de Longevidade Mongeral Aegon, através do Índice de Desenvolvimento Urbano para Longevidade (IDL), indicou as melhores cidades para os idosos viver no Brasil, definidas através de uma metodologia específica e levando em consideração sete variáveis: Indicadores Gerais; Cuidados de Saúde; Bem-Estar; Finanças; Habitação; Educação/Trabalho e Cultura/Engajamento, e mais de 60 indicadores, incluindo o clima. Foram mapeados dados de 498 cidades brasileiras de grande e pequeno porte. As 10 primeiras do ranking foram São Caetano do Sul (SP), Santos (SP), Porto Alegre (RS), São Paulo (SP), Florianópolis (SC), Niterói (RJ), Rio de Janeiro (RJ), Atibaia (SP), Catanduva (SP) e Americana (SP). O Recife ficou na posição 126 dentre as demais cidades brasileiras (IDL, 2020).

O processo de envelhecimento vem aumentando no Brasil e no mundo, como já foi dito, e com isso é muito importante ressaltar os desafios e as potencialidades que aparecem neste panorama, que vão desde a conservação e inclusão de idosos na força de trabalho, demandas ligadas à previdência social, à saúde, à assistência social, ao cuidado e à integração social dos idosos. Com isso pode-se destacar que o envelhecimento da população tem implicações sociais e econômicas, tanto no aspecto individual, como na família e na sociedade (AGOSTINHO et. al., 2018).

Para buscar proteger os idosos criou-se o Estatuto do Idoso que visa garantir às pessoas com mais de 60 anos a concretização do direito à liberdade, à dignidade e ao respeito; à saúde; à educação, cultura, esporte e lazer; à profissionalização e trabalho; à previdência social; à vida; à alimentação, à assistência social; à habitação; e ao transporte (BRASIL, 2003). Antes do Estatuto do Idoso existia a Política Nacional do Idoso, criada pela Lei n. 8.842, de 04.01.1994, que tinha “por

objetivo assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade” (BRASIL, 1994). Nessa época também foi criado o Conselho Nacional do Idoso.

Segundo Veloso (2015), o envelhecimento acompanha o ser humano do nascimento até a morte e é variável para cada pessoa, relacionado às alterações biológicas, psicológicas e sociais. Do ponto de vista biológico ocorrem as modificações orgânicas, morfológicas e funcionais que diminuem gradativamente a capacidade de funcionamento dos órgãos e sistemas, o que, conseqüentemente, traz transformações que resultam em incapacidades que mudam de acordo com cada pessoa.

Ainda de acordo com a mesma autora, do ponto de vista psicológico percebe-se que algumas alterações corporais resultam em repercussões psicológicas, como por exemplo, perdas de memória, dificuldades de raciocínio, bem como transtornos mentais ou comportamentais decorrentes de fatores externos. E do ponto de vista social, acontecem mudanças decorrentes das alterações nos papéis que desempenham na família, no trabalho e nas relações sociais, as quais diminuem a participação social dos indivíduos.

O envelhecimento embora esteja sendo visto como um processo que se caracteriza por perdas e ganhos, no imaginário social, ainda está associado à degeneração do corpo, à decadência e à incapacidade. Somada a essas ideias está a vinculação entre o envelhecimento com a morte, doença, isolamento e dependência. Tais associações reforçam cada vez mais as imagens negativas relacionadas à velhice. E mesmo com todos os avanços para a prevenção de doenças, ela ainda é percebida como uma fase temida e detestável do ciclo vital (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008).

O termo estigma é usado frequentemente como referência para algo depreciativo, tido como maléfico ou rechaçado pela sociedade e, conseqüentemente, que deva ser repellido de toda forma. São pessoas com características que, aos olhos da maioria, são percebidas como fora dos padrões “adequados”, sejam elas físicas, psíquicas, comportamentais, entre outros. Esses conceitos resultam de um longo período de construção, onde são produzidos padrões que passam a ser aceitos e seguidos e colocam os indivíduos em

categorias que direcionam seu comportamento e sua interação com o meio em que vivem (ANDRADE, 2011).

Ainda de acordo com a autora, a velhice, por exemplo, é definida a partir de diversos aspectos, sejam eles por parâmetros de idade, sejam por princípios morais e culturais, sejam por sua inserção social e muitas outras concepções. Com isso, vê-se que o contexto do envelhecimento é construído através de representações sociais, culturais e de acordo com o tempo e cada fase da vida humana. Desta forma, cada sociedade define o tempo ideal para determinadas situações da vida, como, por exemplo, a idade de iniciar a vida laboral, a idade de casar, a idade de ter filhos, entre outras.

É através dos ambientes sociais que se viabiliza o caminho para se descobrir os tipos e condições para se enquadrar as pessoas dentro dos padrões estabelecidos como “normais”. O problema é que quando se conhece um indivíduo procura-se categorizá-lo, no entanto, nem sempre aquela pessoa está apta a atender às exigências daquelas especificações. As análises construídas, muitas vezes, de forma superficial, considerando aspectos como ocupação, local de moradia, biotipo, raça, idade, não se considerando, adequadamente, as características e atributos diferentes, acaba definindo aquela pessoa como “indesejável”. O que evidencia que o estigma é a relação entre o atributo e o estereótipo (ANDRADE, 2011).

Nesse sentido, Andrade (2011) refere que o idoso aparece estigmatizado, uma vez que a sociedade considera a juventude como idade padrão do mundo contemporâneo, mesmo que já existam inúmeros países onde os idosos já são uma grande parcela da sociedade. A medicina e a mídia acabam contribuindo para alimentar esse estigma, visto a relação feita entre algumas doenças e a condição do idoso, o que impõe a este a necessidade de, a todo custo, de não parecer velho.

As peculiaridades da velhice devem ser compreendidas de acordo com a interrelação que existe entre os aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais dessa etapa de vida. E não só isso, levando-se em consideração, ainda, o contexto histórico, político, econômico, geográfico e cultural de cada ambiente no qual o indivíduo está inserido. Esse contexto irá produzir as várias representações sociais sobre a velhice e sobre o idoso em cada sociedade, as quais, geralmente,



correspondem às atitudes das pessoas diante dos que estão envelhecendo (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008).

O mundo conquistou a esplêndida oportunidade de aumentar a expectativa na média de vida de seus habitantes, e, paulatinamente, as pessoas envelhecem e vivem mais, envoltas em inúmeros desafios trazidos pela longevidade. Segundo Anica (2014, p.2), foi no início do século XXI que a Organização Mundial de Saúde trouxe o termo “envelhecimento ativo” preconizando que, na verdade, o conceito se evidencia pela incorporação de diversos fatores que levam ao envelhecimento bem sucedido.

O novo paradigma do envelhecimento ativo entende que o envelhecimento se estende por todo ciclo vital e que se for trabalhado adequadamente em seus pressupostos fundamentais: saúde, participação social e segurança, terá melhores perspectivas como experiência positiva, atrelada à integração gradativa dos idosos na sociedade, favorecendo uma expectativa de vida saudável e com autonomia, independência e qualidade de vida (VELOSO, 2015).

Anica (2014) reforça os fundamentos dos pilares de sustentação do envelhecimento ativo que são: a participação; a saúde e a segurança. A participação nas inúmeras atividades e instituições, as quais engloba a vida profissional, familiar, redes de amigos, vizinhança, se constituem no segredo para os idosos se manterem longe do isolamento e da depressão. A saúde física e mental está diretamente relacionada à autonomia dos indivíduos nas atividades diárias e se reflete, também, nos fatores da qualidade de vida e bem estar, os quais dependem não só das condições comportamentais, mas igualmente, das políticas públicas. E por fim, a segurança dentro e fora de casa, que é influenciada pelas normas públicas e decisões privadas que propiciem a autonomia, a mobilidade e as possibilidades de exercer, plenamente, sua cidadania.

O envelhecimento ativo reconhece que o indivíduo tem uma participação ativa no processo, mas que, também, a partir das estruturas que as instituições e os ambientes oportunizam aos idosos, estas desempenham um papel importante, buscando suas capacidades de adaptação às mudanças, poder de escolhas, incrementação de recursos que compensem suas fragilidades (ANICA, 2014).

Alexandre Kalache é outro autor que fala dos aspectos mais relevantes para o bom envelhecimento, que destaca os quatro importantes capitais essenciais para

envelhecer bem: O Capital vital que fala do investimento da pessoa em sua saúde, cuidar do que se alimenta, dos bons hábitos com relação ao álcool e fumo, ao sono, aos exercícios, a se manter ativo e continuar a ser um recurso para sociedade. O Capital conhecimento que busca motivar a sociedade para uma educação que seja ofertada e estimulada durante toda vida e não só na juventude. Todo profissional, seja de qual área for, deve se manter aprendendo e se reciclando. O Capital financeiro que evidencia a necessidade de que as pessoas se programem para o que precisam para a vida toda, inclusive, na velhice, do contrário poderão encontrar muitas dificuldades no futuro, utilizando recursos como previdência privada, seguro saúde, entre outros. E finalmente, o Capital social que estimula as pessoas a investir nos vínculos sociais e afetivos, na família, nos amigos, em alguém que cuide, pois envelhecer é poder estar vivo e se for com alegria é melhor (KALACHE, 2017).

O aumento da longevidade no mundo é um resultado do progresso obtido a nível econômico, social, biomédico e tecnológico e também pela melhoria das condições de vida da população, tratando-se com isso de um indicador de um desenvolvimento social e científico de cada sociedade. Assim, quanto melhores as condições de vida e progresso nos diversos níveis, mais oportunidade e aumento da perspectiva de vida. Existem inúmeros desafios que precisam ser enfrentados quando se fala em envelhecimento, entre eles está o que aponta a velhice como responsável pelo aumento das despesas nos sistemas de saúde (VELOSO, 2015).

Contudo, a mesma autora expõe que a questão não é a oneração das despesas, mas sim a utilização de mecanismos específicos e adequados às necessidades da população idosa, bem como a habilidade para manejar as já existentes. As concepções criadas em torno do envelhecimento repercutem em mais preconceito e discriminação pela idade, o que acaba incentivando o isolamento dos idosos e os expondo ainda mais à exclusão social.

E de acordo com Veloso (2015), a OMS – Organização Mundial de Saúde refere que quanto mais o idoso continuar com saúde, sem inaptidão e produtivo, maior será sua qualidade de vida, melhor sua colaboração para a sociedade, e, possivelmente, menores serão os custos necessários com os serviços sociais e de saúde.

Uma forma de classificar o envelhecimento é por idade funcional, onde se avalia e se faz um comparativo entre as pessoas de acordo com a maneira que elas

funcionam em seus espaços físicos e sociais onde, por exemplo, alguém com 90 anos e boa saúde pode ser funcionalmente mais jovem que outro indivíduo com 65 anos, que não esteja tão bem (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008).

Em razão do aumento da população de idosos no Brasil, o princípio do envelhecimento ativo pressupõe que as pessoas precisam se desenvolver continuamente, o que exige processos de aprendizagem e educação que atendam a motivações, funções e especificidades diversas e inclusivas. Esses inúmeros processos educativos irão atender a pontos comuns que podem ser conceituados de “dimensões de uma educação para idosos” (DOLL, 2014).

O trabalho educacional com pessoas idosas é um grande desafio, uma vez que apesar dos avanços, falta preparação de profissionais para um trabalho especializado e voltado para as especificidades e necessidades dos idosos. Há uma carência no engajamento dos profissionais e escassez dos estudos e reflexões mais aprofundadas sobre o tema (DOLL, 2014).

Em um mundo que valoriza a produtividade, que cultua o homem que atua, constrói e manipula o mundo, o idoso, especialmente, o aposentado, não tinha mais um “papel” na sociedade. Não existia outro papel interessante ou motivador a ser oferecido aos que saíram da vida produtiva. Entretanto, na atualidade, alguns paradigmas foram modificados e o homem é fortemente valorizado pelo aspecto econômico. Então o idoso perde o “papel” de excluído pela falta de trabalho produtivo e passa a ser visto no “papel” de consumidor, onde existem muitos riscos e perigos, como indução a empréstimos consignados, compras não planejadas, consumo exagerado, entre outros.

Doll (2014) acrescenta, ainda, sobre a importância da educação financeira para os idosos, que precisam aprender a lidar com as perdas financeiras decorrentes da aposentadoria, a consumir de forma consciente e, principalmente, aprender a encontrar sua posição no mundo do consumismo de maneira reflexiva e descobrindo seus significados.

As inovações tecnológicas que transitam nas áreas de psicologia, biologia e medicina buscam: melhorar a atuação da população idosa na execução de atividades mais difíceis; auxiliar nas tarefas que possam causar problemas decorrentes do declínio da força, da flexibilidade e da resistência, mais comuns devido à idade; equilibrar perdas da capacidade funcional através de produtos e

serviços que auxiliem na execução de tarefas, e criar instrumentos que contribuam para o autocuidado. E, ainda, manter as pesquisas atualizadas voltadas ao cotidiano dos idosos, com o objetivo de contínuo aperfeiçoamento das ferramentas de melhoria da qualidade de vida (CARLETO, 2013).

Conforme aponta Castro (2019), essas contribuições para os idosos estão: nas áreas da saúde, objetivando o apoio em seus aspectos físicos, cognitivos, emocionais e sociais; na área de habitação e vida diária, buscando colaborar com as tarefas da rotina diária com autonomia e segurança; na área de transporte e mobilidade, ajudando na locomoção de carro ou transporte público; na área de comunicação e governança, auxiliando a conectar-se com as demais pessoas e contribuindo para supervisão, de forma remota, de sua integridade; na área de trabalho e lazer, procurando apoiar o trabalho, o aprendizado e o incremento de atividades de lazer.

Existe uma urgência de que se reconheçam as necessidades dos idosos no que tange a educação, bem-estar, saúde, trabalho, mobilidade, cuidado, entre outras. Necessidades essas que são complexas e não estão prontas, finalizadas e dependerão do empenho e da interação das áreas do conhecimento para oferecer soluções aos desafios enfrentados pelos que estão envelhecendo, mas que possuem muitos potenciais e limites (CASTRO, 2019).

### **2.3. A aposentadoria e suas repercussões**

O termo aposentar-se significa hospedagem, abrigo nos aposentos ou nos quartos da casa, o que nos remete à ideia de recolhimento no interior da casa. Apesar da noção de aposentadoria só aparecer formalmente com a Revolução Industrial, muito antes disso, já se pensava sobre a sobrevivência e sobre a finitude da vida, especialmente quando não se estava mais ativo (SMUCZEK, 2022).

De acordo com Santos (2018), as mudanças pelas quais os idosos passam irão além das questões socioeconômicas. Dentre elas destacam-se as psicológicas, como por exemplo, a dificuldade de lidar com os novos papéis e de planejar o futuro; a perda de motivação; problemas para enfrentar as perdas orgânicas, afetivas e sociais; para se adaptar às novas situações; as modificações de caráter psíquico: possibilidade de depressão, hipocondria, os níveis baixos de autoestima, entre outras.

Em razão do lugar que o trabalho representa na vida dos indivíduos, a aposentadoria pode vir cercada de inúmeros sentimentos, muitas vezes contraditórios, uma vez que os idosos não foram preparados para aquele novo momento em sua vida. A aposentadoria pode vir seguida de aspirações, incertezas e receios, entretanto há aqueles que ficam felizes e satisfeitos por concluírem mais uma fase importante da vida e por terem, agora, o merecido descanso das tarefas desgastantes e rotineiras, após tantos anos de dedicação ao trabalho (ALVARENGA et. al., 2009).

De acordo com Debetir (2011), a aposentadoria irá interromper as atividades profissionais exercidas, provocando o distanciamento e o redimensionamento da natureza interpessoal, estabelecendo novas maneiras de ocupar o tempo, levando, conseqüentemente, a novos comportamentos e novas autopercepções. Desta forma, a aposentadoria é um momento de mudança que tanto pode ser um meio de crescimento pessoal ou se tornar um fator de desgaste psicológico.

Quando o indivíduo se aposenta, ele também está em um processo de envelhecimento e começa a perceber que o tempo pra ele não é mais o mesmo que outrora e por essa razão é preciso considerar a qualidade das relações e valorizar com o que gasta suas energias. Com a aposentadoria, a pessoa pode reorganizar sua vida de modo que possa continuar em atividade como antes, seja na esfera familiar, quanto social (SMUCZEK, 2022).

Nossa sociedade cultua a produtividade e por isso a contradição que cerca a aposentadoria. Quando por um lado a aposentadoria representaria um direito e, especialmente, uma meta a ser conquistada, por outro lado, a sociedade desvaloriza a pessoa aposentada, associando-a a alguém improdutivo e sem utilidade. O que é corroborado pelo idoso que, verdadeiramente, sente-se desvalorizado, em razão de suas limitações físicas por conta de doenças, pelas dificuldades causadas pelo aumento de despesas com alimentação e medicações, pela perda da condição de continuar produzindo, da mesma forma que antes da aposentadoria. Por tudo isso, o envelhecimento é um desafio a ser encarado (SANTOS, 2018).

Com a aposentadoria acontecem muitas mudanças de hábitos. Há uma diminuição no círculo de amigos do trabalho e aumento da convivência familiar, além de situações marcantes nessa etapa da vida que remetem a uma necessidade de reinvenção do cotidiano, com atividades que façam as pessoas continuarem a se

sentirem ativas, buscando evitar o isolamento e levar o envelhecimento com mais satisfação e positividade. Se reinventar é, justamente, o maior desafio da aposentadoria (SMUCZEK, 2022).

Outro aspecto relevante é que a interrupção da vida laboral, por vezes, causa sentimentos contraditórios, ora de crise por não aceitar a condição estigmatizada de “inativo”, ora de liberdade em poder buscar atividades prazerosas e realizar planos antes impossíveis por conta das obrigações impostas pelo trabalho. Contudo, existem situações em que o (a) aposentado (a) precisa manter uma atividade profissional para complementação de renda e, nesse sentido, ele deve optar por ocupações que lhe tragam mais satisfação, atentar para a redistribuição do tempo dedicado, ter cuidado com a saúde e dedicar-se a atividades que lhe tragam prazer, seja de cunho cultural, de lazer, relacionamentos familiares e sociais, entre outras (FÔLHA; NOVO, 2011).

Entre as pessoas que se mantêm trabalhando, mesmo após a aposentadoria, estão aqueles que, ainda, têm importante papel social no contexto profissional e família. Também tem aqueles cuja condição econômico-financeira na aposentadoria não foi suficiente para continuar mantendo alguns padrões; e finalmente tem aqueles cuja aposentadoria é muito baixa para manter o mínimo necessário para viver (SMUCZEK, 2022).

Desta forma, se a aposentadoria pode ser algo negativo para o indivíduo, causando desmotivação, um sentimento de ser inútil, de abandono e solidão, uma vez que no começo o que era prazeroso por ser um motivo para descanso e liberdade, com o tempo pode se tornar um problema. O que vai determinar um ou outro sentimento é a importância que a pessoa dá ao trabalho, ao que ele transmite para sociedade e para família do que ele é, com a identidade construída, de acordo com o contexto em que viveu, com o tempo decorrido dentro do trabalho, com a função desempenhada, com o grupo com quem trabalhou (SANTOS, 2018).

O planejamento para aposentadoria precisa ter uma visão multifacetada que englobe todas as áreas de sua vida. Planejar a aposentadoria implica em ter liberdade para gerenciar seus atuais e futuros projetos de vida, preparando-se para as perdas que podem ocorrer, reconsiderando seus desejos e horizontes conforme suas probabilidades. As transformações que acontecem por conta da aposentadoria precisam de adaptação e quando isso não ocorre, o resultado pode ser muito

prejudicial, indo do isolamento à depressão, dificuldades de relacionamento familiar, abuso de substâncias químicas, entre outros (FÔLHA; NOVO, 2011).

Em razão de a aposentadoria acontecer no período em que se está envelhecendo, frequentemente, ela esteve associada à retirada do convívio social rumo ao ócio e espera da morte. Essa sensação traz uma enorme angústia para algumas pessoas, que estão próximas de se aposentar, e com isso aparecem os sentimentos de insegurança e de fragilidade, em razão da ruptura da rotina, dos laços de amizade, dos laços profissionais e do conforto material (COLOMBO, 2020).

Castilho e Pilati (2012) acrescentam que preparar-se para a aposentadoria traz a necessidade de reflexão sobre o envelhecimento e a morte. Portanto, muitos indivíduos negam essa realidade e acreditam que essa situação está em um futuro distante, postergando o planejamento para o fim da vida laboral.

Explorando um pouco mais o que compreende “o processo de aposentadoria”, Macedo et. al. (2017) o define como um fenômeno que perpassa diversas fases, que está sujeito a ponderações de cada pessoa, reflexões sobre os ganhos e as perdas que acontecerão, até a decisão consumada de aposentar-se.

Segundo França e Stepansky (2016), aspectos históricos e culturais fundamentam as dificuldades vivenciadas pelo idoso (a) aposentado (a), isto porque há tempos atrás não havia necessidade dele continuar trabalhando, porque sua renda era o suficiente para sua manutenção, o que atualmente não acontece. E com isso, além de sofrer preconceito por ser idoso, também sofre discriminação por estar aposentado.

Uma das dificuldades para o (a) aposentado (a) é a de se desvincular de seu trabalho, uma vez que sua atividade laboral também tem o papel de regular a ordenação de suas atividades, afinal toda a coordenação de tarefas, lazer e relacionamentos são geradas conforme as requisições de seu trabalho. Outra questão é que para o homem, o trabalho parece ter uma representatividade mais intensa em sua vida, uma vez que na sociedade capitalista, o homem sem trabalho é visto como improdutivo e por isso excluído socialmente (FRANÇA; STEPANSKY, 2016).

O indivíduo que trabalha numa instituição cumpre responsabilidades perante as exigências de produção que o tornam parte integrante da sociedade, e quando ele se desliga dessas obrigações funcionais, por ocasião da aposentadoria, pode

acontecer a perda dos referenciais existenciais que a pessoa adquiriu ao longo dos anos. Quando se ausenta do ambiente social produtivo, onde se viveu por tantos anos, as pessoas que se aposentam podem sentir sentimentos de perdas que venham a intervir nos relacionamentos. Acrescido, ainda, pelas sensações de abandono, solidão, e sentimento de falta de pertencimento nos grupos, inadequação e em razão disso podem surgir os adoecimentos físicos e mentais. (SANTOS, 2018)

A Lei Previdenciária atual manterá o (a) trabalhador (a) por mais tempo no trabalho, isto é, as pessoas vão envelhecer no trabalho e com isso estarão mais expostos a situações que atingem o bem estar e a qualidade de vida e que estão ligadas a essa fase do ciclo vital. Além do que, é um período em que há uma redução do desempenho funcional e da eficiência do organismo em responder a estressores ambientais (CARNEIRO et. al., 2021).

Quanto mais cedo se planejar a aposentadoria, mais chance terá de ela ser mais bem vivenciada, uma vez que resultará em ações mais positivas e maior satisfação para com ela, através da autonomia, reconhecimentos de direitos, segurança, dignidade, bem-estar e saúde. O planejamento deve envolver questões relacionadas à saúde, investimento financeiro, vínculos familiares, manutenção de convívio social, atividade de lazer, atividade voluntária, mudança no estilo de vida, entre outros (CARNEIRO et. al., 2021).

Outro aspecto que precisa ser apontado é que a aposentadoria no serviço público tem uma característica importante a ser considerada: que é a estabilidade do vínculo empregatício, o que confere à maioria das pessoas permanecerem muito tempo na mesma instituição, o que pode favorecer a postergação e a dificuldade para enfrentar a transição para a aposentadoria. Outras variáveis como o nível de escolaridade, fatores econômicos, estado civil, características do próprio trabalho ou o sentido sobre o trabalho que é compartilhado pelo grupo, podem influenciar a decisão pela aposentadoria (MACEDO et. al., 2017).

Pesquisas realizadas com mulheres que possuem maior grau de escolaridade e salários, com empregos de alta responsabilidade, demonstraram que ao contrário do que os padrões básicos da sociedade definiam, que associavam a mulher às atividades domésticas, estas demonstraram maior valor ao papel profissional, mesmo que evidenciassem satisfação em conseguir equilibrar seu papel profissional e social, com seus objetivos pessoais. Com isso, quando se ausentam do trabalho



formal, as mulheres demonstram maior flexibilidade para se integrar em novas atividades, escolhendo soluções e planos que combinem com elementos que tenham a ver com seu desenvolvimento pessoal ou com planos que são projetos que não conseguiram realizar em outros momentos no decorrer de sua vida (CARNEIRO et. al., 2021).

O PPA (Programa de Preparação para Aposentadoria) é um programa que deve ser implantado em todas as instituições como forma de proporcionar qualidade de vida aos (as) servidores (as). Realizado com antecedência e no tempo adequado o programa pode trazer benefícios tanto pessoal quanto para organização que pensa em seus colaboradores, buscando impedir ou diminuir danos e despesas que podem advir com a aposentadoria (COLOMBO, 2020).

Quando as instituições públicas ou privadas investem em programas de preparação para aposentadoria, elas desempenham uma ação de cidadania e responsabilidade social, visto que visam o justo reconhecimento àqueles que dedicaram seu valioso tempo de sua vida ao trabalho. Os PPAs objetivam, assim, proporcionar melhoramentos na qualidade de vida, aumentar o controle emocional, financeiro, familiar, material e a autoestima, buscando o equilíbrio emocional e social (SMUCZEK, 2022).

O programa de preparação para aposentadoria (PPA) tem como referência o que preconiza algumas leis que foram criadas com o objetivo de proteger e reconhecer direito dos idosos, como é o caso da Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/1994), que objetivava “Criar e estimular a manutenção de programas de preparação para a aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (BRASIL, 1994), e o Estatuto do Idoso (Lei n. 10.74/2003), prevendo que “O poder público criará e estimulará programa de Preparação dos trabalhadores para a aposentadoria com antecedência mínima de 01 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania” (BRASIL, 2003).

Essas leis evidenciam uma preocupação do poder público com o estímulo para criação e execução de programas de preparação para aposentadoria, contudo, na realidade, não parece existir tanta divulgação destes. É preciso reconhecer que o planejamento da aposentadoria é se preparar também para prováveis dificuldades

nessa fase da vida, o que, obviamente, é benéfico e importante para a sobrevivência. E nesse sentido, o PPA (Programa de Preparação para a Aposentadoria) pode criar condições mais prazerosas aos que irão se aposentar, pois destaca os aspectos positivos e proporciona pensar sobre os aspectos negativos das transformações, assim como analisar maneiras de como lidar com eles (SMUCZEK, 2022).

Assim, o programa de preparação para a aposentadoria terá uma função relevante, a qual deve se iniciar algum tempo antes da aposentadoria em si, provendo orientação para cada tipo de situação, de modo a transformar-se e planejar a vida daqueles que estão mais próximos a enfrentar um recomeço de vida. Assim, uma pessoa que tem os elementos necessários para a aposentadoria, deve vivenciar o período de pós-trabalho, de maneira coordenada e planejada nos âmbitos: financeiro, social, familiar e individual (SANTOS, 2018).

De acordo com Figueira, et. al. (2017), estudos já evidenciaram a importância da família e amigos, de trabalho ou não, para a tomada de decisão pela aposentadoria. O relacionamento familiar, por exemplo, aparece como um símbolo de resiliência para superação das dificuldades que surgem na pré-aposentadoria e quanto melhor for a relação conjugal, mas parece existir facilidade para aceitação da aposentadoria, até porque pode proporcionar maior tempo de convivência e proximidade entre o casal e patrocinar maior entrosamento e satisfação na vida conjugal e familiar.

Reforçando essa ideia, Santos (2018) refere que a família se constitui em um elemento importante por ocasião da aposentadoria, pois ela pode ser o meio acessível para criação de estímulos para o indivíduo, além de poder oportunizar a segurança emocional à pessoa naquele momento de mudança.

Por outro lado, segundo Figueira et. al. (2017), quando essas relações não estão equilibradas, e o (a) aposentado (a) não encontra outra ocupação e permanece mais tempo em casa, isso pode trazer problemas de ordem conjugal e familiar. Aliado a esses problemas estão àqueles inerentes à velhice e irão se somar aos conflitos já existentes.

De acordo com Zanelli (2015), o melhor para o planejamento de carreira é integrá-la ao planejamento de vida. O que se acredita é que essa transição pode ser facilitada quando, no contexto organizacional, são empreendidas ações enquanto o

indivíduo ainda está inserido nas atividades profissionais. É plausível preparar a pessoa para inovações que certamente não se acabam com o final de uma carreira.

Especificamente no que se refere ao Tribunal de Justiça de Pernambuco, a instituição possui um PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria (ANEXO D) desde 2016 e tem como objetivo a promoção de palestras e outras atividades nas áreas da saúde, qualidade de vida, educação financeira, legislação previdenciária, direitos do idoso, empreendedorismo, dentre outras pertinentes a aposentadoria. A última edição foi em 2019, em razão da pandemia em 2020.

Contudo, o SINDJUD – PE (Sindicato dos Servidores do Judiciário do Estado de Pernambuco) tomou a iniciativa de retomar, em janeiro de 2023, a discussão sobre os aposentados (as) criando o I Encontro de Aposentadas (os) do Sindijud – PE, onde foi construída e aprovada por unanimidade uma política de valorização e reivindicações de aposentados (as). Por oportuno, houve ainda o início de tratativas para criação de uma comissão de aposentado (as) visando contribuir para o fortalecimento da representação dessa categoria de servidores (as) nas mobilizações em defesa de seus direitos (ANEXO E).

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo Geral**

Compreender, junto aos (as) servidores (as) do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), como se processa a transição da categoria de trabalhador ativo a trabalhador aposentado.

#### **3.2. Objetivos Específicos**

1) Conhecer as percepções e sentimentos de servidores (as) do TJPE sobre a aposentadoria, quando já têm tempo e idade para tal e não a solicitam;

2) Entender como servidores (as) do TJPE percebem as repercussões no ambiente sociofamiliar frente à aposentadoria;

3) Analisar as expectativas de servidores (as) do TJPE sobre a pós-aposentadoria e como eles planejam se adaptar a ela.

## **4. MÉTODO**

### **4.1. Natureza da pesquisa**

A metodologia escolhida para a pesquisa é a de natureza qualitativa, de característica descritiva e exploratória, a qual busca responder as indagações propostas conforme o que compreende e interpreta do que se evidencia. A pesquisa qualitativa trabalha com uma infinidade de significados, valores, crenças, motivos, atitudes, o que compreende um espaço mais profundo das relações, dos acontecimentos, que não podem ser resumidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, 2004).

Ainda segundo Minayo (2004), a capacidade de análise do pesquisador é praticada quando se consegue criar um diálogo entre o material obtido no campo e as hipóteses instituídas para pesquisa. Igualmente, é importante lembrar que o próprio processo de trabalho pode nos levar a reformular nossas proposições e caminhos do estudo.

A pesquisa qualitativa é uma maneira eficaz para a criação e edificação de padrões teóricos de compreensão na avaliação de sistemas que não são diretamente acessíveis. A complexidade da investigação estimula os pesquisadores a analisarem a riqueza evidenciada pela realidade, com suas inúmeras faces, procurando uma visão empírica, agregando os fatos às experiências (REY, 2015).

A pesquisa qualitativa prima pela exposição minuciosa dos fenômenos e dos elementos que os envolvem e por isso, conferindo valor fundamental aos testemunhos dos atores sociais envolvidos, aos discursos e aos significados conduzidos por eles (VIEIRA; ZOUAIN, 2005). E tem como objetivo principal “o aprofundamento da compreensão de um fenômeno social por meio de entrevistas em profundidade e análises qualitativas da consciência articulada dos atores envolvidos no fenômeno e não reside na produção de opiniões representativas e objetivamente mensuráveis de um grupo” (RICHARDSON, 1999, p. 102).

A pesquisa descritiva objetiva apresentar, criteriosamente, os fatos e fenômenos de determinada realidade, de maneira a conseguir subsídios a respeito do que foi determinado como problema a ser averiguado (TRIVIÑOS, 2008).

#### **4.1.2. Participantes**

Os (as) participantes foram escolhidos (as) por meio de uma amostra proposital que teve o objetivo de se obter respostas à averiguação relacionadas à finalidade da pesquisa (TURATO, 2003). Foram selecionados dez servidores, que estivessem em abono de permanência, cinco homens e cinco mulheres, lotados na capital e interior, dos três cargos mais numerosos do quadro de pessoal: Técnico Judiciário, Analista Judiciário, Oficial de Justiça, com ou sem filhos. A idade dos selecionados compreendeu 59 a 67 anos; de camada social média; com estado civil predominante casado (seis), divorciado (dois), em união estável (um), solteiro (um); com religião católica (seis), evangélica (três), espírita (um). A escolaridade dos selecionados versa entre mestrado (três), pós-graduados (quatro), superior (um) e ensino médio (dois).

##### **4.1.2.1 Sobre os critérios de inclusão**

Os (as) participantes, independente das demais variáveis, teriam que estar em abono de permanência, que é uma condição concedida ao servidor que já possui idade e tempo para se aposentar e decide continuar trabalhando, obtendo como um tipo de “bonificação” a devolução do valor que mensalmente é descontado em contracheque a título de contribuição previdenciária.

Apesar das mudanças nas regras de aposentadoria já alteradas pela Emenda Constitucional 103/2019 de 12 de novembro de 2019, as normas do Estatuto do Servidor Público do Judiciário Estadual continuam a ser de 35 anos de serviço para homens e 30 anos para mulheres e 60 anos de idade para homens e 55 anos de idade para mulheres. Existe a possibilidade de mudança nas regras atuais e suas adequações ao que já foi instituído pelo Governo Federal, contudo ainda não sem data definida. Vale salientar que *a priori* os (as) servidores (as) que já estão em abono de permanência, já conquistaram o direito de se aposentar pelas regras vigentes e não serão afetados (as) pelas mudanças, caso ocorram.

Essa condição de se estar em abono de permanência permite uma análise mais completa sobre como se processa a transição da categoria de trabalhador ativo a trabalhador aposentado que é o objetivo geral da pesquisa.

## **4.2. Instrumentos**

O instrumental utilizado para obtenção das informações foi: o questionário sociodemográfico (APENDICE A) e a entrevista semiestruturada (APENDICE B). Os dois instrumentos foram criados pela pesquisadora e descritos abaixo.

### **4.2.1. Questionário sociodemográfico**

Disponibilizado aos (as) servidores (as) selecionados (as), compreendendo dados sobre os participantes, tais como: idade, sexo, estado civil, escolaridade, cargo, lotação, renda familiar, prática religiosa, tempo em abono de permanência, tempo de atividade no TJPE, tempo de atividade fora do TJPE, composição familiar, entre outros (APÊNDICE A).

### **4.2.2. Entrevista semiestruturada**

A entrevista (APÊNDICE B), administrada de forma semidirigida, seguiu um roteiro composto por questões relacionadas aos objetivos da pesquisa. No modelo de entrevista semiestruturada, o (a) entrevistado (a) tem a possibilidade de pensar sobre o tema em questão sem se ater exclusivamente à indagação formulada, cujo objetivo é um relato mais fluido e ampliado sobre as experiências do passado, das ocorrências do presente e da expectativa de futuro.

## **4.3. Procedimentos de coleta de dados**

O projeto teve a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos – CEP, que é uma instância colegiada da Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP para emissão de pareceres sobre protocolos de pesquisas, vinculada a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP e tem por finalidade o acompanhamento das pesquisas, baseados na Resolução n.º 196/96 do CNS, a qual regulamenta a pesquisa em andamento no país e que envolve seres humanos. A aprovação encontra-se na Plataforma Brasil, sob o CAAE nº 54735321.2.0000.5206 (ANEXO A).

Inicialmente, os (as) participantes foram escolhidos (as) por meio do portal da transparência do Tribunal de Justiça, selecionando-se os (as) servidores (as) com números de matrícula mais antigas, que conseqüentemente já teriam provável condição de estar com idade e tempo de serviço para aposentadoria e ainda estavam na ativa. Após identificar servidores (as) mais antigos (as) em cargos de oficial de justiça, analista judiciário e técnico judiciário, procedeu-se com telefonemas para a unidade de trabalho onde estavam lotados (as), cujos números de telefone também estão disponíveis ao público no site e fizemos o convite para participação na pesquisa.

Com a concordância dos (as) servidores (as) contatados (as), solicitamos permissão para realização de entrevista gravada via celular, haja vista a continuidade da necessidade de distanciamento em razão da epidemia de Covid 19 e também pela distância de algumas cidades dos (as) entrevistados (as), o que dificultaria a entrevista presencial.

Em seguida, foram convidados (as) a expressar por escrito via *whatsapp* a concordância em participar da pesquisa, por meio de esclarecimentos sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (APÊNDICE C). Na data e horário previamente acordado com os (as) participantes foi respondido, individualmente, o questionário sociodemográfico e a entrevista semiestruturada, havendo a gravação do material com consentimento, para a futura transcrição do conteúdo. Este foi concedido com autorização verbal no momento do primeiro contato telefônico com os (as) participantes, com ênfase nas questões de garantia do sigilo das informações. Durante a análise dos eixos temáticos utilizou-se nomes fictícios para identificar os (as) entrevistados (as).

#### **4.4. Procedimentos de análise de dados**

Após transcrição, foi realizada a análise do material coletado. O procedimento de análise escolhido para esta pesquisa foi o de Análise de Conteúdo Temática, compreendida como um conjunto de técnicas de pesquisa cujo objetivo é a busca do sentido ou dos sentidos de um documento. De acordo com Minayo (2004), na prática a Análise Temática de Conteúdo abrange as etapas de pré-análise, exploração do



material ou codificação e tratamento dos resultados obtidos/interpretação, de acordo com a literatura analisada.

Inicialmente separamos as respostas das entrevistas por eixos temáticos para uma análise mais detalhadas dos temas relacionados aos objetivos da pesquisa e, em seguida, avaliamos os resultados, interpretando e interligando-os à literatura pesquisada.

## 5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Para melhor compreender os resultados encontrados e contextualizar os servidores pesquisados decidiu-se por apresentar os dados sociodemográficos de forma geral. Depois foram catalogadas seis categorias de análise, e em seguida procedeu-se com a interpretação do conteúdo das falas, tudo isso fundamentado nos alicerces do pensamento sistêmico (VASCONCELLOS, 2009), bem como nos demais autores pesquisados.

### 5.1. Dados sociodemográficos dos participantes

O quadro a seguir dá um panorama global dos seis primeiros indicadores sociodemográficos, fornecendo elementos específicos sobre a idade, escolaridade, estado civil, religião, composição familiar e lotação de cada servidor (a) entrevistado (a).

Quadro 1: Dados sociodemográficos dos participantes 1

	Idade	Escolaridade	Estado civil	Religião	Composição familiar	Lotação
<b>MASCULINO</b>						
Entrevistado 1 <b>Ivan</b>	64	Mestrado	Casado	Evangélico	Esposa + 1 filho divorc.	Capital
Entrevistado 2 <b>Juca</b>	67	Superior	União Estável	Evangélico	Companheira + 1 filho	Capital
Entrevistado 3 <b>Álvaro</b>	62	Ensino Médio	Casado	Católico	Esposa + 1 filho	Interior
Entrevistado 4 <b>Rivaldo</b>	64	Ensino Médio	Casado	Católico	Esposa + 2 filhos	Interior
Entrevistado 5 <b>Joaquim</b>	60	Pós Graduação	Casado	Católico	Esposa + 3 filhos	Capital
<b>FEMININO</b>						
Entrevistada 6 <b>Heloísa</b>	61	Mestrado	Casada	Católica	Esposo + 1 filha e 1 neto	Capital
Entrevistada 7 <b>Vanessa</b>	59	Pós Graduação	Divorciada	Católica	1 filha	Interior
Entrevistada 8 <b>Doriana</b>	59	Pós Graduação	Casada	Cristã	Esposo + 2 filhos	Capital
Entrevistada 9 <b>Íris</b>	63	Pós Graduação	Divorciada	Espírita	Irmão	Capital
Entrevistada 10 <b>Janáina</b>	66	Mestrado	Solteira	Católica	Sozinha	Interior

A pesquisadora selecionou 10 servidores (as) do Tribunal de Justiça de Pernambuco, sendo que cinco deles foram homens e cinco mulheres.

A idade dos (as) servidores (as) pesquisados (as) ficou entre 59 e 67 anos. A pesquisa evidencia mulheres mais jovens em relação aos homens porque na atual regra da aposentadoria, mulheres conquistam o direito ao abono de permanência com 55 anos de idade e 30 anos de serviço e homens com 60 anos de idade e 35 anos de serviço.

Com relação à escolaridade verifica-se que as mulheres possuem um maior nível de escolaridade, mesmo àquelas que possuem cargo que só exigia nível médio para ingresso no TJPE. Foram dois homens com ensino médio, um homem com graduação, um homem e três mulheres com pós-graduação e um homem e duas mulheres com mestrado.

No que tange ao estado civil dos (as) pesquisados (as), seis são casados (as); um vive em união estável; duas são divorciadas; uma solteira. Os dados demonstram que os cinco homens entrevistados residem com esposa ou companheira, já no caso das mulheres, das cinco entrevistadas apenas duas residem com o esposo. Quanto à religião dos (as) pesquisados (as), seis são católicos (as); três são evangélicos (as); e uma é espírita.

Em relação à composição familiar, oito dos (as) pesquisados (as) residem com esposa (o) e com filhos; apenas uma servidora reside com um parente e uma delas mora sozinha.

Na pesquisa verificou-se que dos (as) oito entrevistados (as) que residem com filhos, cinco moram com apenas um filho e três pesquisados (as) com dois a três filhos. E apenas uma das pesquisadas reside também com um neto, além da filha.

Dos (as) servidores (as) pesquisados (as), seis são lotados (as) na capital e quatro são lotados (as) no interior de Pernambuco. Sendo três homens da capital e dois do interior, o mesmo se repetindo com as mulheres.

O quadro a seguir dá um panorama global dos outros seis indicadores sociodemográficos, fornecendo elementos específicos sobre o cargo, o tempo de serviço no TJPE, o tempo de serviço fora do TJPE, o grau de progressão, a renda individual e a renda familiar de cada servidor (a) entrevistado (a).

Quadro 2: Dados sociodemográficos dos participantes 2

	<b>Cargo</b>	<b>Tempo no TJPE</b>	<b>Tempo fora do TJPE</b>	<b>Grau de Progressão</b>	<b>Renda Individual</b>	<b>Renda Familiar</b>
<b>MASCULINO</b>						
Entrevistado 1 <b>Ivan</b>	Oficial de Justiça	32 anos	13 anos	P 20	09 Salários Mínimos	09 Salários Mínimos
Entrevistado 2 <b>Juca</b>	Técnico Judiciário	34 anos	16 anos	Grupo G1	08 Salários Mínimos	08 Salários Mínimos
Entrevistado 3 <b>Álvaro</b>	Técnico Judiciário	37 anos	Não trabalhou	P 13	07 Salários Mínimos	09 Salários Mínimos
Entrevistado 4 <b>Rivaldo</b>	Oficial de Justiça	39 anos	02 anos	P 15	09 Salários Mínimos	15 Salários Mínimos
Entrevistado 5 <b>Joaquim</b>	Oficial de Justiça	37 anos	06 anos	P18	11 Salários Mínimos	21 Salários Mínimos
<b>FEMININO</b>						
Entrevistada 6 <b>Heloísa</b>	Analista Judiciário	32 anos	05 anos	P 21	15 Salários Mínimos	16 e ½ Salários Mínimos
Entrevistada 7 <b>Vanessa</b>	Técnico Judiciário	25 anos	08 anos	P 18	08 Salários Mínimos	08 Salários Mínimos
Entrevistada 8 <b>Doriana</b>	Técnico Judiciário	21 anos	14 anos	P 16	06 Salários Mínimos	19 Salários Mínimos
Entrevistada 9 <b>Íris</b>	Analista Judiciário	29 anos	04 anos	P18	13 Salários Mínimos	18 Salários Mínimos
Entrevistada 10 <b>Janaína</b>	Técnico Judiciário	48 anos	Não trabalhou	P18	10 Salários Mínimos	10 Salários Mínimos

No que se refere aos cargos selecionou-se indivíduos distribuídos nos três cargos com maior quantitativo de servidores do TJPE. Foram dois homens e três mulheres técnicos judiciários, 02 mulheres analistas judiciários e três homens oficiais de justiça.

Quanto ao tempo de serviço dos (as) servidores (as) no TJPE, compõe em média de 21 a 48 anos de instituição.

No que se refere ao tempo de serviço fora do TJPE, verifica-se que apenas dois nunca trabalharam em outro local, os demais atuaram entre 02 e 16 anos fora do TJPE até ingressarem na instituição.

Os homens são os que possuem mais tempo de serviço dentro e fora do TJPE, especialmente, porque a exigência de tempo de serviço é maior para os homens do que para as mulheres, para conquistar o direito à aposentadoria.

Dentro do contexto da presente pesquisa, ressalta-se que seu público alvo foi, exclusivamente, servidores (as) do Tribunal de Justiça de Pernambuco e submetidos (as) ao regime próprio administrado pela Fundação de Aposentadorias e Pensões dos Servidores do Estado de Pernambuco (FUNAPE), os quais, na atualidade, reúnem requisitos para aposentadoria por tempo de contribuição e idade. A regra atual (até fevereiro de 2023) indica que para concessão do benefício integral são necessários 10 anos no serviço público; 05 anos de efetivo exercício no cargo no qual se aposentará; 35 anos de contribuição (homens) e 30 anos de contribuição (mulheres); e idade mínima de 60 anos para homens e 55 anos para mulheres (MANUAL DE APOSENTADORIA, 2017).

Todos os (as) servidores (as) participantes desta pesquisa atendem a todos esses requisitos, para obtenção da aposentadoria integral, mas decidiram permanecer trabalhando e, por isso, passaram a receber o benefício do “**abono de permanência**”, que foi instituído pela Emenda Constituição nº 41/2003. Esse abono consiste no pagamento do valor correspondente à quantia paga como contribuição previdenciária. Assim, o servidor que continua na ativa fica contribuindo para o RPPS/PE (Regime Próprio da Previdência Social), porém a sua instituição de origem lhe paga o abono no mesmo valor da contribuição previdenciária, até o momento em que resolva se aposentar (MANUAL DE APOSENTADORIA, 2017).

No quesito progressão existem exigências não só de tempo de serviço para cada ano trabalhado, mas também de escolaridade, de acordo com a letra da progressão. O grupo G1 não progride por ser um conjunto de servidores que conseguiu judicialmente a incorporação de um percentual de aumento no salário, que na ocasião da criação da tabela de progressão, optou por permanecer com esse percentual e não seguir a atual tabela de progressão.

Já de acordo com a tabela instituída pela Resolução 381/2015, da faixa de P00 a P14 se progride com a escolaridade exigida para o cargo à época do concurso; da faixa P15 a P18 só se progride com Especialização ou 2ª graduação ou Mestrado ou Doutorado; e para faixa P19 ao P21 só progride quem tem Mestrado ou Doutorado. Os dados da pesquisa evidenciam que as mulheres tem predominância nas últimas faixas da progressão, refletindo a maior escolaridade.

Os critérios estabelecidos pela resolução TJPE 381/2015 e alterada pelas Resoluções 386/2016 e 417/2018 que definem os requisitos cumulativos para

progressão dos servidores (as) efetivos (as) do TJPE estão no anexo B e a tabela de vencimentos de acordo o cargo e a letra (P) que segue a numeração de 00 a 21, onde cada número corresponde a um ano de serviço está no anexo C.

A pesquisa demonstra que são as mulheres que estão na faixa de progressão mais alta da tabela, especialmente, porque reúnem maior escolaridade para galgar as maiores faixas.

As participantes desta pesquisa nasceram entre as décadas de 50 e 60 e como tal percebem-se relatos do acúmulo das funções profissionais e domésticas afetando a relação familiar das mulheres, tanto quando se tornaram chefes de família, como quando mesmo solteiras assumem responsabilidades com familiares que delas dependem financeiramente ou nos cuidados.

Os dados obtidos nesta pesquisa também indicam que a mulher tem buscado um maior aprimoramento educacional que os homens, tanto em razão da requisição para progressão de carreira, mas também quando não existe essa exigência para inserção no cargo.

Com relação à renda individual dos servidores encontra-se uma média que vai de seis salários mínimos e quinze salários mínimos. Já no que se refere à renda familiar dos servidores verifica-se uma média entre oito salários mínimos e vinte e um salários mínimos, compondo a renda familiar os rendimentos de cônjuges e filhos que residem com os pais e contribuem financeiramente.

Um dado relevante encontrado foi o fato de que são os homens que possuem mais pessoas sob sua dependência, são eles que moram com mais filhos, sendo que dos cinco pesquisados, todos morando com cônjuges, dois são os únicos com renda na família. Já no caso das mulheres, quando residindo com cônjuges ou familiar recebem colaboração financeira nas despesas, no caso da pesquisa três das entrevistadas. As duas restantes que não possuem ajuda financeira, uma mora sozinha e a outra mora com uma filha que apenas estuda.

## **5.2. Análise e Discussão das Entrevistas**

Para melhor compreensão dos resultados da pesquisa procedeu-se com a separação das respostas da entrevista, catalogando-as de acordo com seis categorias de análise, relacionando-as aos objetivos da pesquisa e interligando-as à

literatura pesquisada. Durante a análise dos eixos temáticos utilizou-se nomes fictícios para identificar os entrevistados.

### 5.2.1. - Significado do Trabalho

Por ocasião da pesquisa, indagou-se aos (as) dez entrevistados (as) sobre *qual o significado do trabalho para ele (a)?* Para todos eles, o trabalho faz parte da vida das pessoas de forma significativa e conforme preconiza Costa (2009) tem o poder de influenciar as relações humanas e por elas ser influenciado.

Os principais indicadores encontrados nas respostas dos (as) entrevistados (as) para definir o SIGNIFICADO DO TRABALHO são:

Entrevistado (Ivan)	1	Recompensa para sociedade
Entrevistado (Juca)	2	Satisfação/Sensação de Leveza/Ajudar as pessoas/Orgulho
Entrevistado (Álvaro)	3	Gosto em trabalhar, de cumprir as obrigações e atingir as metas/Satisfação no exercício da profissão/
Entrevistado (Rivaldo)	4	Dignidade humana/Gosto pela profissão/Reconhecimento Social
Entrevistado (Joaquim)	5	Complemento da vida
Entrevistado (Heloísa)	6	Sentir-se que é útil, estar somando/Prestação de serviço/O trabalho preenche.
Entrevistado (Vanessa)	7	Essencial pelo sustento/sobrevivência/Satisfação pessoal/Realização pessoal/Atividade prazerosa
Entrevistado (Doriana)	8	Sobrevivência/Subsistência/Motor de realizações/ Oportunidade de desenvolvimento/Satisfação pessoal
Entrevistado 9 (Íris)		Forma de manutenção/de se conseguir o que se gosta e precisa/Sentir-se útil, produtivo/Fazer algo pela sociedade e por si/Motivação para sair de casa
Entrevistado (Janaína)	10	Cada dia é como se fosse o 1º/Possibilidade de aprendizado

Diante dessas respostas pode-se dizer que todos os (as) entrevistados (as) coadunam com os dados da pesquisa de Neves et. al. (2018) que demonstra que o trabalho pode ser avaliado como um dos valores fundamentais para os indivíduos e que evidencia desempenhar uma função importante na edificação de suas subjetividades, de sua socialização e autorrealização, além de contribuir na construção de sua identidade, garantia de renda e sustentabilidade, possibilidade de alcançar suas metas e objetivos de vida, permitindo que corrobore suas ações, iniciativas e habilidades.

Outro aspecto evidenciado pelas respostas e o que também aponta Rohm e Lopes (2015), discorrendo que o trabalho é tido como uma condição fundamental na existência humana, pois é através dele que a pessoa se relaciona à natureza, edifica sua realidade, integra-se em grupos, exerce papéis e eterniza sua existência.

Para cinco dos (as) dez entrevistados (as), ficou explicitamente verbalizado, que o significado do trabalho está em considerá-lo de grande relevância social e do sentimento de estar contribuindo e sendo útil para sociedade.

Nos relatos dos (as) entrevistados (as) esse sentimento aparece no fundamento de que fala Silva (2015) apontando que através das ações que desenvolve no trabalho, o sujeito estabelece compromissos com as demais pessoas, assumindo um papel de integrador social. E por fazer parte do processo de subjetivação dos indivíduos, dar-se a importância em se definir qual o significado que esse compromisso tem para cada trabalhador (a), e quais as diferenças que essa função social evidencia individualmente.

Os relatos abaixo apresentados por três dos entrevistados expõe uma característica marcante para quem desenvolve atividade no setor de serviço, como é o caso do servidor público do TJPE, cujo fruto de seu labor não é algo palpável. Quando a ação resultante do trabalho é um serviço e não um produto, o que acontece são intensas trocas de interação humana, trocas essas que não se limitam ao contato direto com as pessoas, uma vez os conteúdos recebidos e doados produzem efeitos recíprocos no modo de pensar, agir, sentir e vão muito além desses contatos (SOUZA; MOULIN, 2014).

Como é o caso do Sr. Juca, 67 anos, técnico judiciário, com 34 anos no TJPE, que diz:

*“Com o trabalho eu posso ajudar as pessoas que me procuram e por isso tenho um prazer enorme de vir trabalhar”.*

O Sr. Ivan, 64 anos, oficial de justiça, com 32 anos de TJPE, resume o trabalho:

*“É a minha recompensa para sociedade”.*

Já o Sr. Rivaldo, 64 anos, oficial de justiça, com 39 anos de TJPE conceitua o trabalho como:

*“Fonte de dignidade humana e de reconhecimento social. Tenho gosto pela profissão”.*



Outro construto que foi identificado em todos os relatos dos (as) entrevistados (as) desta pesquisa é a de centralidade do trabalho que está relacionado à importância relativa do trabalho na vida das pessoas.

Diversos autores reforçam a ideia de centralidade do trabalho para todo ser humano, expondo que ao longo do tempo o homem evoluiu e o trabalho sempre foi determinante para a conservação da vida, tanto individualmente como coletivamente. Para inúmeros pensadores a sociedade foi se estruturando, quase que totalmente, de forma histórica e política, em função do conceito de trabalho. De tal modo, é quase impossível apartar o trabalho da essência das pessoas, em razão do valor e impacto que o trabalho causa nos indivíduos (NEVES et. al., 2018).

Corroborando o que foi encontrado nas respostas dos (as) entrevistados (as), o grupo MOW - *Meaning of Work International Research Team* (1987) compreende o significado do trabalho como uma cognição social, isto é, uma interpretação partilhada do mundo do trabalho, da qual fazem parte aspectos históricos, econômicos, políticos e culturais, numa construção dinâmica entre o sujeito e seu contexto, recebendo a influência de vários tipos de fenômenos psicossociais (BENDASSOLLI; GONDIM, 2014).

Os relatos a seguir indicam como alguns (mas) entrevistados (as) percebem o trabalho, dentro do contexto organizacional de uma instituição pública do Judiciário, extremamente hierarquizada, mas com uma identificação clara em relação aos objetivos do judiciário para com a sociedade, que é a prestação de serviço.

O Sr. Ivan, já citado anteriormente reforça que:

*“Eu tenho prazer em ser oficial de justiça, me sinto satisfeito com a função. Me sinto gratificado em corresponder aos resultados do jurisdicional”.*

Para a Sra. Heloísa, 61 anos, analista judiciário, com 32 anos de TJPE o trabalho é:

*“A forma de me sentir útil, somando, prestando um serviço. O trabalho me preenche”.*

A Sra. Íris, 63 anos, analista judiciário, com 29 de TJPE diz que o trabalho:

*“É uma forma de me sentir útil, produtiva. Fazer algo por si e pela sociedade.”*

O Sr. Álvaro, 62 anos, técnico judiciário, com 37 anos de TJPE, expõe que:

*“Eu tenho satisfação no exercício da profissão, tenho gosto em trabalhar”.*

Para o Sr. Joaquim, 60 anos, oficial de justiça, com 30 anos de TJPE diz que o trabalho:

*“É o complemento da vida”.*

As falas dos (as) entrevistados (as) acima ratificam, ainda, a ideia de que a centralidade do trabalho, que já foi apresentada na fundamentação teórica, não se atém apenas ao âmbito econômico (por ser a fonte de renda), mas engloba, ainda, a esfera psíquica, mesmo que de forma contraditória quando surge como fonte de saúde mental, aparecendo como tão importante que sua falta causa abalos psíquicos, contudo o trabalho, também, aparece como notório indicador de adoecimentos físicos e mentais e até mortes para classe trabalhadora, especialmente na atualidade (SOUZA; MOULIN, 2014).

O valor dado ao aspecto econômico quando se fala sobre a centralidade e o significado do trabalho e citado por Costa (2009) foi encontrado nas respostas de alguns (mas) entrevistados (as), os quais confirmam que o trabalho tem importante significação na vida das pessoas pelo valor econômico, que possibilita segurança e independência.

Autores referem o mesmo pensamento, como é o caso de Tolfo e Piccinini (2007), que mencionam que o trabalho possui riqueza de sentido tanto na esfera individual como social, que é um mecanismo de produção de vida para cada indivíduo quando provém a subsistência, institui sentidos em sua existência e colabora na estruturação da identidade e subjetividade.

Segundo Tolfo e Piccinini (2007), pesquisas realizadas por Morin (2006) e o grupo MOW - *Meaning of Work International Research Team* (1987) corroboram que mesmo que as pessoas tivessem condições de viver sem depender do trabalho, elas continuariam trabalhando, pois o trabalho não é só uma fonte de sustento, mas uma

forma de se relacionar com as pessoas, de fazer parte de um grupo, de ter uma ocupação, de ter objetivos a serem alcançados na vida.

Esses fundamentos aparecem nas falas dos (as) entrevistados (as) que referem o trabalho como essencial pela questão da sobrevivência, pela garantia de acesso aos seus desejos materiais, pelas possibilidades de contribuir com a manutenção de familiares:

A Sra. Vanessa, 59 anos, técnico judiciário, com 25 anos no TJPE disse:

*“O trabalho é essencial pela questão do sustento, é a minha forma de sobrevivência”.*

A Sra. Doriania, 59 anos, técnico judiciário, com 21 anos de TJPE, fala que:

*“Além da questão da sobrevivência e subsistência, o trabalho é também o meu motor de realizações”.*

A Sra. Íris, 63 anos, analista judiciário, com 29 anos no TJPE, refere que:

*“Fundamentalmente o trabalho é a forma de eu me manter, isso aí é o básico, eu preciso trabalhar para poder pagar minhas contas, fazer as coisas que eu gosto e comprar as coisas que eu gosto, e ajudar familiares que precisam da minha ajuda”.*

Para Debetir (2011) o trabalho funciona como parte da identidade dos indivíduos, e quando se une ao sucesso e à satisfação, reforçam esse senso de identidade e acarreta o reconhecimento social.

Em inúmeros textos pesquisados não há uma diferenciação entre significado e sentido do trabalho, entretanto, para alguns autores existem diferenças. É o que diz, por exemplo, Marra et. al.(2013) que cita autores como Ardichvili e Kuchinge (2009) que definem o significado do trabalho “como o conjunto de crenças que os sujeitos concebem sobre o trabalho em si, a partir do que foi adquirido e construído via processos de socialização”. Para estes o significado do trabalho busca decifrar e compreender as distintas orientações para o trabalho

Já com respeito ao sentido do trabalho Morin, Tonelli e Pliopas (2007) expõem que o sentido do trabalho tem relação com a definição que a pessoa dá ao

trabalho que realiza, as suas representações e o valor que tem em sua vida, abrangendo a estrutura afetiva dos indivíduos. Assim, o sentido é subjetivo e compreende a forma com a pessoa percebe e compreende o seu próprio trabalho e a sua experiência individual.

Ficou demonstrado na análise do conteúdo da maior parte dos (as) entrevistados (as) que todos trazem suas referências de instituições públicas e/ou privadas por onde passaram antes de atuar no TJPE, reconhecendo as diferenças, os valores interiorizados, e as vantagens, por atuarem numa instituição que lhes garante estabilidade de emprego e financeira, mas também cercada de contradições quando avaliam o reconhecimento profissional.

### 5.2.2. Avaliação da vida laboral

A segunda categoria de análise quis entender como os (as) servidores (as) percebiam sua vida laboral no Tribunal de Justiça de Pernambuco e foram encontrados sentimentos ambíguos, de satisfação e frustração, de alegria e tristeza, de gratidão e de falta de reconhecimento.

Os principais indicadores encontrados nas respostas dos (as) entrevistados para definir a AVALIAÇÃO DA VIDA LABORAL são:

Entrevistado 1 (Ivan)	Um prazer/Gratificação em corresponder ao resultado para o jurisdicional/Falta de valorização institucional/ Obstáculos para progredir.
Entrevistado 2 (Juca)	Melhor lugar que trabalhou/Fases positivas e negativas/Prazer em trabalhar/Orgulho de premiação por tempo de serviço
Entrevistado 3 (Álvaro)	Fases boas e ruins/Gratidão pela oportunidade de criar os filhos através dos vencimentos/Sentimento de injustiça/Servidor do interior desprezado/Muita cobrança e críticas/Falta de reconhecimento/Dificuldades com a burocracia
Entrevistado 4 (Rivaldo)	Fases boas e ruins/Satisfação/Esforço e sacrifício diário/Falta de reconhecimento/Falhas na progressão/ Orgulho por premiação por tempo de serviço/Desigualdade salarial.
Entrevistado 5 (Joaquim)	Sentimento de injustiça/ Perseguição no trabalho/ Reconhecimento e correção de atos injustos/Fases de altos e baixos.
Entrevistado 6 (Heloísa)	Facilidade de adaptação às situações/Gratidão pela oportunidade/Bom padrão salarial/Estabilidade e horário reduzido/Falta de amparo da instituição/Busca pessoal por melhorias/Instituição pode descompensar as pessoas.
Entrevistado 7 (Vanessa)	Dificuldades pela distância da lotação/Acolhimento/Gratidão/Dedicação extrema/Excesso de jornada/Duplas funções/Prejuízo na participação na vida dos filhos.
Entrevistado 8 (Doriana)	Estabilidade financeira/Melhores condições de trabalho/Carga horária fixa/falta de reconhecimento da instituição/Decisões autoritárias que adoecem.
Entrevistado 9 (Íris)	Falta de organização inicial/Atende as necessidades/Sem queixas/ Prazer em trabalhar no setor/Algumas coisas podem melhorar/Gratidão e respeito pela instituição.
Entrevistado 10 (Janaína)	Insatisfação por algumas questões/Dedicação extrema/Falta de reconhecimento/Gratidão pela oportunidade.

Esses indicadores contraditórios são apontados por vários autores. Segundo Neves et. al. (2018), por exemplo, o trabalho, ao mesmo tempo em que pode ser uma importante ferramenta de resgate do ser humano como sujeito, de libertação e reapropriação, de aprendizado e exercício da solidariedade e da democracia, mas pode ser também uma fonte de sofrimento, frustração e alienação.

As afirmações de alguns (mas) entrevistados (as) evidenciam o sofrimento dos trabalhadores, que é provocado pela cultura da instituição e as relações com seus superiores e colegas de trabalho. A instituição cobra que o (a) servidor (a) realize suas atividades a partir das condições de trabalho que ela passa a oferecer, as julgando suficientes para que a execução do trabalho tenha êxito. Caso isso não aconteça, a instituição passa a cobrar os resultados não alcançados e, muitas vezes, de maneira hostil. E frequentemente, o (a) servidor (a) passa a crer que de fato não está dando conta, desenvolvendo uma relação de sofrimento com ele próprio e com a instituição. Nessas circunstâncias as doenças podem surgir por conta do excesso de exigências impostas pela instituição (MARTINS; PINHEIRO, 2006).

De acordo com Martins e Pinheiro (2006), o problema maior advém do fato de que a instituição possui sua própria cultura e tenta orientar o trabalhador a segui-la, entretanto, esquece que aquele indivíduo possui seus próprios valores e cultura que deveria ser integrada ao ambiente de trabalho. Nesse sentido, a cultura da organização sempre procura sobrepor-se à cultura do trabalhador, causando inicialmente um conformismo e uma adaptação. O fato é que a organização, dificilmente, conseguirá extinguir a cultura do trabalhador, uma vez que esses pressupostos estão inseridos em sua estrutura, em sua condição de vida e em suas experiências subjetivas.

Por vezes, a tentativa exacerbada e inadequada de impor a cultura organizacional a qualquer custo ao trabalhador evidencia um fenômeno muito frequente na atualidade que é o assédio moral. A cartilha de prevenção ao assédio moral do TST- Tribunal Superior do Trabalho refere que o fenômeno:

“No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a

estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.” (TST, 2020).

Durante a pesquisa mesmo não tendo sido nomeado, explicitamente, na fala dos (as) pesquisados (as), o assédio moral aparece enraizado nos relatos sob a mescla dos atos de injustiça, das mudanças de lotação sem o conhecimento ou desejo do servidor, o trabalho fora do horário de expediente, o acúmulo de funções.

Os relatos abaixo traduzem um pouco desses fundamentos quando apresentam o sentimento dicotômico que ora revela a gratidão de poder trabalhar numa instituição pública, com estabilidade no emprego, com salário que lhe garante oportunidades, com o prazer de está servindo à sociedade, mas ao mesmo tempo a frustração, raiva, tristeza pelas injustiças cometidas pela instituição, pelos abusos de poder, pela falta de reconhecimento, pelas dificuldades na progressão de carreira, pelas desigualdades salariais entre servidores que desempenham a mesma função por questões burocrático/administrativas.

O Sr. Ivan, 64, anos, oficial de justiça, disse sobre sua vida laboral no TJPE:

*“Me sinto gratificado com o trabalho, prazer em realizá-lo, mas com o sentimento de que faltou valorização por parte da instituição, existem obstáculos para conseguir progredir na carreira.”*

Para o Sr. Rivaldo, 64 anos, oficial de justiça, sua vida profissional no TJPE foi:

*“De fases boas e más, a satisfação pesa mais, porém com esforço e sacrifício diário. Tive premiações pelo trabalho, mas falta reconhecimento da instituição e há falhas na progressão. Há desigualdade salarial entre alguns que executam as mesmas atividades.”*

Ainda segundo Neves et. al.(2018) que menciona autores como Bitencourt, Gallon, Batista et. al. (2011), o sentido e o significado do trabalho podem ser revelados de diversas maneiras, a depender da instituição onde o indivíduo atua, dos seus colegas, das relações que são edificadas, da família, do momento da vida em que se encontra e da sua situação financeira. Com isso, pode-se inferir que o

sentido do trabalho está alinhado à realidade social que se constrói e se reproduz, interligando-se aos indicadores pessoais e sociais e sendo capaz de influenciar as ações das pessoas e a sociedade em determinado momento histórico.

É o que podemos ver na fala da Sra. Vanessa, 59 anos, técnico judiciário, com a avaliação que faz de sua vida laboral de que:

*“Tive acolhimento quando cheguei, mas muitas dificuldades pela distância do local de lotação. Tenho gratidão, entretanto, tive dedicação extrema, excesso de jornada, exercício de duplas funções e prejudiquei minha participação na vida de meus filhos.”*

A Sra. Vanessa expõe seus sentimentos dicotômicos que tem em conciliar o lado positivo da vida laboral, que compreende a oportunidade, a gratidão, mas também o lado negativo que advém da sobrecarga de trabalho, do exercício de duplas funções, fora de horário e da falta de tempo para vida familiar, especialmente, por ter se divorciado e ficado sem a participação do pai das crianças na administração da rotina dos filhos.

Os relatos da Sra. Vanessa reforçam sua angústia com a dupla jornada de trabalho e com os assédios que teve que conviver por muitos anos:

*“Eu carreguei a secretaria nas costas, praticamente sozinha. Meus filhos pequenos, eu levava para o trabalho quando não tinha com quem deixar depois da escola.” (...)“Eu vivi em função do trabalho (...) eu poderia ter feito diferente, ter acompanhado melhor o crescimento dos meus filhos, poderia ter tido um lazer, que eu não tive”. (...) “Eu praticamente deixei de viver. (...) quando eu chegava em casa, no final de semana, eu não fazia mais nada, eu só descansava.(...) eu não tinha nem dia, nem hora pra trabalhar”.*

Existe um aspecto que precisa ser considerado na questão do exercício da mulher na dupla jornada de trabalho, e que é apontado por Oliveira et. al. (2012): é que para a mulher que possui um maior nível de instrução e, conseqüentemente, uma condição econômica mais confortável, como é o caso das servidoras pesquisadas, existe maior qualidade de vida, lazer e mais facilidade para adaptar o trabalho à rotina doméstica. O que não acontece com as mulheres com baixo nível de instrução e poder econômico, que não possuem recursos suficientes para utilizar

de suporte para equalização de sua rotina doméstica e trabalho, como empregada doméstica, creche, babá.

E mesmo no caso da mulher solteira/divorciada e sem filhos que a princípio teria maior facilidade de equilibrar sua vida doméstica e o trabalho, tem casos em que assumem a responsabilidade nos cuidados e encargos com algum familiar, que alteram sua rotina diária e causam algumas interferências.

É o que acontece com a nossa entrevistada, Sra. Janaína, 66 anos, que é solteira, sem filhos, tem uma vida economicamente tranquila, mas modificou sua rotina de vida, até mudando seu regime de trabalho de presencial para remoto, para poder dar assistência diária à sua irmã que tem uma doença demencial. Seu relato indica sua escolha de vida por sua irmã:

“Atualmente eu cuido da minha irmã que tem Alzheimer e a trato como a filha que não tive. (...) o filho dela queria colocar numa casa de repouso, mas eu não aceito, não abro mão de ficar com ela. (...) ela é aposentada e tem cuidadores, mas eu vou ficar em trabalho remoto integral para poder supervisionar e estar presente.”

Segundo o site da Secretaria de Educação do Paraná que em seu conteúdo do Dia a Dia da Educação (2022) cita o texto: “Trabalho, Realização e Consumo” e aponta que, segundo Marx, o trabalho é uma extensão da atividade natural do ser humano. Depois ele acrescenta que o trabalho é uma mercadoria que o trabalhador, para sobreviver, vende ao capital.

Ainda nesse site, de acordo com Marx, o trabalho acaba por denunciar uma opressão econômica e uma conjuntura em que o indivíduo não se reconhece em seu trabalho mecanizado e repetitivo, acabando por não conseguir a realização profissional que deveria alcançar, e que seria parte essencial no desenvolvimento do trabalho para o homem. Na modernidade, o trabalho, ao mesmo tempo, em que é realização, pode roubar nossa liberdade e vontade própria, levando a uma alienação. Desta forma, “ao mesmo tempo em que o trabalho humaniza a natureza, desumaniza o homem”.

Para a Sra. Heloísa, 61 anos, analista judiciário, sua vida laboral no TJPE foi:



*“De fácil adaptação, tenho gratidão pela oportunidade, mas falta amparo da instituição. Consegui um padrão salarial que me permitiu minha busca pessoal por melhorias”.*

Também para a Sra. Doriana, 59 anos, técnico judiciário, sua vida profissional foi:

*“Onde consegui estabilidade financeira, onde consegui melhores condições de trabalho e carga horária fixa. Tenho críticas que tem horas que sublimo para não adoecer. Essa instituição é um poder muito forte e no final é só o que eles querem. Eu já sofri com decisões autoritárias. Falta reconhecimento da instituição.”*

Para o Sr. Álvaro, 62 anos, técnico judiciário, a avaliação que faz de sua vida laboral traz sentimentos que oscilam entre o prazer e a frustração, ao mesmo tempo em que tem satisfação no exercício da profissão e gosto pelo trabalho, ele pondera que:

*“Tive fases positivas e negativas, convivi com sentimentos de injustiça e de falta de reconhecimento e dificuldades causadas pela burocracia institucional”.*

Conforme o trabalho já citado, da Secretaria de Educação do Paraná, o autor Kant indica que o homem é o único animal que se dedica ao trabalho e que é preciso estar muito preparado para usufruir o que é necessário para garantia de sua sobrevivência. Reforçando que mesmo se houvesse todas as condições que permitissem ao homem deixar de trabalhar, mesmo assim ele precisa de ocupações, mesmo que não sejam tão prazerosas, pois o ócio pode causar um tormento ainda maior para os homens.

É o que ratifica a Sra. Janaína, 66 anos, técnico judiciário, que para ela ir trabalhar é como se fosse sempre o 1º dia e uma possibilidade de aprendizado, mas assevera que:

*“Tenho insatisfações por algumas questões. Tenho gratidão pela oportunidade de trabalho, mas tive uma dedicação extrema e faltou reconhecimento pela instituição”.*

### 5.2.3. Sentimentos diante da Aposentadoria

Os dados obtidos com os pesquisados sobre os sentimentos diante da aposentadoria evidenciam que para metade deles é explícita a resistência para se aposentar em razão das perdas financeiras que ocorrem em razão da retirada de auxílios que só são pagos durante o efetivo exercício. Outros que não verbalizam diretamente a questão econômica, ainda discorrem sobre as vantagens do abono de permanência pago enquanto estiverem na ativa, o que demonstra a importância do aspecto financeiro como motivo para protelar a aposentadoria.

Os principais indicadores encontrados nas respostas dos entrevistados para definir os SENTIMENTOS DIANTE DA APOSENTADORIA são:

Entrevistado (Ivan)	1	Frustração pelas perdas financeiras. Retardar a aposentadoria pela questão econômica. Está se preparando.
Entrevistado (Juca)	2	Pode se aposentar, mas só vai quando estiver no limite da expulsória. Está se preparando.
Entrevistado (Álvaro)	3	Sentimento de que não era a hora, motivação para continuar trabalhando. Não se sente preparado.
Entrevistado (Rivaldo)	4	Sem vontade de se aposentar. Sentimento de perda financeira. Medo de ter a vida paralisada. Está se preparando.
Entrevistado (Joaquim)	5	Necessidade de estudar para progredir. Perdas financeiras impedem a decisão. Insegurança pela mudança. Se sente preparado para se aposentar.
Entrevistado (Heloísa)	6	Não pensava em se aposentar. Não tem o que fazer em casa. Medo da mudança. Está se preparando.
Entrevistado (Vanessa)	7	Precisa estudar para progredir. Não se deu conta, só pensava na vantagem do abono de permanência. Não pensava em se aposentar. Não tem motivação para estudar. Falta de opções no interior. Não vê vantagem em se aposentar agora. Está se preparando.
Entrevistado (Doriana)	8	Sensação de medo. Necessidade de continuar para progredir. Tem vitalidade para continuar. Relaciona a aposentadoria à ideia de morte. Está se preparando.
Entrevistado (Íris)	9	Percepção de perdas financeiras. Impossibilidade de se aposentar naquele momento. Está se preparando.
Entrevistado (Janaína)	10	Não passou pela cabeça se aposentar. O trabalho impulsiona para frente. Me sinto jovem. Não quero pensar em me aposentar. Está se preparando.

Envelhecer compreende transformações que ocorrem na vida de todos os seres humanos, são mudanças biológicas que afetam o corpo e muitas vezes tornam o indivíduo mais suscetível às doenças, mudanças sociais que acontecem em razão da perda de papéis e posições que antes ocupavam no trabalho e as mudanças psicológicas que surgem da forma como o sujeito vai lidar e vai ocupar, os espaços que ele vai deixando por ocasião dessas alterações em todas as áreas de sua vida (ALVARENGA et al., 2009).

Segundo Debert (1999), citado por Carmo (2016), é na fase da vida em que se vivencia o envelhecimento que ocorre também o processo de transição em que o indivíduo deixa a atividade laboral que desempenhou por muitas décadas. Na aposentadoria, a pessoa passa por diversos momentos nos quais vivencia a perda de seu papel social e passa a ser visto, frequentemente, como socialmente improdutivo e inativo, em razão da interrupção na sua vida profissional.

Tais sentimentos aparecem nos relatos dos (as) pesquisados (as) que demonstram seu receio em interromper a vida laboral, por razões que envolvem questões econômicas, sociais e psicológicas.

É o caso do Sr. Ivan, 64 anos, que já está em “abono de permanência” há quase seis anos, podendo se aposentar, mas aguardando seu último ano de progressão na carreira que diz:

“Sinto-me frustrado pelas perdas financeiras, estou retardando minha aposentadoria pela questão econômica. Ainda estou me preparando para aposentar-me.”

E segue dizendo:

“A coisa (aposentadoria) é uma mudança brusca, porque em certo mês você está trabalhando e no mês seguinte não vai mais e isso repercute.”

Outro relato que evidencia essa dificuldade em aceitar a aposentadoria vem do Sr. Juca, 67 anos, que já está em abono de permanência há 11 anos e fala que:

“Agora sou eu quem manda. Quando eu pensar em sair já tenho o tempo. Mas eu só saio do Tribunal quando me expulsarem e me joguem pra fora”.

(A expulsória é o termo usado para a aposentadoria compulsória que acontece de forma automática no momento em que o servidor completa 75 anos).

Para Magalhães et. al. (2004) citados por Belo e Araújo (2017), a aposentadoria pode representar a libertação de uma rotina muito desgastante e

proporcionar uma reorganização da vida. Mas, em muitos casos, a identidade e a autoimagem do indivíduo se encontram altamente ligadas ao trabalho, de modo que a aposentadoria provoca uma ruptura muito forte na sua identidade, podendo desencadear sentimentos de frustração, ansiedade e irritabilidade, interferindo, inclusive, no seu funcionamento cognitivo, em função do empobrecimento de suas redes sociais e atividades que desempenhava.

Essa dificuldade de ruptura aparece em alguns relatos, como é o caso do Sr. Álvaro, 62 anos, em abono de permanência há 02 anos que expõe:

“Eu não sei se vou aguentar (aposentadoria), porque eu fiz esse trajeto na minha vida por quase 38 anos, fazendo esse trajeto de casa para o trabalho e do trabalho para casa. Acho que isso iria me afetar bastante.”

E complementa:

“Eu não me sinto preparado porque eu sofro muito. Eu não sei o que vai ser de mim. (...) Eu acho que não ia aguentar sem isso aí. Eu acho que ia adoecer se ficar em casa. (...) Acho que é o fim de linha pra mim. Eu não consigo dizer eu vou me aposentar.”

Um relato que ratifica a importância do trabalho na manutenção da identidade e autoimagem do indivíduo é o da Sra. Janaína, 66 anos, em abono de permanência há 19 anos que menciona:

“Não passou pela minha cabeça me aposentar. (...) eu sinto o trabalho como uma força que me impulsiona pra frente. Eu continuo fazendo tudo, eu me divirto e trabalho, e me divirto trabalhando. (...) eu não sinto cansaço, eu só sinto vontade de aprender. (...) eu sei que não posso escapar da velhice, nem quero pensar, se a gente pensar deixa de viver e eu quero viver.”

Toda pessoa irá vivenciar transformações que são inerentes aos diversos ciclos de vida, as quais irão impactar mais em uns, do que em outros, porém todos passarão por elas. Com o passar do tempo, é esperado que cada indivíduo consiga se capacitar para lidar com todas as perdas que as transições das etapas da vida

vão causando. A transitoriedade da vida será mais bem interiorizada quando a pessoa segue de maneira consciente, as transformações que ocorrem ao longo da vida, buscando absorver o impacto causado pelas perdas e valorizando os ganhos que as mudanças provocam (FÄRBER, 2012).

Um relato do Sr. Joaquim, 60 anos, em abono de permanência há um ano, traz consigo as incertezas causadas pelas transformações que acompanham esses períodos de sua vida, explicando:

“Eu ainda preciso estudar, fazer mestrado pra progredir, isso ainda está impedindo de me aposentar. As perdas financeiras impedem a decisão. Eu tenho medo das mudanças.”

Outra entrevistada, a Sra. Vanessa, 59 anos, está há dois anos em abono de permanência também apresenta sinais dessa necessidade de preparação para lidar com as transformações desse período da vida quando discorre:

“Quando entrei em abono de permanência eu não me dei conta, só pensava na vantagem financeira que isso iria trazer. (...) Eu preciso estudar para progredir, mas não tenho mais motivação pra continuar. (...) Ainda agora não vejo vantagem, pois morando no interior não há muitas opções pra suprir as perdas que irei ter com a aposentadoria”.

Mais uma questão importante, e que é indicada por Färber (2012), é a associação que a pessoa pode fazer, de forma subliminar, entre a aposentadoria e o fim da vida. Para muitos a interrupção da atividade laboral traz à tona a ideia de finitude e que precisa de uma reelaboração quanto a essa sensação que desestrutura sua autoimagem e pode se constituir em risco para seu equilíbrio mental.

O depoimento da Sra. Doriana, 59 anos, há três anos em abono de permanência traz essa relação da aposentadoria com a ideia de finitude, quando relata:

“Primeiro eu não quis me aposentar por causa da progressão, ainda tenho que decidir se farei o mestrado. Mas também por me sentir nova pra aposentar (...), penso na minha vitalidade, (...) tenho medo de cair naqueles casos das pessoas que quando se aposentam se

entregam. (...) tem a ideia de que ser aposentado é você não trabalhar, ficar em casa e esperar a morte chegar.”

Esse pensamento é reforçado por Castilho e Pilati (2012), quando falam que preparar-se para a aposentadoria traz a necessidade de reflexão sobre o envelhecimento e a morte. Portanto, muitos indivíduos negam essa realidade e acreditam que essa situação está em um futuro distante, postergando o planejamento para o fim da vida laboral.

#### 5.2.4. Repercussões na Família/Social

Os principais indicadores encontrados nas respostas dos entrevistados para definir as REPERCUSSÕES NA FAMÍLIA/SOCIAL são:

Entrevistado (Ivan)	1	Novos planos profissionais; mais tempo livre sem a obrigatoriedade de horário fixo ou metas.
Entrevistado (Juca)	2	Mais tempo em casa com a família; tempo para fazer curso, atividade física.
Entrevistado (Álvaro)	3	Tempo para viajar. Na família não afetaria muito. Descompromisso com metas e horários.
Entrevistado (Rivaldo)	4	Descanso. Tempo livre. Possibilidade de ociosidade.
Entrevistado (Joaquim)	5	Tempo para viajar, mais tempo para os amigos e familiares.
Entrevistado (Heloísa)	6	Falta da convivência com os amigos de trabalho. Maior tempo para acompanhar os pais idosos.
Entrevistado (Vanessa)	7	Tempo para viagens.
Entrevistado (Doriana)	8	Participar mais da dinâmica da casa e dos filhos. Tempo para si mesmo. Dar mais atenção à família. Poder passear à vontade sem obrigação de horários. Falta de convívio com os amigos de trabalho.
Entrevistado (Íris)	9	Teria mais tempo para ficar com o pai idoso. Fazer coisas que gosta e não tem tempo.
Entrevistado (Janaína)	10	Teria mais tempo para família. Mais tempo para viajar. Descansar mais.

No decorrer da vida, as pessoas passam por inúmeras fases em seu ciclo vital, as quais resultam em transformações que afetam seu desenvolvimento tanto individual quanto relacional, demandando o desenvolvimento de atividades vinculadas a cada período. O trabalho e, conseqüentemente, a carreira faz parte do curso de vida da maioria das pessoas e como tal envolve decisões que as pessoas adotam de acordo com seu contexto histórico e sua lógica de vida, o que exige adaptação e capacidade de flexibilização (ANTUNES; MORÉ, 2020).

Para a maior parte dos (as) pesquisados (as), a aposentadoria iria trazer efeitos benéficos em seu contexto familiar e social, uma vez que teriam mais tempo para conviver com os familiares e amigos, muito embora reconheçam o afastamento em relação aos colegas de trabalho.

Para o entrevistado Sr. Ivan, a aposentadoria iria interferir negativamente na família por conta da queda do padrão econômico e que sentiria falta de alguns amigos:

“Eu não sei o que há de positivo, nesse momento, porque a perda financeira iria prejudicar meu contexto familiar e preciso me preparar melhor pra essas perdas”. (...) “eu procuraria encontrar uma maneira de continuar a rever os colegas e poder fazer alguma outra atividade que me permita curtir a aposentadoria com saúde”.

É o que referenciam os autores Antunes e Moré (2020) que reforçam que a aposentadoria provoca distanciamento afetivo entre os colegas de trabalho, diminuição no quantitativo de amigos e, por conseguinte, redução dos vínculos sociais. Com isso, as pessoas podem vivenciar sentimentos de vazio e solidão, os quais podem causar sofrimento mental e a compreensão de que precisa reorganizar sua rede social.

É sobre o que fala o Sr. Juca:

“Com a aposentadoria, eu poderia fazer caminhada e fazer um curso de inglês, que eu sempre sonhei e até visitar parentes em Portugal, mas eu continuo sentindo muita vontade de vir trabalhar e só saio do Tribunal quando não me quiserem mais”.

O Sr. Álvaro demonstra seu sentimento de receio em romper com a rotina de trabalho:

“Eu não sei se vou aguentar, porque fiz esse trajeto por 38 anos, de casa para o trabalho e acho que quando isso acabar vai me afetar bastante”.

É quase unânime que os (as) pesquisados (as) apontam mais tempo livre como um fator que contribui, positivamente, para a decisão de se aposentar. Nesse sentido, Antunes (2019) expõe que o tempo livre do trabalho pode favorecer aos aposentados uma série de mecanismos que possibilitem que realizem atividades

ligadas ao turismo e ao lazer, além de acesso às mais modernas tecnologias de comunicação e informação. O tempo livre também favorece maior participação em espaços religiosos, em trabalhos voluntários, na interação com a vizinhança, oportunizando a troca de experiências, a expansão das redes sociais e criação de novos vínculos.

É o que traz o entrevistado, Sr. Joaquim que diz:

“Com a aposentadoria, eu terei mais contato com amigos, poderei viajar e conhecer lugares que sempre sonhei e não pude porque o trabalho deixa a gente preso a questões do dia-a-dia”. (...) “Eu me sinto preparado, mas, às vezes, pinta aquela questão da insegurança, pinta o medo da gente não saber o que se vai fazer, porque você vem num ritmo que é grande e de repente para tudo e faz: E agora?”.

Segundo Santos (2018), a aposentadoria aparece nas respostas dos (as) pesquisados (as) como associada a um período para se dedicar às atividades que lhes trazem prazer, como as viagens, a maior convivência familiar e social, e realização de desejos antigos. Essas respostas referenciam a ideia de que a aposentadoria representa uma oportunidade de mudanças, em uma dimensão positiva, conforme exposto nos discursos:

A Sra. Heloisa evidencia esse processo de percepção gradativa para a saída da instituição:

“Ficar em casa durante a pandemia foi um exercício, eu ficar em casa com o marido, essas coisas”. “Eu não me vejo aposentada, ainda, sinto falta das amigadas, das conversas, do pessoal do trabalho”. “Do trabalho em si, eu não morro de amores, me sinto improdutiva, estou em busca de atividades que me faça sentir mais produtiva”. (...) “Estive conversando com meu esposo que já se aposentou, mas continua na Associação de Servidores do TJPE, penso em fazer cursos, estar em contatos com novas pessoas, fazer novos círculos de amizade”. (...) “Meus pais são muito idosos e ativos mentalmente e busco atividades que possa realizar junto com eles”. (...) “Eu busco ter mais tempo para investir em mim”. “Eu sempre foquei no trabalho, na casa e nas crianças, agora eles cresceram e posso fazer coisas que sempre tive vontade e não tinha tempo, nem dinheiro. Vou procurar passar mais tempo com meus pais e melhorar minha qualidade de vida”.



Quando se pensa em como a aposentadoria pode afetar a conjugalidade, Figueira, et. al. (2017), explica que ela pode trazer um maior tempo de convivência e aproximação entre o casal, o que pode estimular a procura por atividades que visem o prazer mútuo e, conseqüentemente, maior satisfação na relação conjugal familiar. Muitas vezes, a saída dos filhos de casa pode trazer mais tempo e espaço para vivência do casal, possibilitando o compartilhamento de atividades em conjunto, agora voltadas, especialmente, aos interesses do casal.

Os (as) entrevistados (as) trazem relatos que tanto demonstram o prazer de poder compartilhar mais da vida a dois e com outros familiares, como a incerteza de que ficar em casa mais tempo não traria um desconforto quanto a maior exigência de participação na vida doméstica. Os (as) que possuem um melhor relacionamento familiar, principalmente com o cônjuge, desejam mais tempo para realização de atividades antes não vivenciadas por conta dos compromissos de trabalho.

O Sr. Juca revela seu prazer pelo trabalho e a incerteza de se ver com tanto tempo em casa:

“Eu tenho maior orgulho do meu trabalho, já ganhei até medalha, sinto prazer pelo que faço. Estou me organizando pra estar preparado financeiramente quando a aposentadoria chegar, mas não pretendo sair tão cedo”. (...) “Não vejo muita vantagem em ficar em casa só assistindo novela e ouvindo a mulher chamar e dizer: já que não está fazendo nada, vai varrer o quintal, vai na padaria. Aqui no TJ eu trabalho menos”.

O Sr. Álvaro revelou sua ideia de continuar na ativa, ainda, por muito tempo, por se sentir muito motivado com o trabalho e por pensar que não teria muitas repercussões positivas na dinâmica familiar caso se aposentasse:

“Eu sempre trabalhei os dois expedientes, às vezes, olho a foto dos meus meninos pequenos e penso: poxa eu devia está mais em casa. Mas morava perto do Fórum e quando precisava eu ia para casa e acredito que eles não sentiram muita falta”. (...) “Hoje eu trabalho seis horas, os filhos cresceram, só um mora em casa e penso que o cara aposentado, ficando muito tempo em casa, só vai arrumar briga com a mulher, com a empregada”. (...) “Se eu me aposentasse poderia

viajar mais a vontade, ficar mais tempo fora, mas aí eu me aposento e minha esposa não está aposentada, aí eu quero viajar, mas não vou porque minha esposa está trabalhando”.

O Sr. Rivaldo expôs seu cansaço com a rotina de trabalho, mas ao mesmo tempo, não se vê motivado a se aposentar por conta de várias questões e dentre elas familiares:

“Se eu me aposentasse ia ficar praticamente parado, eu não posso me aposentar por causa da mãe da minha esposa que teve derrame e todos os domingos ela tem que ficar com a mãe”. (...) “Eu penso em não esperar muito tempo, porque há quase 40 anos trabalho em cima de uma moto e é muito cansativo”. (...) “Eu tenho uma chácara onde eu pretendo desenvolver atividades quando me aposentar, para não ficar dentro de casa, só lendo jornal, revista, assistindo televisão, aí você fica uma pessoa paralisada”.

O Sr. Joaquim expressou seu desejo em poder aproveitar o período pós-aposentadoria com coisas que sempre desejou fazer e não conseguiu e, curtir com a esposa o tempo disponível, deixado com o crescimento e autonomia dos filhos e a diminuição de despesas:

“Eu moro numa casa confortável, os filhos estão crescidos, autônomos e em breve será apenas eu e minha esposa, o meu dinheiro vai dar pra gente sobreviver e terminar nossa jornada tranquilamente”. (...) “Eu tenho vontade de viajar, aquilo que sempre quis e não fiz, quero conhecer a terra dos meus avós e viajar para Portugal”.

Reforçando o que traduz a maior parte das falas acima, Antunes (2014), fala da aposentadoria como parte do ciclo vital da família, definindo-a como a passagem para uma nova organização e estrutura, por vezes, desconhecida pela própria família. Para que essa reestruturação ocorra positivamente é preciso que todos os seus membros atuem de modo a garantir a boa manutenção de seu funcionamento e o bom desenvolvimento dos novos papéis familiares e sociais.

Para a maior parte dos (as) entrevistados (as) o contexto familiar aparece como relevante por ocasião da aposentadoria, reforçando que o olhar como positivo ou negativo vai depender dos vínculos que estabeleceram ao longo da vida. Para

alguns as exigências profissionais repercutiram negativamente no contexto familiar, evidenciando que o tempo disponibilizado aos relacionamentos das outras instâncias da vida, geralmente, é controlado pelo envolvimento no trabalho, tornando, assim a aposentadoria como um momento para resignificar e fortalecer tais relações (ANTUNES, 2014).

A fala da entrevistada Sra. Vanessa, que é divorciada e criou os filhos como mãe *so/o*, traduz o seu sofrimento por ter dispensado tanto tempo de sua vida ao trabalho, prejudicando a participação na relação com os filhos, fato que, ainda, a deixa comprometida com o trabalho até hoje, por considerar ser seu dever suprir as necessidades destes, que ainda estão na universidade e dependentes dela.

“Eu sinto que me acomodei. (...) eu vivi em função do trabalho. (...) eu poderia ter acompanhado melhor o crescimento dos meus filhos. (...) eu não posso me aposentar agora, meus filhos fazem faculdade e dependem de mim”.

O depoimento da Sra. Vanessa evidencia como o trabalho interfere no contexto familiar e como o fenômeno da aposentaria também representa desdobramentos nesse contexto, visto que impacta todos os seus integrantes. Um ponto importante apresentado por Antunes (2014) e que aparece em algumas falas, tanto de homens, como das mulheres nesta pesquisa é que as relações familiares e conjugais, ainda, estão permeadas pelas crenças culturais, machistas e patriarcais, definindo os espaços e funções de homens e mulheres dentro do trabalho e na rotina familiar. A aposentadoria poderá oportunizar que as pessoas questionem esses valores e possam modificar aspectos da dinâmica relacional familiar, com a perspectiva de um maior equilíbrio na divisão de tarefas e participação entre os cônjuges e demais familiares.

#### **5.2.5. Repercussões Econômicas**

Quando indagamos dos (as) entrevistados (as) se consideravam que aposentadoria traria repercussões para sua vida econômica, de forma unânime, os (as) dez pesquisados (as) referem que sim, mesmo que de forma mais contundente para uns e mais amenas para outros. Nas respostas pode-se perceber que os (as)

entrevistados (as) que mencionam menos efeitos são aqueles (as) que de alguma forma já se organizaram, em algum sentido, para se preparar para as perdas que reconhecem que virão.

Os principais indicadores encontrados nas respostas dos (as) entrevistados (as) para definir as REPERCUSSÕES ECONÔMICAS que podem advir da aposentadoria são:

Entrevistado (Ivan)	1	Queda no padrão econômico. Necessidade de adaptação financeira
Entrevistado (Juca)	2	Readaptação das perdas financeiras
Entrevistado (Álvaro)	3	Deficit no padrão econômico. Redução do impacto por organização financeira prévia
Entrevistado (Rivaldo)	4	Perdas financeiras. Dificuldades de complementar a renda. Escassez de opções no interior
Entrevistado (Joaquim)	5	Deficit financeiro. Adaptação facilitada pela organização financeira
Entrevistado (Heloísa)	6	Repercussão menor pela chegada no último nível da progressão
Entrevistado (Vanessa)	7	Filhos ainda dependem financeiramente. Não pode se aposentar agora. Perdas financeiras.
Entrevistado (Doriana)	8	Perdas econômicas. Necessidade de planejamento econômico
Entrevistado (Íris)	9	Necessidade de redução de gastos. Adaptação à nova realidade econômica
Entrevistado (Janaína)	10	Menos efeitos econômicos por ser precavida. Diminuir gastos para adaptar-se às perdas

Para o Sr. Ivan, 64 anos, a perspectiva de se aposentar teve que ser adiada por conta de ainda não ter atingido o último nível da progressão. Ele teve que se dedicar ao mestrado para alcançar esse nível. Depois com a separação de um dos filhos e o retorno deste para sua casa e estando desempregado, teve que assumir não só a subsistência da esposa e do filho que não trabalham, mas uma contribuição financeira para o neto que recebia uma pensão alimentícia. A situação é assumida com perseverança e determinação pelo servidor.

“Quando cheguei ao abono de permanência fiz uma simulação e vi que a situação não ficaria difícil e naquele momento não poderia me aposentar. Meu filho se separou, está desempregado e voltou a morar comigo. Ainda preciso ajudar na manutenção do meu neto”.

Essa questão é referida por Areosa (2015) que diz que para muitas pessoas, a aposentadoria exerce um papel muito importante na renda familiar e na maioria

das vezes esse rendimento advém do que recebem através da previdência social. Ocupar o papel de provedor da família, por vezes, equilibra o núcleo familiar e reforça sua autoestima. Para inúmeros servidores (as) do TJPE seu salário representa uma ajuda fundamental para a sustentabilidade de sua família, e com a proximidade da aposentadoria as preocupações são mais frequentes.

Para o pesquisado Sr. Juca, aposentar-se não é opção em médio prazo, pois faz parte do Grupo G1, que recebeu via decisão judicial, um aumento salarial, que não foi incluso na criação da tabela de progressão de carreira. Os integrantes teriam que fazer uma opção entre abrir mão desse aumento e passar a progredir como os demais servidores ou manter o percentual que conseguiram. No caso da manutenção a forma de reajuste só seria por reposição de perdas econômicas, que é geral, sem acesso a progressão de carreira. Essa situação criou uma diferenciação entre salários recebidos por servidores de um mesmo cargo e com as mesmas funções, mas obedecendo a regras diferentes.

O Sr. Juca, 67 anos, mora com a esposa que não trabalha e um filho de menor idade e diz:

“O abono de permanência ajudou no meu salário (...) e me aposentar vai me fazer perder mais de dois mil reais, (...) não tenho vontade de me aposentar. (...) Só saio quando for a expulsória (...) pra mim o ponto desfavorável da aposentadoria é a parte financeira. (...) vou ter que me readaptar às perdas”

Quando a aposentadoria se apresenta como um substituto do salário e não como um acréscimo no rendimento com a manutenção do trabalho, podem existir expectativas que resultem em situações contrárias ao que se espera. Principalmente, quando se vê a qualidade de vida, como algo que, no futuro, viria a ser prejudicada. Para a maioria da população brasileira, não há muitas chances de se conseguir alcançar condições suficientes de sobrevivência depois da aposentadoria (DUARTE; MELO-SILVA, 2009). Situação que, em parte, é diferente para os servidores do TJPE, por conta da faixa salarial diferenciada em relação à maioria da população assalariada.

O entrevistado Álvaro, 62 anos, refere que apesar das insatisfações com algumas situações tem que agradecer pela oportunidade de trabalhar no TJPE, pela condição financeira que conseguiu.

“Eu criei meus filhos, formei meus filhos pelo trabalho e vencimentos do TJPE. (...) A aposentadoria traz muitas perdas, mas já tenho minha vida estabilizada financeiramente, sou muito organizado.”

Segundo Duarte e Melo-Silva (2009) a espera da aposentadoria provoca sentimentos de incerteza quanto ao futuro financeiro, por conta das muitas instabilidades, pois não se sabe se haverá possibilidade de permanência no trabalho, se terá condições físicas para continuar trabalhando, o que acaba gerando um cenário de desconfiança com relação aos seus direitos como cidadão.

Esse pensamento se evidencia especialmente nos (as) servidores (as) que atuam em cidades do interior do Estado, uma vez que se veem discriminados (as), sem as mesmas oportunidades que os (as) servidores (as) lotados na capital. Queixam-se em relação às condições estruturais dos locais, das dificuldades para fazer cursos para galgar os níveis da progressão e da própria situação do mercado de trabalho nas cidades do interior, que argumentam ser menores e com salários muito baixos.

Vale salientar que os (as) entrevistados (as) possuem salários diferenciados por questões relacionadas às faixas de progressão, exigência de nível de escolaridade específica para se conseguir avançar na tabela de progressão, e escolha pela modalidade de progressão, não havendo nenhuma diferenciação relacionada ao gênero ou lotação em capital ou interior.

O pesquisado Sr. Rivaldo, 64 anos, preocupa-se com as perdas decorrentes da aposentadoria e refere que quer retardar o máximo que puder.

“Se eu tivesse me aposentado teria me arrependido. (...) eu sou da época em que oficial de justiça só precisava do ensino médio e como isso mudou, (...) meu salario é menor do que quem tem curso superior e aqui no interior não tem tanta oportunidade para complementar após a aposentadoria. (...) Eu teria que administrar meu dinheiro, não poderia estourar com supérfluos, a gente tem que viver de acordo com as nossas condições.”

A relevância da questão socioeconômica, no que refere à decisão pela aposentadoria, ganha apoio na suposição de que apenas os proventos advindos da aposentadoria não seriam suficientes ou satisfatórios para garantir a manutenção do aposentado e sua família (KHOURY et. al. 2010).

O entrevistado Sr. Joaquim, 60 anos demonstra sua angústia em se aposentar sem conseguir alcançar o último grau de progressão, pois as perdas financeiras são altas.

“Não há dúvidas que repercute, no meu caso posso perder quase 40% do meu salário, pois tenho gratificação. (...) Queria muito fazer mestrado e ainda não fiz por conta da questão financeira. (...) eu tenho hábitos simples e poderia viver com o que ganho. (...) Eu pensei no que fazer depois que me aposentar, mas só quero algo mais tranquilo.”

De acordo com Khoury et. al. (2010), muitos autores rechaçaram a ideia de que o idoso só continua trabalhando para evitar a ociosidade, apenas como forma de atividade terapêutica e concluíram que a intenção do idoso para continuar trabalhando é, especialmente, por conta do salário que ele pode conseguir no mercado de trabalho.

Esse fundamento é verificado pelo relato do Sr. Ivan, que menciona ter se dedicado a cursos e capacitações como forma de buscar trabalhos alternativos quando resolver se aposentar.

“Mesmo quando ainda não trabalhava no Tribunal eu fiz cursos no SENAI, capacitação em eletricidade, recentemente em energia solar. Estou sempre me atualizando nessa parte tecnológica e se aposentasse hoje buscaria algo nessas áreas.”

Na pesquisa de Bressan et. al. (2013), os dados apontam que o bem estar na aposentadoria está, sobretudo, atrelado à saúde e tranquilidade financeira. Mas, apesar da importância dada à preparação financeira para a aposentadoria, poucos fazem investimento específico nesse sentido. Isso reforça o valor do planejamento econômico e que deveria estar contemplado pelos programas de preparação para a

aposentadoria, que precisaria ser um processo educativo estimulado pelas instituições em parceria com outros segmentos da sociedade, como universidades, etc.

Para Zanelli, Silva e Soares (2010), a educação financeira não se restringe ao aprendizado de como poupar, cortar gastos e juntar dinheiro, mas, notadamente, buscar a melhoria da qualidade de vida e do bem estar das pessoas, permitindo a segurança necessária para conseguir usufruir as oportunidades da vida e estar preparado para situações inesperadas.

De forma geral, os (as) entrevistados (as) não se prepararam para o que pretendem fazer quando se aposentarem. Alguns (mas) pensam em talvez realizar tarefas ligadas ao ensino ou a cursos que fizeram anteriormente. Outros (as) se sentem ainda em fase de preparação, pois não sabem ao certo o que fazer. Uma pessoa fez investimento em imóvel para ter uma renda a mais com aluguel.

A entrevistada Sr. Heloísa, 61 anos, diz que como está no último grau da progressão, seu salário lhe confere maior tranquilidade, sendo sua maior preocupação o que fazer após a aposentadoria.

“Eu estou em busca de algo que me faça sentir produtiva. (...) se eu já tivesse a certeza do que fazer, mas eu ainda não sei. (...) tenho medo das mudanças. (...) meus pais são idosos e agora acho que vou procurar atividades que possa leva-los, vou ocupar meu tempo com eles.”

Segundo Bressan et. al. (2013), os principais dados encontrados sobre o significado do bem estar na aposentadoria para os servidores públicos está vinculado aos fatores que envolvem os riscos e garantia de sobrevivência e que fica muito evidente, a falta de preparo destes em relação aos fatores mais básicos.

Esse argumento é sustentado pelo mesma autora que ratifica a falta de economia e investimento financeiro dos servidores como garantia para além do que é recebido como proventos da aposentadoria.

Quando se pretende analisar a situação econômica do aposentado não se pode desvincular a situação social, política e econômica, do país, estado e até cidade, uma vez que a questão financeira individual está, diretamente, ligada ao contexto econômico vivido naquele momento (MARQUESI, 2011).



Poder aproveitar o tempo que surge por ocasião da aposentadoria passa pelo crivo das efetivas condições econômicas, que as viabiliza ou não, de acordo com as possibilidades (DUARTE; MELO- SILVA, 2009).

Essa questão fica bem evidente pelas respostas dos (as) entrevistados (as) que revelam as diferenças, que se acentuam, no entendimento do melhor momento para aposentadoria, quando vivenciam diferentes situações sociais, familiar e econômico. Algumas que são solteiras ou divorciadas possuem maior independência financeira, contudo ajudam familiares que precisam de sua assistência; outros casados, que possuem filhos maiores que não dependem deles e reúnem maior tranquilidade econômica, alguns (mas) com filhos maiores que por alguma razão ainda depende deles, alguns (mas) que vivem em cidades com menor oportunidade no mercado de trabalho, entre outros.

A entrevistada Sra. Vanessa, 59 anos, é divorciada e possui dois filhos maiores, porém reforça sua dificuldade para solicitar a aposentadoria.

“Quando cheguei ao abono de permanência só pensei no valor que retornaria como abono. (...) se eu tiver que fazer alguma coisa quando me aposentar para complementar a renda é melhor eu continuar no TJPE, pois em nenhum lugar aqui no interior eu vou conseguir o valor que vou perder com a aposentadoria. (...) tenho dois filhos maiores que estudam e dependem de mim. Um reside em outro Estado e eu ajudo e a outra ainda está se preparando para novo curso de graduação e depende de mim.”

Um ponto importante é a necessidade da existência de um plano pessoal que considere as alternativas de rendimentos futuros, bens, dívidas e investimentos, com o objetivo de garantir o mesmo padrão de vida que a atividade assalariada conferia. A ênfase dado ao aspecto econômico na aposentadoria se dá, fundamentalmente, pela perda dos benefícios, como abonos salariais, participação nos lucros e rendimentos da empresa (MARQUESI, 2011). O que no caso do TJPE acontece com as perdas do auxílio transporte, alimentação, risco de vida para algumas categorias e indenização de transporte para os oficiais de justiça (que pode chegar a mais de 13% do salário).

Aspectos importantes precisam ser considerados com relação à aposentadoria. Um deles é que o envelhecimento, frequentemente, traz gastos

maiores, principalmente, com a saúde. Outro aspecto é que a aposentadoria é uma fase de realização de sonhos e desejos que no passado não puderam ser vividos, por falta de tempo e dinheiro. Por isso são importantes, a orientação e a preparação para a aposentadoria, para que se vislumbrem expectativas a médio e longo prazo, preparando uma segurança financeira para assegurar a sobrevivência básica do indivíduo e favorecer a realização dos desejos (MARQUESI, 2011).

A Sra. Vanessa se preocupa em continuar trabalhando até a expulsória, mas com a possibilidade de exercer sua atividade com saúde.

“Eu precisaria fazer mestrado para progredir, mas não estou animada, porém não descarto. (...) Tenho consciência que preciso me cuidar, pois se pretendo continuar trabalhando até os 70 anos, preciso ter saúde. Nós do interior temos menos oportunidade de encontrar novas ocupações que as pessoas da capital.”

Muitas vezes, quando se pensa na possibilidade da redução ou impedimento da continuidade do trabalho formal, surge a alternativa do trabalho voluntário, como forma de continuar contribuindo para sociedade, com um tipo de atividade que pode trazer um bom nível de bem-estar coletivo, com a manutenção do sentimento de utilidade (DUARTE; MELO-SILVA, 2009).

Em certas circunstâncias cuidar de familiares e tê-los sob a dependência reduz a autonomia dos servidores, que não conseguem realizar tudo que poderiam fazer após a aposentadoria, mas não podem pelas responsabilidades assumidas (AREOSA, 2015).

A entrevistada Sra. Íris, 63 anos, é divorciada, sem filhos, independente financeiramente, com investimentos que lhe garantem uma extensão da renda que virá da aposentadoria, entretanto, não pode solicitar a aposentadoria pelas responsabilidades assumidas em relação à manutenção de outros familiares.

“Quando chegou o momento de poder me aposentar, eu fiz as contas e vi o quanto eu iria perder e que seria melhor continuar. (...) eu tenho familiares que ajudo e se me aposentasse o dinheiro me faria falta, isso me impediu de tomar essa decisão. (...) eu quero fazer coisas que eu gosto, quero poder passar mais tempo com meu pai que é idoso. (...) a melhor coisa da aposentadoria é o tempo livre, pra fazer o que sempre quisemos, mas não podíamos por várias razões.”

Para Zanelli, Silva e Soares (2010), muitos sujeitos demoram a pedir a aposentadoria pelo medo de lidar com o dinheiro, visto que essa opção pode fazer a renda diminuir. O que causará angústia por não saberem o que fazer diante dessa situação. Estudos como os de Soares e Costa (2011) reforçam que os projetos financeiros das pessoas se relacionam com a organização de suas despesas pessoais e familiares, como uma maneira de adequação às novas condições salariais na aposentadoria, em razão das perdas que ela evidencia.

A entrevistada Sra. Dorian, 59 anos, traz essa necessidade da organização geral para o momento de pedir a aposentadoria.

“Eu penso que posso resolver as perdas planejando economicamente. Posso dar mais atenção com outro olhar para minha família. (...) lidar com o sentimento de que não se está mais fazendo nada. (...) eu pretendo organizar as coisas, tanto do lado financeiro como pessoal. (...) É preciso continuar em atividade para não adoecer.”

Ainda, segundo Parizotto e Sartori (2015), a redução de gastos se faz necessária para garantir o padrão de vida, e a procura por outra atividade remunerada como uma maneira de conseguir um retorno financeiro são pontos cruciais no momento da aposentadoria, e esse planejamento está ligado à trajetória profissional dos indivíduos.

Os autores Papalia, Feldman e Martorell (2013), conceituam a aposentadoria como a mais penosa decisão e de estilo de vida que os sujeitos necessitam tomar à medida que envelhecem, visto que isso interfere na situação econômica e emocional das pessoas, tanto do ponto de vista familiar, quanto na relação com os amigos.

#### **5.2.6. Preparação para aposentadoria**

Os principais indicadores encontrados nas respostas dos (as) entrevistados (as) para o que esperam da PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA (PPA) são:

Entrevistado (Ivan)	1	Atividades para pessoas inativas; Suporte Psicológico; Assistência Social.
Entrevistado (Juca)	2	Cursos Profissionalizantes; Formas de diminuir descontos para os aposentados.
Entrevistado (Álvaro)	3	Orientações sobre a aposentadoria.
Entrevistado (Rivaldo)	4	Preparação Psicológica; Preparação Econômica.
Entrevistado (Joaquim)	5	Preparação Psicológica; Troca de Experiências entre veteranos e novatos.
Entrevistado (Heloísa)	6	Informações sobre o que fazer após a aposentadoria; Orientação Individual; Dicas sobre atividades na pós-aposentadoria.
Entrevistado (Vanessa)	7	Informações sobre a aposentadoria para quem é do interior; Periodicidade maior de encontros; Programação contínua.
Entrevistado (Doriana)	8	Programa contínuo após a aposentadoria; Informações sobre a saúde física e mental; Integração entre ativos e inativos.
Entrevistado (Íris)	9	Cartilha de Direitos e Deveres dos aposentados.
Entrevistado (Janaína)	10	Orientações para o futuro; Educação Financeira; Integração Social; Espiritualidade.

Inicialmente é importante dizer que o PPA (Programa de Preparação para Aposentadoria) é um mecanismo criado com a intenção de nortear as importantes mudanças que acontecem na vida dos indivíduos por ocasião da aposentadoria, servindo como forma de proposição para reflexão sobre os vários pontos que envolvem esse processo (legais, biológicos, psicossociais, previdenciários e financeiros, entre outros), como também nortear sobre as dificuldades que chegam com essa nova etapa de vida (COLOMBO, 2020).

Por isso, quando se pensou nessa questão, buscou-se saber não só se os (as) servidores (as) estavam se preparando para a aposentadoria, mas também o que eles (as) esperavam de um plano de preparação para aposentadoria, a partir do entendimento deles (as) sobre os aspectos que julgavam mais importantes. De um modo geral nossos (as) entrevistados (as) demonstraram algum tipo de preocupação com a preparação para a aposentadoria. Levando-se em consideração que essa preparação, como já foi dito, envolve aspectos de planejamento financeiro, psicológico, físico e social. Foram encontradas respostas que evidenciavam investimentos conjuntos ou isolados, ou seja, alguns (mas) se preocuparam mais com a parte financeira, investindo em cursos para viabilizar a progressão na carreira e, conseqüentemente, uma ascensão salarial, outros (as) adquiriram imóveis como forma de auferir renda extra com aluguel ou realização de atividade comercial. A maioria ressaltou a importância da preparação psicológica, muito embora alguns (mas) evidenciam que não se sentiam preparados (as) mentalmente para se

aposentar. Em alguns casos percebeu-se o investimento nas atividades sociais, como viagens e passeios, como forma de não perder a continuidade na pós-aposentadoria.

Os entrevistados (as), em maior ou menor grau, reconheceram o impacto financeiro que irão sentir quando se aposentarem, mas só alguns, efetivamente, buscaram algo que pudesse servir como complemento da renda no futuro. Dos cinco homens entrevistados, apenas dois buscaram estudar para progredir na carreira e auferir uma renda maior e destes apenas um concluiu o mestrado. Dois dos entrevistados possuem imóveis rurais, onde já desenvolvem algumas atividades, mas apenas um deles tem cunho comercial, de onde já consegue obter renda extra. Das cinco mulheres entrevistadas, duas possuem mestrado e três possuem pós-graduação pensando numa melhor rentabilidade salarial. Duas das cinco entrevistadas adquiriram imóveis visando uma renda extra com alugueis ou forma de poupança.

Os relatos a seguir evidenciaram o planejamento que alguns dos entrevistados já fizeram e também o que esperam:

Sr. Ivan diz:

”Apesar do curso de mestrado ser uma cláusula de barreira para progressão e o TJPE não estimular os estudos, eu lutei e consegui trabalhando e estudando, venci os obstáculos e estou chegando no último nível da carreira”. (...) “Antes de ser servidor público fiz cursos técnicos e recentemente fiz curso de energia solar, visando atuar nessa área quando me aposentar”. (...) “Acho que o suporte psicológico e a assistência social são primordiais para um bom acompanhamento para quem passa pela aposentadoria, mas ainda não participei de nenhum, vou tentar me inscrever no PPA”.

O Sr. Rivaldo diz:

“Eu estou estudando pra chegar adiante na progressão, meu cargo só exigia ensino médio pra ingressar no Tribunal, mas hoje só consigo progredir se fizer graduação, pós-graduação e mestrado. Ainda estou na graduação e pretendo fazer a especialização depois”.

O Sr. Álvaro diz:

“Eu sou muito organizado, tenho minha vida estabilizada. Não sou rico, mas apesar das perdas, tenho uma situação financeira que dá pra viver quando me aposentar.”

Essas falas do Sr. Ivan, Sr. Rivaldo e Sr. Álvaro demonstraram sua preocupação com a questão financeira e sua dedicação em buscar alternativas que aumentem sua renda antes de se aposentar e lhe tragam oportunidades de fazer atividades rentáveis após sair da instituição. Contudo, apesar de falar da importância das questões de preparação social e emocional da aposentadoria, ainda não buscaram nenhuma atividade nesse sentido.

Muitas pessoas desejam se aposentar, mas temem tomar essa decisão e sofrer com a redução da renda mensal, outros, muito embora, tenham conseguido o direito de se aposentar, optariam por permanecer trabalhando, porém se sentem de alguma forma, obrigados a deixar o trabalho. Em ambas as situações percebe-se a falta de liberdade interna das pessoas para adotar uma posição, independente de qual delas for. Por isso, a tomada de decisão pela aposentadoria compreende inúmeros fatores: econômicos, afetivos, sociais, familiares e carece da necessidade de reorganizar seu tempo, seu orçamento, seu convívio em família e, inclusive, redescobrir velhos talentos (SMUCZEK, 2022).

As reflexões apresentadas traduziram um pouco do que sentem o Sr. Juca, o Sr. Álvaro, Sr. Rivaldo e Sr. Joaquim em seus relatos:

**Sr. Juca**

“Acho que o ideal seria o Tribunal encontrar formas de diminuir as perdas salariais que ocorrem com a aposentadoria, eu mesmo só saio quando me jogarem pra fora”. (...) “O TJPE deveria oferecer cursos variados pra quem vai se aposentar, até cursos profissionalizantes, como forma de opção de trabalho, mas também para ocupar a mente. Eu gostaria de fazer curso de refrigeração e manutenção de veículos”.

**Sr. Álvaro**

“Eu não me sinto preparado para me aposentar, nem me preparando, por isso não quis participar do PPA. Apesar disso acho importante que as pessoas se preparem”. (...) “Eu e meu filho temos uma granja

em sociedade com uma empresa para criação e venda de aves, mas quando me aposentar não quero trabalho braçal, quero é descansar”.

**Sr. Rivaldo**

“Em um plano de preparação para aposentadoria é muito importante abordar o fator psicológico da aposentadoria. Explicar direitinho para o servidor para que ele não caia, porque a coisa é muito séria. Explicar sobre como ficará o salário, porque eu não pretendo mais trabalhar, eu quero descansar, cuidar da minha saúde, sem me preocupar muito”.

**Sr. Joaquim**

“Eu ainda não me aposentei porque ainda estou buscando uma oportunidade de fazer o mestrado. As dificuldades são muitas: deslocamento, valor alto, tempo. Mas preciso fazer pra chegar no último nível da progressão”. (...) “Não conheço tantos PPAs por aí, mas acredito ser importante uma preparação psicológica para aposentadoria. E que deveria existir uma valorização para estimular a troca de experiência entre os antigos e os novatos, entre os que entram e os que estão saindo da instituição”.

Nas respostas das mulheres também aparecem as que se preocuparam com a parte financeira e procuraram se planejar antecipadamente. É importante salientar que as cinco entrevistadas buscaram os cursos de especialização e mestrado como forma de ascensão profissional e melhoria salarial, muito embora, isso não tenha sido explicitado formalmente exceto pela Sra. Heloísa, por exemplo, que asseverou:

“eu fiz o mestrado para poder me aposentar com um salário melhor”.

No que tange a outras formas de planejamento econômico, temos o caso da Sra. Íris e a Sra. Janaína que revelaram:

**Sra.Íris:**

“Eu sou bem organizada financeiramente, bem cedo comprei imóveis que estão alugados como forma de renda extra”.

**Sra. Janaína:**

“Eu sou muito precavida. Desde o 1º dia que comecei a trabalhar comecei a fazer minha reserva e já tenho 49 anos de trabalho. Não tenho medo não. Sei que quando me aposentar, eu não posso abrir

tanto a mão e repensar o que gasto. Eu tenho casa, sou sozinha e minhas despesas não são muitas. Quando me aposentar vendo tudo e vou morar na casa que é patrimônio da família no interior”.

A aposentadoria apareceu nas respostas dos (as) pesquisados (as) como associada a um período para se dedicar às atividades que lhes tragam prazer, como as viagens, a maior convivência familiar e social, e realização de desejos antigos. Apesar dos homens mencionarem desejar tais atividades na pós-aposentadoria, eles, muito timidamente, explicitaram isso como fator importante para ser abordado no PPA. Já nas respostas das mulheres apareceram os discursos de que um plano de aposentadoria deve trazer temas nessas áreas, conforme exposto nos discursos:

Sra. Heloísa

“Eu acho que deveria existir uma exposição sobre atividades para desenvolver quando se aposentar que despertasse o nosso interesse. Eu tenho que correr atrás, mas tenho medo da mudança e talvez algumas dicas contribuísse para que desse aquele click”.

Sra. Vanessa

“Eu gostaria que houvesse sugestões de atividades remuneradas ou voluntárias para quem mora no interior, onde as opções são muito mais restritas. Oferecer programas de viagens, atividades em grupos da 3ª idade para se manter ativo.”

Nesse sentido é possível perceber que um Programa de Preparação para Aposentadoria objetiva refletir e discutir aspectos relacionados à saúde e qualidade de vida, visando que os servidores pensem de maneira determinada, envolvidos sobre o processo de decidir sobre a aposentadoria quando ainda estão na ativa. A intenção é de que se avalie, estude e se partilhe experiências e conhecimentos sobre o processo de envelhecimento e aposentadoria, de modo a contribuir com o aprofundamento dos temas e estimulando a construção de novas oportunidades aos que irão chegar a essa período do ciclo de vida (COLOMBO, 2020). E essas são demandas que aparecem explícitas e implícitas nos relatos dos pesquisados (as), como estes:



### Sra. Doriana

“Eu considero que deveria ter conversas, dinâmicas sobre saúde física e mental. Não se restringir a falar das perdas financeiras. Fazer um trabalho conjunto com a associação e sindicato para atividades festivas para aposentados, incluindo os familiares. Discutir sobre etarismo e idadeismo. Planejar sobre o que vai fazer quando se aposentar em todos os aspectos, desde o financeiro, social e psicológico”.

### Sra. Íris

“Eu acho muito importante a criação de uma Cartilha de Direitos e Deveres dos Aposentados para que não se fique perdido e desconectado com a instituição. Que existam conversas, palestras que fiquem registradas para consultas posteriores. Gostaria que o PPA contemplasse os vários aspectos que envolvem a aposentadoria”.

### Sra. Janaína

“Acho que o PPA deve colocar o pessoal com os pés na realidade. Pensar no que vai fazer quando se aposentar, como vai economizar e evitar gastos desnecessários. Falar sobre educação financeira, expansão dos vínculos sociais, sobre a importância da espiritualidade, independente da religião”.

Sintetizando as demandas dos (as) pesquisados (as) sobre o que consideram relevante para um Plano de Preparação para Aposentadoria estão: que haja preparação de ordem econômica, social e psicológica; que haja sugestões de atividades que os mantenham ativos e os mantenham incluídos na sociedade; que sejam ofertados cursos que possam servir como atividade remunerada ou voluntária; que sejam levadas às instâncias superiores as principais dificuldades para que se decida pela aposentadoria; que se estimule a integração entre ativos e inativos; que haja preocupação com as opções para quem mora no interior; que se oriente de forma contínua e acessível permanentemente sobre os direitos e deveres de quem se aposenta.

Com relação à pesquisa, dos dez participantes, sete já ouviram falar do PPA do TJPE, mas nunca participaram, dois participaram e um nunca ouviu falar.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aposentadoria, de acordo com Zanelli (2015), é um longo processo que consolida o fim dos vínculos empregatícios, e pode ser interpretado de duas formas, a maneira positiva e a negativa. A maneira positiva pode ser vista como uma conquista e uma recompensa do trabalhador, como também a forma de poder ser livre para administrar a própria vida, gerenciando sua rotina como lhe convier, dando prioridades às atividades pessoais, sociais e familiares que desejar. E a maneira negativa que está ligada a dificuldades financeiras, perda do grupo de amigos de trabalho e de *status* social, a sensação de estar inútil e desocupado, entre outros aspectos, que inclusive, podem gerar sentimentos de ansiedade, incertezas e inquietações sobre o futuro.

De acordo com Figueira et. al. (2017), é preciso perceber que esse novo tempo livre deve começar a ser planejado considerando-se as peculiaridades de vida de cada indivíduo, sua experiência com o trabalho, o desenvolvimento de suas competências, sua capacidade de enfrentamento, resiliência, condições de vida, dentre outros. Desta maneira, as possibilidades de uma adaptação mais saudável e com menos estresse irá depender da sua autonomia, independência, o suporte emocional e a integração social com a família, com o cônjuge e os amigos, de forma a garantir a manutenção da saúde, da motivação e o interesse em dar continuidade aos projetos. Por isso, a decisão pela aposentadoria é um momento decisivo na vida das pessoas, pois se trata da interrupção de algo concreto, que é o trabalho, para algo que ainda é incerto, novo e, conseqüentemente, inquietante.

O objetivo principal desta pesquisa foi compreender, junto aos (as) servidores (as) do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), como se processa a transição da categoria de trabalhador ativo a trabalhador aposentado. Para tanto se buscou, ainda, conhecer suas percepções e sentimentos sobre a aposentadoria, entender como percebem as repercussões no ambiente sociofamiliar frente à aposentadoria e analisar suas expectativas sobre a pós-aposentadoria e como eles planejam se adaptar a ela. Todavia, o tema desta pesquisa contempla o universo de todos (as) os trabalhadores (as) que passarão pela aposentadoria e quanto mais cedo refletirem sobre todas as suas implicações, melhor será a forma de lidar com as mudanças que ela trará para sua vida.

Os resultados desta pesquisa demonstraram que para os (as) servidores (as) do TJPE o trabalho tem um papel importante e central em suas vidas. Ele representa reconhecimento social; sua recompensa do que foi feito para sociedade; a sensação de ser útil, além de ser uma realização pessoal; uma forma de sobrevivência; uma maneira de alcançar seus objetivos; uma motivação para sair de casa; um prazer, um complemento da vida; um aprendizado.

Apesar dessa importância dada ao trabalho, os servidores (as) do TJPE vivenciam sentimentos dicotômicos em relação à instituição em que atuam por tantos anos. De forma unânime, os entrevistados (as) veem sua trajetória no TJPE de forma positiva pelo prazer em realizar o trabalho e pelas coisas boas que conseguiram e vivenciaram; pela gratificação por ser servidor público do Tribunal de Justiça; e ter conseguido através dessa carreira alcançar muitas metas e maior rentabilidade que a média salarial das demais empresas. De forma negativa pela percepção de terem sido muito explorados (as), e, por vezes, injustiçados (as) e pouco valorizados (as) pela instituição; pelas dificuldades que encontram para progredir na carreira; pela falta de empenho do TJPE em valorizar os mais antigos e, conseqüentemente, os que mais se dedicaram à instituição.

A maioria dos pesquisados (as), apesar de verbalizar se considerar preparado para a aposentadoria, evidencia sentimentos de insegurança pelas perdas financeiras que advêm da aposentadoria. Alguns (as) se sentem ainda muito ativos e produtivos para se aposentar, mas são notórios os sentimentos relacionados ao medo da mudança, de ter a vida paralisada, de adoecer e morrer, caso se aposente, evidentemente que uns em maior grau que outros.

Para a maioria deles (as) a aposentadoria poderá trazer situações muito benéficas ao seu âmbito familiar e social, como o de poder conviver mais com familiares e amigos, especialmente àqueles que possuem pais idosos, como também, de ter mais tempo e flexibilidade de horários para realizar atividades que antes não tinham tempo, ter liberdade para fazer coisas que lhes deem prazer como viajar, estudar, passear. E acima de tudo, esperam ter qualidade de vida para aproveitar a aposentadoria com saúde física e mental. Em menor grau, alguns dos pesquisados (as) revelaram uma preocupação explícita com a ociosidade e com a falta de convivência com os amigos de trabalho que a aposentadoria pode trazer.

É bastante relevante a preocupação que todos (as) os (as) entrevistados (as) demonstraram com as repercussões financeiras advindas da aposentadoria. Mesmo para aqueles que, de alguma forma, se organizaram para ter uma renda extra ou buscaram opções para permanecer equilibrados financeiramente, eles revelaram um nítido receio quanto às adaptações necessárias para se adequar ao novo padrão imposto pelos descontos que acontecem com a aposentadoria.

Com relação à preparação para aposentadoria percebeu-se que cada um, ao seu modo, tenta se planejar. Existem aqueles (as) que conseguiram alternativas para auferir rendas extras, e outros (as) que pensam em criar formas de estabilizar-se para fazer em face de possíveis perdas, até que tome, de fato, a decisão pela aposentadoria. Contudo, no que se relaciona ao Programa de Preparação para Aposentadoria do TJPE (PPA), verificou-se que não há uma participação efetiva dos servidores (as), pois conforme alguns (mas) expuseram, o programa parece não ser tão difundido pela instituição, a ponto de não despertar seu interesse em participar, apesar de já terem ouvido falar.

A perspectiva dos (as) servidores (as), com relação ao PPA, é de que se componha de atividades para pessoas que se aposentam, as quais possam ser utilizadas para trabalhos remunerados ou voluntários, como por exemplo, cursos técnicos e profissionalizantes; inclusão em grupos para pessoas mais velhas; programas de viagens específicos; atividades sociais integrando servidores (as) e família. Todos (as) consideram de muita relevância a preparação psicológica, social e financeira para os que irão se aposentar e os já aposentados. A criação de uma cartilha que oriente os aposentados (as) quanto aos seus direitos e deveres, bem como a criação de mecanismos de integração entre servidores (as) ativos (as) e inativos (as) e maior periodicidade e continuidade no PPA também foram sugeridos. Ressaltaram, ainda, que sejam contempladas alternativas que atinjam os servidores (as) das cidades do interior onde as opções são mais restritas que na capital.

Enfim, o PPA tem uma função relevante, que deve ser estimulada em toda instituição, a qual deve se iniciar algum tempo antes da aposentadoria em si, provendo orientação para cada tipo de situação, de modo a transformar e planejar a vida daqueles que estão mais próximos a enfrentar um recomeço de vida. Assim, uma pessoa que tem os indicadores necessários para a aposentadoria, deveria

vivenciar o período de pós-trabalho, de maneira coordenada e planejada nos âmbitos: financeiro, social, familiar e individual.

As limitações da pesquisa foram relacionadas à escassez de literatura específica e recente na área do trabalho e preparação para aposentadoria, muito embora a literatura encontrada tenha conseguido contemplar satisfatoriamente o embasamento teórico desta pesquisa. Contudo, fica a sugestão de se produzir mais investigações que aprofundem um tema de tanta relevância no que se refere às diversas áreas que lidam com a temática como a Administração, a Psicologia, o Serviço Social, dentre outras.

## REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Cíntia Simões; BOTELHO, Luanda; MORAES, Pedro. Indicadores sobre Idosos: desafios diante do envelhecimento populacional. In: SIMÕES, André; ATHIAS, Leonardo; BOTELHO, Luanda (Orgs). **Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais: grupos populacionais específicos e uso do tempo**. n. 6. 352 p. Rio de Janeiro. IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018, 352p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101562.pdf> Acesso em: 31 Jan 2022.

ALVARENGA, Líria Núbia; KIYAN, Luciana; BITENCOURT, Bianca; WANDERLEY, Kátia da Silva. Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 43, n. 4 p. 796–802, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0080-62342009000400009> Acesso em: 12 dez. 2020.

ALVES FILHO, Manuel. O trabalho que enobrece, mas também avilta. **Jornal da UNICAMP**, Universidade Estadual de Campinas, 22 a 28 de maio de 2006, p.9. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/unicamphoje/jornalPDF/ju324pg09.pdf> Acesso em: 15 Out. 2021.

ANDRADE, Márcia Andréa Rodrigues. Estigma e Velhice: ensaios sobre a manipulação da idade deteriorada. **Revista Kairós Gerontologia**. v.14, n.1, p.79-97, São Paulo, Mar 2011. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/6928> Acesso em: 25 Set 2022.

ANICA, Aurízia (Coord); FRAGOSO, Antônio; RIBEIRO, Carlos; SOUSA, Carolina. **Envelhecimento ativo e educação**. Ebook, p.2-4. Universidade Algarve. Dez. 2014. ISBN: 978-989-8472-35-9. Disponível em: [https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/5702/5/Ebook % 20FINAL.pdf](https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/5702/5/Ebook%20FINAL.pdf) Acesso em: 20 Ago 2022.

ANTUNES, Marcos Henrique. Entre “o mito do pijama” e “o projeto de ser feliz”: as repercussões da aposentadoria na dinâmica relacional familiar na perspectiva do casal. **Dissertação** (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC. 2014, 149p. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/123210/326768.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 26 Nov 2022.

ANTUNES, Marcos Henrique. A dinâmica relacional das redes sociais significativas no processo de aposentadoria: um estudo com pessoas aposentadas e membros de suas redes relacionais. **Tese** (Doutorado em Psicologia). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019, 235p. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/215742> Acesso em 12 Jan 2023.

ANTUNES, Marcos Henrique; MORÉ, Carmen Leontina Ojeda Ocampo; SCHNEIDER, Daniela Ribeiro. Compreendendo o fenômeno da aposentadoria em uma perspectiva relacional: contribuições do pensamento sistêmico. **Revista Pensando Família**. v.18, n.2, p.70-84, Porto Alegre. Dez 2016. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X201600020006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X201600020006&lng=pt&nrm=iso) . Acesso em: 02 Nov 2022.

ANTUNES, Marcos Henrique; MOREÉ, Carmen Leontina Ojeda Ocampo. Repercussões da aposentadoria na dinâmica relacional das redes sociais significativas de aposentados. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v.21, n.1, p.95-106, jan-jun 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n109> Acesso em 12 Jan 2023.

AREOSA, Sílvia Virginia Coutinho. Idosos Provedores: a importância dos recursos da aposentadoria para as famílias brasileiras. **Barbarói – Revista do Departamento de Ciências Humanas**, UNISC – Universidade de Santa Cruz do Sul, p. 173-184, n. 45, ano 2015/2. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/5527> . Acesso em: 15 Nov 2022.

BELO, Raquel Pereira; ARAÚJO, Jéssica de Lacerda. Reflexões sobre o trabalho e o envelhecimento: um olhar acerca da aposentadoria. In: CARVALHO, Cecília Maria Gonçalves; ARAUJO, Ludgleydson Fernandes (orgs). **Envelhecimento e práticas gerontológicas**. Curitiba: CRV/ Teresina: EDUFPI, 2017, p. 203-222.

BENDASSOLLI, Pedro Francisco; GONDIM, Sônia Maria Guedes. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, v.32, n.1 Bogotá, Jan/Abr, 2014. Disponível em: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-47242014000100010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242014000100010) Acesso em: 13 Nov 2022.

BERTALANFFY, Ludwig Von. **Teoria Geral dos Sistemas**: fundamentos, desenvolvimento e aplicações. Petrópolis: Vozes, 1975.

BEZERRA, Juliana. Keynesianismo. **Toda Matéria**. 2019. Disponível em: [O que é o Keynesianismo? - Toda Matéria \(todamateria.com.br\)](http://todamateria.com.br/o-que-e-o-keynesianismo/). Acesso em 26 Nov. 2021.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. Mundo do Trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2ed. p.25-72. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BRASIL. **Lei n. 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. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, ano 132, n. 3, 5 jan. 1994. Seção 1, p. 77-79. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm). Acesso em: 15 Jul 2022.

BRASIL. **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. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8842.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm) Acesso em 15 Jul 2022.

BRASIL. **Lei n. 10.741**, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, ano 140, n. 192, 3 out.

2003. Seção 1, p. 1-6. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm). Acesso em: 15 Jul 2022.

BRESSAN, Maria Alice Lopes Coelho; MAFRA, Simone Caldas Tavares; FRANÇA, Lúcia Helena de Fretas Pinho; MELO, Mônica Santos de Souza; LORETTO, Maria das Dores Saraiva de. Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, v. 23, n. 1, p. 226-250, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/oikos/article/view/3648>. Acesso em: 20 Nov. 2021.

BRESSAN, Maria Alice Lopes Coelho; MAFRA, Simone Caldas Tavares; FRANÇA, Lúcia Helena de Fretas Pinho; MELO, Mônica Santos de Souza; LORETTO, Maria das Dores Saraiva de. Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**. v. 16, n. 2, p. 259-272, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbagg/a/G8BFtxkkrYGwdCw7TqnTrn/?lang=pt#> Acesso em: 19 Nov. 2022.

CARLETO, Daniel Gustavo de Sousa. Relações intergeracionais de idosos mediadas pelas tecnologias de informação e comunicação. **Dissertação** (Mestrado em Bioengenharia) – Escola de Engenharia de São Carlos. Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, São Carlos, 2013. Acesso em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/82/82131/tde-26112013-235358/publico/TDE\\_DanielGustavodeSousaCarleto.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/82/82131/tde-26112013-235358/publico/TDE_DanielGustavodeSousaCarleto.pdf) Acesso em 22 jun. 2021.

CARMO, Elizangela Gisele. Envelhecimento e novas tecnologias: a inclusão digital e tecnológica na preparação para a aposentadoria e sua influência na qualidade de vida. **Dissertação** (Mestrado em Ciências da Motricidade) - Universidade Estadual Paulista, Instituto de Biociências de Rio Claro, Rio Claro, 2016. Disponível em: [https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/136183/carmo\\_eq\\_me\\_rclaint.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/136183/carmo_eq_me_rclaint.pdf?sequence=4&isAllowed=y) Acesso em: 20 jun. 2021.

CARNEIRO, Maria de Fátima Carvalho; ALVES, Vicente Paulo; SILVA, Henrique Salmazo da. Aposentadoria e planejamento para vida pós-trabalho: um estudo com servidores de um Instituto Federal de Educação. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**. [online]. 2021, v. 24, n. 1. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-22562020023.200235> Acesso em 07 Jan 2023.

CASTILHO, Rodrigo Barbosa; PILATI, Ronaldo. Traços de personalidade como preditores de futuro da aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho [online]**. v. 21, n.1, p.1414-1419, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.1.19498>. Acesso em: 25 set. 2021.

CASTRO, Carla da Silva Santana. Gerontecnologia – Contribuições da Tecnologia para vida das pessoas. **Revista Mais 60 - Estudos sobre Envelhecimento**. SESC SP, v. 30, n. 74, art.1, p.08-21, 2019. Disponível em: <https://www.sescsp.org.br/files/artigo/a6d2f3a7/ceb2/4dad/8659/4f275783e3bb.pdf> Acesso em 18 jun. 2021.

COLOMBO, Maristela. O uso do tatadrama como possibilidade de transformação na preparação para a aposentadoria. **Revista Brasileira de Psicodrama**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 16-24, abr. 2020. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?>



[script=sci\\_arttext&pid=S0104-53932020000100003&lng=pt&nrm=iso](#). Acesso em 07 Jan 2023.

COSTA, Aline Bogoni. Projetos de futuro da aposentadoria. **Dissertação** (Mestrado em Psicologia) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/92864/274063.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 15 Set. 2021.

COUTINHO, Maria Chalfin; DIOGO, Maria Fernanda; JOAQUIM, Emanuelle de Paula. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. **Psic – Revista da Vetor Editora**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 99-108, jun. 2008. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1676-73142008000100012](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-73142008000100012) Acesso em: 28 Jan. 2022.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão** – Revista do departamento de Serviço Social. PUC-RIO, Ano XIV, n. 25/26, p323-344, 2011. Disponível em: [http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17\\_OSQ\\_25\\_26\\_Daniel.pdf](http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17_OSQ_25_26_Daniel.pdf) Acesso em: 04 Out 2022.

DEBETIR, Emiliana. Aposentadoria: oportunidade de realizar projetos e/ou momento de crise? Um estudo com servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 43-67, 2011. Disponível em: DOI: <https://doi.org/10.20503/recape.v1i2.8881> Acesso em: 20 Dez. 2020.

DEJOURS, Christopher. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**. São Paulo – SP, v.14, n.3, p.27-34, Set/Dez 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf%OD/prod/v14n3/v14n3a03.pdf> Acesso em 20 Dez. 2020.

DOLL, Johannes. Educação e envelhecimento: desafios no mundo contemporâneo. In: ANICA, Aurízia (Coord); FRAGOSO, Antônio; RIBEIRO, Carlos; SOUSA, Carolina. **Envelhecimento ativo e educação**. Ebook, p.5-17. Universidade Algarve. Dez. 2014. ISBN: 978-989-8472-35-9. Disponível em: <https://sapiencia.ualg.pt/bitstream/10400.1/5702/5/Ebook%20FINAL.pdf>

DUARTE, Camila Vianna; MELO-SILVA, Lucy Leal. Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v.10, n.1, p.45-54, jun. 2009. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielophp?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902009000100007&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielophp?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000100007&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 19 Nov 2022.

FÄRBER, Sônia Sirtoli. Envelhecimento e elaboração das perdas. **Revista Aterceiridade – Estudos sobre envelhecimento**. Serviço Social do Comércio – SESC, São Paulo. v.23, n. 53, p.7-17. Mar 2012. Disponível em: [https://www.sescsp.org.br/files/edicao\\_revista/cd42b419-7df9-4182-8a57-4188279cf8a5.pdf](https://www.sescsp.org.br/files/edicao_revista/cd42b419-7df9-4182-8a57-4188279cf8a5.pdf) Acesso em 24 set. 2021.

FERREIRA, Bruno. A história do trabalho – o trabalho da sua origem até os dias industriais. **Profes (Site)**. 19 jan. 2018. Disponível em:

<https://profes.com.br/brunoferreira/blog/a-historia-do-trabalho>. Acesso em 20 Nov. 2021.

FIGUEIRA, Desirée Ariane Modos; HADDAD, Maria do Carmo Fernandez Lourenço; COSTA, Raquel Gvozdz; PISSINATI, Paloma de Souza Cavalcante. A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**. Rio de Janeiro, v.20, n.2, p. 206-213, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.160127> Acesso em: 19 Set. 2021.

FÔLHA, Fernando Antônio Silva; NOVO, Luciana Florentino. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. In: **XI Colóquio Internacional sobre gestão universitária na América do Sul**, 2011, Florianópolis, BR, II Congresso Internacional IGLU. Repositório Institucional UFSC. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/26133> Acesso em: 23 jan. 2021.

FRANÇA, Lucia Helena; STEPANSKY, Daizy Valmorbida. Educação permanente para trabalhadores idosos - o retorno à rede social. **Boletim Técnico do Senac**, v.31, n.2 p. 41-50, 2016. Disponível em: <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/337> Acesso em 04 Jan 2023.

GOMES, Lauren Beltrão; BOLZE, Simone Dill Azeredo; BUENO, Rovana Kinas; CREPALDI, Maria Aparecida. As origens do pensamento sistêmico: das partes ao todo. **Revista Pensando Famílias**. v.18, n. 2, p.3-16, Dez, 2014. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X201400020002#:~:text=O%20primeiro%20dos%20crit%C3%A9rios%20fundamentais,partes%20para%20formar%20o%20todo](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X201400020002#:~:text=O%20primeiro%20dos%20crit%C3%A9rios%20fundamentais,partes%20para%20formar%20o%20todo). Acesso em: 02 Nov 2022.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Agência IBGE Notícias. PNAD Contínua. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017> Acesso em: 09 Jul 2022.

IDL 2020: as melhores cidades para quem quer viver mais e melhor. **Instituto de Longevidade** (site), 2020. Disponível em: <https://institutodelongevidade.org/longevidade-e-cidades/idl> Acesso em: 07 Jan 2023.

KALACHE, Alexandre. Os 4 capitais essenciais para envelhecer bem - Comemoração dos 10 anos do Idoso Empreendedor. **SESC – Fecomércio – SENAC** (Site). 02/11/2017. Disponível em: <https://www.sesc-sc.com.br/assistencia/os-4-capitais-essenciais-para-envelhecer-bem---palestra-sobre-longevidade-celebra-os-10-anos-do-projeto-idoso-empresendedor-> Acesso em 18 Jan 2023.

KHOURY, Hilma Tereza Tôrres; FERREIRA, Adalcimira de Jesus Cista; SOUZA, Revan Araújo; MATOS, Albia Pinheiro; Barbagelata-Góes, Sérgio. Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. **Revista Kairós – Gerontologia**, v.13, n.1, 2010. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/4867>. Acesso em: 19 Nov 2022.

KUBO, Sérgio Hideo; GOUVÊA, Maria Aparecida; MANTOVANI, Daielly Melina Nassif. Dimensões do significado do trabalho e suas relações. **Revista Pretexto**. Belo Horizonte, v.14, n.03, p.28-49 julho/setembro 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.21714/pretexto.v14i3.1408> Acesso em: 20 Dez. 2021.

KUBO, Sérgio Hideo. Significado do trabalho: estudo nos setores público e privado. **Dissertação** (Mestrado em Administração). Universidade de São Paulo – Programa de Pós Graduação em Administração. São Paulo – SP, 2009, 211p. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-04122009-123428/pt-br.php> Acesso em 27 Jan. 2022.

MACEDO, Luciani S. Silva; BENDASSOLLI, Pedro F.; TORRES, Tatiana de Lucena. Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. **Revista Psicologia & Sociedade**. n. 29, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29i45010> Acesso em: 20 ago. 2021.

MACHADO, Mácio Nunes; NEVES NETO, Osias Hermes; SANTOS, Geisa Ferreira. A dialética do trabalho: educação ou opressão? **ANAIS V FIPED - Fórum Internacional de Pedagogia**. ISSN: 2316-1086. Publicado em: 13 Jun 2013. Disponível em: [https://editorarealize.com.br/editora/anais/fiped/2013/TrabalhoComunicacao\\_oral\\_idinscrito\\_164\\_70911275af5e2b65c7f5a5413941d427.pdf](https://editorarealize.com.br/editora/anais/fiped/2013/TrabalhoComunicacao_oral_idinscrito_164_70911275af5e2b65c7f5a5413941d427.pdf) Acesso em: 31 Out 2022.

MAIA, Bóris. A institucionalização do concurso público no Brasil: uma análise sócio histórica. **Revista do Serviço Público (RSP)**. Brasília (3) p.663-684, jul/set 2021. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v72i3.4639> Acesso em: 26 Out. 2022.

MANUAL DE APOSENTADORIA. Regime de Previdência Social dos Servidores do Estado de Pernambuco – **RPPS/PE**. FUNAPE – Fundação de Aposentadorias e Pensões dos Servidores do Estado de Pernambuco. Março, 2017. Disponível em: <https://www.funape.pe.gov.br/images/servicos/ao-segurado/manualdeaposentadoria.pdf> Acesso em: 22 Jan.2022.

MARQUESI, Dinéia Cristiane. Trabalho e velhice: as implicações da aposentadoria nas condições de vida dos aposentados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Serviço Social), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/121264> Acesso em 19 Nov 2022.

MARRA, Adriana Ventola; SOUZA, Mariana Mayumi Pereira; MARQUES, Antônio Luiz; MELO Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Significado do trabalho e envelhecimento. **Revista Administração em Diálogo**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, Brasil, vol. 15, núm. 2, 2013, pp.103-128. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/12737> Acesso em: 13 Mai 2022.

MARTINS, José Clerton de Oliveira; PINHEIRO, Adriana de Alencar Gomes. Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. **PSIC - Revista de Psicologia da Vetor Editora**, v. 7, nº 1, p. 79-85, Jan./Jun. 2006. Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1676-73142006000100010](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-73142006000100010) Acesso em: 13 Nov 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

MORIN, Edgar. **Introdução ao pensamento complexo**. Tradução do francês Eliane Lisboa. — Porto Alegre: Sulina, 2006. 120 p. ISBN: 85-205-0407-8 Acesso em: 26 Abr 2021.

MORIN, Estelle; Tonelli, Maria José; Pliopas, Ana Luisa Vieira. O Trabalho e seus sentidos. **Psicologia e Sociedade**. v.19, n. spe, p.47-50, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008>. Acesso em 20 set 2022.

NASCIMENTO, Talita Almeida de Campos. Os sentidos do trabalho no serviço público: uma perspectiva geracional. **Dissertação** (Mestrado em Administração), Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Turismo da Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2013, 169p. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/1914/TalitaNascimento.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 28 Jan 2022.

NASCIMENTO, Talita Almeida de Campos; OLIVEIRA, Sidinei Rocha. Os sentidos do trabalho no serviço público: uma perspectiva geracional. In: **XXXVII Encontro ANPAD. Rio de Janeiro** – RJ, 07-13 Set 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013EnANPADGPR1162.pdf> Acesso em 28 Jan. 2022.

NEVES, Diana Rebello; NASCIMENTO, Rejane Prevot; FELIX JR. Mauro Sergio; SILVA, Fabiano Arruda; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE. BR**. Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO) / Programa de Pós-Graduação em Administração, Rio de Janeiro – RJ, Brasil, v. 16, nº 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/101590/1679-395159388>. Acesso em: 20 Set. 2022.

NUNES, Thiago Soares; GONÇALVES, Júlia; SCHWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor Maria Cantera. Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. **Revista da Avaliação da Educação Superior** (Campinas) Sorocaba, SP, v.24, n.02, p.379-398, jul.2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-40772019000200003>. Acesso em: 27 Jan. 2022.

OLIVEIRA, Michele Moraes; SILVA, Nayara Nogueira; MENEZES, Raquel Santos Soares; LUIZ, Gilberto Venâncio; PALMEIRA, Paula Angélica. Administrando trabalho e família: um estudo de caso sobre mulheres profissionais com alto nível de instrução. **Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica**, Viçosa, v. 23, n.1, p. 170-200, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/oikos/article/view/3646> Acesso em: 04 Nov 2022.

O SIGNIFICADO do trabalho no setor público: um estudo exploratório. **XXI Encontro ANPAD, Rio das Pedras** – RJ, 21 a 24 de setembro de 1997. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad1997-ap-07.pdf> Acesso em 28 Jan 2022.

PAPALIA, Daiane; FELDMAN, Ruth Duskin; MARTORELL, Gabriela. **Desenvolvimento Humano**. 12. ed. rev. e atual. Porto Alegre, Artmed, 2013.

PARIZOTTO, Ana Patrícia Alvez Vieira; SARTORI, Marisa Ivete Soster. Aposentadoria e permanência no trabalho. **Pesquisa em Psicologia – Anais Eletrônicos**. Out 2015. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/ppae/article/view/8619> Acesso em 19 Nov 2022.

PEREIRA, Márcio Gonçalves. A nova proposta da legislação previdenciária brasileira para delimitar as idades mínimas para mulheres e homens se aposentarem. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Direito). Faculdade Doctum de João Monlevade, Minas Gerais, 2018. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/2168/1/A%20NOVA%20PROPOSTA%20DA%20LEGISLA%C3%87%C3%83O%20PREVIDENCI%C3%81RIA%20BRASILEIRA%20PARA%20DELIMITAR%20AS%20IDADES%20M%C3%8DNIMAS%20PARA%20MULHERES%20E%20HOMENS%20SE%20APOSENTAREM%20%281%29.pdf> Acesso em 22 Set 2022.

PERES, Amanda Grasiela da Luz. Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência: um olhar a partir de trajetórias de vida e trabalho. **Dissertação** (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do SUL – Porto Alegre, RS, 2016, 182p. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/143312>. Acesso em 27 Jan.2022.

PERESSIN, Samuel. Saiba qual foi o primeiro concurso público no Brasil. **www.jconcursos.com.br(site)**. Publicado em: 12 Jun. 2017. Disponível em: <https://jconcursos.com.br/noticia/concursos/quando-foi-primeiro-concurso-do-brasil-68590> , Acesso em: 27 Out. 2022.

REY, Fernando González. **Pesquisa qualitativa e subjetividade: os processos de construção da informação**. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; SILVA, Narbal. Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores. **Revista Navus**. Florianópolis – SC, v.10, p.01-19, jan/dez 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7774834>. Acesso em: 27 Jan. 2022.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROHM, Ricardo Henry Dias; LOPES, Natália Fonseca. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, p. 332-345, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/kvLGggJXwsQhgWypXXnpZ9r/abstract/?lang=pt> Acesso em 05 Jul 2022.

ROSSATO, Ermelio, As transformações no mundo do trabalho. **Vidya – Revista Eletrônica**, v.19, n.36, 2001. Disponível em: <https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/VIDYA/article/view/491/481>. Acesso em: 20 Nov. 2021.

SANTANA, Andréa Gois de Matos; SANTOS, Deronilza de Jesus Silva; SOUSA, Niria Machado; LEME, Fabrício Augusto Aguiar. História da previdência no Brasil até a reforma previdenciária e as imposições de dificuldades para a aposentadoria por idade para as mulheres. **Revista Científica Intr@ciência**. Faculdade de Guarujá, edição 23, maio/junho 2022. Disponível em: <https://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20220511101553.pdf>. Acesso em 08 Jan 2023.

SANTOS, Maria dos Remédios Gonçalves dos. Programa de preparo para aposentadoria para servidores do Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. **Dissertação** (Mestrado em Gerontologia) Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, 2018, 78p.

SCHNEIDER, Rodolfo Herberto; IRIGARAY, Tatiana Quarti. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estudos de Psicologia** (Campinas),v.25, n.4, p.585-593, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/LTdtHbLvZPLZk8MtMNmZyb/?lang=pt#> Acesso em: 12 Ago 2022.

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO PARANÁ. **Dia a Dia da Educação (Site)**. c2022. Disponível em: <http://www.sociologia.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=334>. Acesso em: 27 Out 2022.

SILVA, Amanda C. Peres. Os sentidos do trabalho para os servidores do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre – RS. 2015, 57p. Disponível em: [https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/130597/000978\\_115.pdf?sequence=1](https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/130597/000978_115.pdf?sequence=1) Acesso em: 09 Nov 2022.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**. v. 12, n. 3, p. 341-354, dez. 2012. Florianópolis. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572012000300008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300008&lng=pt&nrm=iso) Acesso em 26 dez 2022.

SILVA, Lara Lúcia; COSTA, Thiago de Melo Teixeira. A formação do sistema previdenciário brasileiro: 90 anos de história. **Revista APGS – Administração Pública & Gestão Social**, Universidade Federal de Viçosa - MG v.8, n.3, p.136-200, Jul/Set 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/issue/view/210> Acesso em: 29 Jan.2022.

SMUCZEK, Marina Irene Weschenfelder. O trabalho e a aposentadoria: conexões estabelecidas através dos programas de preparação para aposentadoria. **Dissertação** (Mestrado Política Social e Serviço Social) Universidade Federal do Rio

Grande do Sul. Porto Alegre, RS, 2022. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/250552> Acesso em 07 Jan 2023.

SOARES, Dulce Helena Penna; COSTA, Aline Bogoni. **Aposentação: aposentadoria para ação**. São Paulo, Vetor, 2011.

SOUSA, Ana Amélia Ribeiro. O trabalho e sua resignificação ao longo da história. **Revista Âmbito Jurídico**. n.179, julho 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-trabalho-e-sua-resignificacao-ao-longo-de-historia/> Acesso em: 27 Jan 2022.

SOUZA, Sheila Ataíde Domingues; MOULIN Maria da Graças Barbosa. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.17, n.1, p.49-65, 2014. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1516-37172014000200005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1516-37172014000200005). Acesso em: 27 Jan.2022.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade [online]**. 2007, v. 19, n. spe, pp. 38-46. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>. Epub 25 Set 2007. ISSN 1807-0310. Acesso em 25 Out. 2022.

**TST – Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Pare e Repare – Por um ambiente de Trabalho mais Positivo. Publicação em 2020.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> Acesso em: 14 Nov 2022.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo da Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2008.

TURATO, Egberto Ribeiro. **Tratado da metodologia da pesquisa científico-qualitativa**. Petrópolis: Vozes, 2003.

VASCONCELLOS, Maria José Esteves. **Pensamento sistêmico: O novo paradigma da ciência**. Campinas, SP: Papirus, 2002. 8ª edição, 2009.

VELOSO, Ana Sofia Tanoeiro. Envelhecimento, saúde e satisfação: efeitos do envelhecimento ativo na qualidade de vida. **Dissertação** (Mestrado em Gestão e Economia da Saúde). Faculdade de Economia. Universidade de Coimbra. Junho 2015, p.03-10. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/29711?mode=full> Acesso em 20 Ago. 2022.

VIEIRA, Marcelo. Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah. Moraes. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 143p, 2010.

ZANELLI, José Carlos. Aposentadoria e pós-carreira. In: BENDASSOLLI, Pedro Fernando; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo, (Orgs) **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. Casa do Psicólogo, p.59-68, 2015.



## **APÊNDICE**

**APÊNDICE A**  
**QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO**


1. Sexo:
2. Idade:
3. Grau de escolaridade:
4. Cargo:
5. Grau de progressão funcional:
6. Estado civil:
7. Religião:
8. Composição Familiar:
9. Renda do servidor (a) (em salários-mínimos):
10. Renda Familiar (em salários mínimos):
11. Filhos ou familiares ainda moram com o (a) senhor(a)?
12. O (a) senhor (a) trabalha há quantos anos no TJPE?
13. O senhor (a) trabalhou em outros locais anteriormente? Onde e por quanto tempo?

**APENDICE B**  
**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA PARA OS**  
**SERVIDORES DO TJPE**

1. Como define o significado do trabalho em sua vida?
2. Como descreve seus anos de trabalho no TJPE?
3. Como foi seu relacionamento com os colegas de trabalho ao longo dos anos? Extrapolava o ambiente de trabalho?
4. Como avalia a instituição TJPE na sua vida laboral?
5. Há quantos anos está recebendo abono de permanência?
6. Quando reuniu tempo e idade para se aposentar, quais os sentimentos que vivenciou para decidir por não solicitar a aposentadoria naquele momento?
7. O senhor (a) conversou com familiares ou amigos sobre a decisão de continuar na ativa e não se aposentar? De alguma forma algum deles ou alguma situação contribuiu para sua decisão?
8. O (a) senhor (a) acredita que a aposentadoria pode afetar sua vida familiar? Como?
9. O (a) senhor (a) pensa que a aposentadoria pode influenciar sua vida social? Como?
10. O (a) senhor (a) considera que a aposentadoria pode repercutir na sua vida econômica? Se sim, como pensa em resolver essa questão?
11. O que o (a) senhor (a) listaria como pontos favoráveis para a aposentadoria?
12. O que o (a) senhor (a) listaria como pontos desfavoráveis para a aposentadoria?
13. O (a) senhor (a) considera ter se preparado ou está se preparando para a aposentadoria?
14. Conhece algum programa de preparação para aposentadoria do TJPE? Já participou? Por quê?
15. O que considera importante que faça parte do programa de preparação para aposentadoria do TJPE? Isso atenderia suas necessidades específicas?
16. Possui algum problema de saúde atualmente?
17. Faz algum acompanhamento médico contínuo?
18. Tem algum problema de saúde que possa impedir o exercício de seu trabalho?
19. O que o (a) senhor (a) diria a alguém que está pensando na aposentadoria?
20. O que o (a) senhor (a) gostaria de acrescentar sobre esse assunto?

## APENDICE C

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

	<p style="text-align: center;"><b>UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO</b> <b>PRÓ-REITORIA ACADÊMICA</b> <b>PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA</b> <b>CLÍNICA</b></p>
---	---

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

1. Você está sendo convidado para participar da pesquisa: “A aposentadoria se aproxima: e agora? Percepções e expectativas de servidores do TJPE”.
2. Você foi selecionado por uma amostra de conveniência e sua participação não é obrigatória.
3. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento.
4. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.
5. Os objetivos deste estudo são: 1. Conhecer as percepções e sentimentos de servidores do TJPE sobre a aposentadoria, quando já têm tempo e idade para tal e não a solicita; 2. Entender como servidores do TJPE percebem as repercussões no ambiente sociofamiliar frente à aposentadoria; 3. Analisar as expectativas de servidores do TJPE sobre a pós-aposentadoria e como eles planejam se adaptar a ela.
6. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder a um questionário sociodemográfico e a uma entrevista semiestruturada sobre as referidas questões, as quais não lhe trarão risco para sua saúde mental ou física.
7. De maneira geral, a pesquisa não oferece riscos físicos ou psicológicos aos participantes. Salientamos ainda, que não pretendemos, por meio de sua participação, causar nenhuma espécie de dano ou perda, seja ela pessoal ou profissional, podendo interromper sua participação a qualquer momento sem nenhum prejuízo. Os riscos nesta pesquisa dizem respeito a possíveis constrangimentos ao responder a questões de sua vida pessoal, durante a aplicação dos instrumentos de coleta pela pesquisadora, ou alguma pergunta que gere algum desconforto. Isso será contornado por meio de diálogo com o(a) participante, deixando-o(a) bem à vontade para sua participação, além de garantir aos mesmos o sigilo das informações e a possibilidade de desistir de participar da pesquisa ou não responder a uma questão que considere muito constrangedora.
8. Destacamos que, no caso, de ocorrer qualquer mal-estar, ansiedade ou outro tipo sofrimento psicológico em algum participante durante a entrevista, o encaminharemos ao serviço de psicoterapia da Clínica de Psicologia da UNICAP, respeitando sua vontade.

9. Os benefícios relacionados com a sua participação são minimizar os problemas decorrentes da aposentadoria, de acordo com os diversos contextos nos quais os servidores estão inseridos, e proporcionar maior debate sobre o tema da aposentadoria, de forma a emergir a importância da preparação para a aposentadoria, o mais precocemente possível.
10. Firmamos o compromisso em garantir o retorno dos resultados da pesquisa, através de uma sessão online em grupo, com os participantes que estiverem interessados.
11. As informações obtidas através desta pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação.
12. Os dados não serão divulgados de forma a possibilitar a identificação dos servidores. Os resultados ficarão guardados, em local seguro, com a pesquisadora, por um período de cinco anos, após o qual serão apagados. Todos os informes que possam identificá-los serão alterados, de forma a não possibilitar sua identificação.
13. Você receberá uma cópia deste termo onde constam o telefone e o endereço do pesquisador principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

**DADOS DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL (ORIENTADOR)**

**Nome: Profa. Dra. Cristina Maria de Souza Brito Dias**

---

**ASSINATURA**

**Endereço completo: RUA ALMEIDA CUNHA, 245, SANTO AMARO,  
BLOCO G4**

**Telefone: (81) 21194097 (Curso de Psicologia)**

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

O pesquisador me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UNICAP, localizado na Rua do Príncipe, 526 – Boa Vista – bloco G4 – 6º andar, sala 609 – CEP 50050-900 - RECIFE – PE – BRASIL. telefone: (81)2119-4041 ou 2119-4376 – endereço eletrônico: [cep@unicap.br](mailto:cep@unicap.br) - Horário de funcionamento: 8h às 12h e das 13h às 17h - Segunda a sexta-feira.

Recife, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

**Assinatura do SUJEITO DA PESQUISA**

---

<p><b>COMISSÃO NACIONAL DE ÉTICA EM PESQUISA - CONEP</b> <b>SRTV 702, Via W 5 Norte - Edifício PO 700, 3º andar – Asa Norte</b> <b>CEP: 70719-000 - Brasília-DF</b></p>
---

## **ANEXOS**

## ANEXO A



UNIVERSIDADE CATÓLICA DE  
PERNAMBUCO - UNICAP/PE



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** A APOSENTADORIA SE APROXIMA: E AGORA?  
Percepções e expectativas de servidores do TJPE

**Pesquisador:** Cristina Maria de Souza Brito Dias

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 54735321.2.0000.5206

**Instituição Proponente:** Universidade Católica de Pernambuco - UNICAP/PE

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.333.932

#### Apresentação do Projeto:

Este projeto tem como objetivo geral compreender, junto aos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), como se processa a transição da categoria de trabalhador ativo a trabalhador aposentado. Especificamente as pesquisadoras pretendem: 1. Conhecer as percepções e sentimentos de servidores do TJPE sobre a aposentadoria, quando já têm tempo e idade para tal e não a solicitam; 2. Entender como servidores do TJPE percebem as repercussões no ambiente sociofamiliar frente à aposentadoria; 3. Analisar as expectativas de servidores do TJPE sobre a pós-aposentadoria e como eles planejam se adaptar a ela. Tomarão como referencial teórico para compreensão destes fenômenos a Teoria Sistêmica de Ludwig Von Bertalanffy, complementada pelo pensamento sistêmico de Maria José Esteves de Vasconcelos. Adotarão o método qualitativo para realização da pesquisa. Os instrumentos para a coleta de dados constarão de um roteiro de entrevista semiestruturado e um questionário sociodemográfico. Os participantes serão servidores (de ambos os sexos),

lotados na capital ou interior do Estado, que já tenham tempo e idade para se aposentar, nos cargos de auxiliar judiciário, técnico judiciário, analista judiciário ou oficial de justiça. Os resultados serão avaliados através da Técnica de Análise de Conteúdo Temática.

Esperam trazer como resultados maior visibilidade social e científica sobre a importância da preparação para aposentadoria, como forma de contribuir para evitar os efeitos negativos que ela possa vir a causar; colaborar com estudos que auxiliem na desmistificação do fenômeno da

Endereço: Rua do Príncipe, nº 526 - Bloco G4 - 6º Andar - Sala 609  
Bairro: Boa Vista CEP: 50.050-900  
UF: PE Município: RECIFE  
Telefone: (81)2119-4041 Fax: (81)2119-4004 E-mail: cep@unicap.br



UNIVERSIDADE CATÓLICA DE  
PERNAMBUCO - UNICAP/PE



Continuação do Parecer: 5.333.932

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

As pesquisadoras salientam que os participantes podem interromper sua participação a qualquer momento sem nenhum prejuízo. Firmam ainda o compromisso com o respeito à dignidade humana e a proteção devida aos participantes. Os riscos nesta pesquisa dizem respeito a possíveis constrangimentos ao responder a questões de sua vida pessoal e institucional, durante a aplicação dos instrumentos de coleta pela pesquisadora, ou alguma pergunta que gere algum desconforto. Contornarão tais dificuldades por meio de diálogo

com o(a) participante, deixando-o(a) à vontade quanto a sua participação, além de garantir aos mesmos o sigilo das informações e a possibilidade de desistir de participar da pesquisa ou não responder a uma questão que considere muito constrangedora.

As autoras destacam que, no caso, de ocorrer qualquer mal-estar, ansiedade ou outro tipo sofrimento psicológico em algum participante durante a entrevista,

o encaminharão ao serviço de psicoterapia da Clínica de Psicologia da UNICAP, respeitando sua vontade. Quanto aos benefícios esperam, quando da devolutiva ao participante, refletir e discutir sobre o fenômeno do envelhecimento e da aposentadoria e assim contribuir para uma melhor transição da saída da vida laboral formal para uma vida ativa com novas possibilidades, dentro do seu próprio contexto de vida.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Os termos de apresentação obrigatória estão adequadamente descritos. No TCLE consta a informação referente ao compromisso em garantir o retorno dos resultados da pesquisa, através de uma sessão online em grupo, com os participantes que estiverem interessados.

**Recomendações:**

Não há recomendações a serem feitas.

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

Não há pendências ou lista de inadequações.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

O CEP acompanha o parecer APROVADO do relator. Lembramos o envio dos RELATÓRIOS PARCIAL e FINAL da pesquisa em cumprimento das determinações contidas no item XI.2 da RESOLUÇÃO Nº 466 CNS, de 12/12/2012, e de outras que, pelo CNS ou pelo CONSEPE, venham a ser determinadas. Ver o Manual intitulado: "ENVIAR NOTIFICAÇÃO", disponibilizado na Central de Suporte da Plataforma Brasil <http://plataformabrasil.saude.gov.br/visao/publico/indexPublico.jsf> que orienta o envio dos referidos relatórios.

Endereço: Rua do Príncipe, nº 526 - Bloco G4 - 6º Andar - Sala 609  
Bairro: Boa Vista CEP: 50.050-900  
UF: PE Município: RECIFE  
Telefone: (81)2119-4041 Fax: (81)2119-4004 E-mail: cep@unicap.br

Página 03 de 05





Continuação do Parecer: 5.333.932

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

As pesquisadoras salientam que os participantes podem interromper sua participação a qualquer momento sem nenhum prejuízo. Firmam ainda o compromisso com o respeito à dignidade humana e a proteção devida aos participantes. Os riscos nesta pesquisa dizem respeito a possíveis constrangimentos ao responder a questões de sua vida pessoal e institucional, durante a aplicação dos instrumentos de coleta pela pesquisadora, ou alguma pergunta que gere algum desconforto. Contornarão tais dificuldades por meio de diálogo

com o(a) participante, deixando-o(a) à vontade quanto a sua participação, além de garantir aos mesmos o sigilo das informações e a possibilidade de desistir de participar da pesquisa ou não responder a uma questão que considere muito constrangedora.

As autoras destacam que, no caso, de ocorrer qualquer mal-estar, ansiedade ou outro tipo sofrimento psicológico em algum participante durante a entrevista,

o encaminharão ao serviço de psicoterapia da Clínica de Psicologia da UNICAP, respeitando sua vontade. Quanto aos benefícios esperam, quando da devolutiva ao participante, refletir e discutir sobre o fenômeno do envelhecimento e da aposentadoria e assim contribuir para uma melhor transição da saída da vida laboral formal para uma vida ativa com novas possibilidades, dentro do seu próprio contexto de vida.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Os termos de apresentação obrigatória estão adequadamente descritos. No TCLE consta a informação referente ao compromisso em garantir o retorno dos resultados da pesquisa, através de uma sessão online em grupo, com os participantes que estiverem interessados.

**Recomendações:**

Não há recomendações a serem feitas.

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

Não há pendências ou lista de inadequações.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

O CEP acompanha o parecer APROVADO do relator. Lembramos o envio dos RELATÓRIOS PARCIAL e FINAL da pesquisa em cumprimento das determinações contidas no item XI.2 da RESOLUÇÃO Nº 466 CNS, de 12/12/2012, e de outras que, pelo CNS ou pelo CONSEPE, venham a ser determinadas. Ver o Manual intitulado: "ENVIAR NOTIFICAÇÃO", disponibilizado na Central de Suporte da Plataforma Brasil <http://plataformabrasil.saude.gov.br/visao/publico/indexPublico.jsf> que orienta o envio dos referidos relatórios.

Endereço: Rua do Príncipe, nº 526 - Bloco G4 - 6º Andar - Sala 609  
Bairro: Boa Vista CEP: 50.050-900  
UF: PE Município: RECIFE  
Telefone: (81)2119-4041 Fax: (81)2119-4004 E-mail: cep@unicap.br

## ANEXO B

### Critérios para progredir

A Resolução TJPE 381/2015, alterada pelas Resoluções TJPE 386/2016 e 417/2018, estabelece os requisitos cumulativos para progressão dos(as) servidores(as) efetivos do TJPE, nas Classes C-I, C-II e C-III:

¿ Possuir um ano de efetivo exercício: o ciclo anual aquisitivo de 12 meses para a progressão funcional é contado a partir da data-base, que é a data do efetivo exercício do TJPE;

¿ Obter o conceito "apto(a)" na Avaliação de Desempenho: para ser considerado "apto", o(a) servidor(a) deve receber nota superior ou igual a 7,0 (sete);

¿ Possuir 40 horas de curso de aperfeiçoamento no último ano: podem ser feitos cursos com carga horária mínima de 4 horas-aula, desde que a soma dos cursos realizados alcance a carga horária mínima de 40 horas-aula.

¿ Não possuir punição, nos últimos 2 (dois) anos, em processo disciplinar, com pena superior à de repreensão. As punições que impedem a progressão estão descritas logo abaixo:

- ¿ Multa;
- ¿ Suspensão;
- ¿ Destituição de função.

¿ Não possuir falta injustificada no último ano.

### Requisitos para progredir para as classes C-IV E C-V

Para progredir para a Classe C-IV/Padrão P16, além dos cinco requisitos das Classes C-I, C-II e C-III, o(a) servidor(a) deverá:

¿ Comprovar que possui 02 cursos de graduação ou pós-graduação lato sensu (Especialização) ou pós-graduação stricto sensu (um Mestrado ou um Doutorado), em uma das áreas de interesse do PJPE, indicadas no art. 41 da Resolução TJPE 382/2015 e alterações da Resolução TJPE 417/2018.

Para progredir para a Classe V/Padrão P19, além dos cinco requisitos anteriores, o(a) servidor(a) deverá:

¿ Comprovar que possui pós-graduação stricto sensu (um Mestrado, um Doutorado ou um Pós-Doutorado), em uma das áreas de interesse do PJPE, indicadas no art. 41 da Resolução TJPE 382/2015 e alterações da Resolução TJPE 417/2018.

Só serão consideradas válidas as instituições de ensino credenciadas no Ministério da Educação e Cultura – MEC.

Ao requerer por meio do SGP Digital a anotação do curso de pós-graduação, o(a) servidor(a) deverá anexar a documentação devidamente autenticada, exceto se os cursos tiverem sido realizados pela Escola Judicial de Pernambuco, porque nesse caso não precisa autenticar. Essa autenticação pode ser feita de três formas: a) em cartório; b) digitalmente – leitura de QR-Code ou Código de Verificação; c) por servidor do Núcleo de Recepção da SGP.

ANEXO C



TABELA DE VENCIMENTOS - Lei 17.718 de 1º de abril de 2022 (Efeitos Financeiros a partir de 1º maio de 2022)						
CARRERA ANUAL			CARGOS E FUNÇÕES			
C	P	%	NÍVEL FUNDAMENTAL	NÍVEL MÉDIO		NÍVEL SUPERIOR
CLASS.	PROVA	PERÍODO	AUXILIAR JUDICIÁRIO	TÉCNICO JUDICIÁRIO	OFICIAL DE JUSTIÇA	ANALISTA JUIZ / DE JUSTIÇA
			PI-I	TPJ	PI-III	APJ / OPJ
Exigência mínima: Do cargo						
C - I	P00	0,00%	4.582,47	5.086,41	6.242,50	6.627,89
	P01	2,50%	4.697,03	5.213,56	6.398,59	6.793,60
	P02	2,65%	4.821,52	5.351,71	6.568,16	6.973,63
	P03	2,80%	4.956,51	5.501,57	6.752,05	7.168,88
C - II	P04	2,95%	5.102,73	5.663,89	6.951,25	7.380,37
	P05	3,10%	5.260,91	5.839,44	7.166,73	7.609,15
	P06	3,25%	5.431,89	6.029,22	7.399,65	7.856,47
	P07	3,40%	5.616,56	6.234,23	7.651,24	8.123,59
	P08	3,55%	5.815,96	6.455,54	7.922,86	8.411,96
	P09	3,70%	6.031,16	6.694,39	8.216,01	8.723,21
	P10	3,85%	6.263,36	6.952,14	8.532,34	9.059,06
	P11	4,00%	6.513,89	7.230,20	8.873,62	9.421,41
C - III	P12	6,00%	6.904,72	7.664,03	9.406,04	9.986,70
	P13	7,00%	7.388,04	8.200,52	10.064,46	10.685,77
	P14	8,00%	7.979,10	8.856,53	10.869,61	11.540,64
	P15	9,00%	8.697,23	9.653,65	11.847,87	12.579,29
Exigência mínima: Especialização ou 2ª Graduação ou Mestrado ou Doutorado						
C - IV	P16	10,00%	9.566,93	10.619,00	13.032,66	13.837,23
	P17	11,00%	10.619,29	11.787,08	14.466,24	15.359,31
	P18	12,00%	11.893,61	13.201,53	16.202,20	17.202,42
Exigência mínima: Mestrado ou Doutorado						
C - V	P19	13,00%	13.439,79	14.917,74	18.308,49	19.438,74
	P20	14,00%	15.321,34	17.006,22	20.871,68	22.160,16
	P21	15,00%	17.619,56	19.557,16	24.002,44	25.484,19

## ANEXO D

### Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA)



O Programa de Preparação para a Aposentadoria do TJPE teve seu lançamento no ano de 2016. Está voltado aos Magistrados e Servidores, enquanto método de valorização e atenção ao corpo funcional, e tem como objetivo orientá-los a conduzir suas atividades de vida pós-aposentadoria de forma aplicável, produtiva e com qualidade sustentável.

Como forma de contribuição desse processo, busca-se promover palestras e demais ações nas áreas ligadas à temática de aposentadoria, como: saúde e qualidade de vida, educação financeira, legislação previdenciária, direitos do idoso, empreendedorismo, dentre outras pertinentes.

Destaca-se, portanto, a importância de se construírem novas fontes de satisfação com a aposentadoria, substituindo-se os estímulos gratificantes relacionados à identidade profissional por novas formas de busca pelo prazer. Essa nova etapa pode ser tão gratificante quanto as vivências das fases anteriores, desde que possibilite o desenvolvimento pessoal, preservando-se a autoestima e desvinculando-se a ideia na qual só se obtém satisfação por meio de atividades laborativas.



Fonte: <https://www.tjpe.jus.br/web/ddh/ppa> Edição 2019

## ANEXO E

### POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO É APROVADA DURANTE I ENCONTRO DE APOSENTADAS(OS) DO SINDJUD-PE

por [Comunicação SindjudPE](#) | jan 25, 2023 | [Destaque Home](#), [Informativo SINDJUD-PE](#), [Notícias](#), [Se Liga Servidor!](#)



Servidores e servidoras aposentadas e em abono permanência do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) participaram no dia 24/01 do I Encontro de Aposentadas (os) do SINDJUD-PE, evento histórico para a categoria realizado pela Gestão Lutar e Vencer no Centro Integrado da Criança e do Adolescente (CICA), em Recife.

O coordenador geral do SINDJUD-PE, Alcides Campelo, e o Coordenador de Previdência, Saúde e Segurança do Trabalho, Pedro Wallisson saudaram os(as) participantes em nome do Sindicato durante a mesa de abertura que contou com uma dinâmica de apresentação e interação guiada pelo multiartista e produtor de eventos do SINDJUD, Gleison Nascimento.

**[Assista ao vídeo do Encontro de Aposentados e Aposentadas do SINDJUD-PE \(CLIQUE AQUI\).](#)**

A mesa coordenada por Pedro Wallisson recebeu as palestras de Alcides Campelo sobre o engajamento para uma aposentadoria ativa, e do advogado Jesualdo Campos, membro da equipe jurídica do SINDJUD-PE que abordou os caminhos para os servidores e servidoras que estão próximas da aposentadoria.

Durante os encaminhamentos do Encontro foi construída e aprovada por unanimidade uma política de valorização e reivindicações de aposentados (as). O momento marcou ainda o início das articulações para a criação e estruturação de uma comissão de aposentadas (os), a fim contribuir para o fortalecimento da representação destes servidores e servidoras nas mobilizações em defesa de seus direitos.

Camisas e canecas personalizadas com a frase “Sou aposentado(a) e da luta não me retiro!” foram distribuídas como brindes que convocam para a luta enquanto um almoço especial marcou o encerramento deste que é um pontapé significativo na continuação do trabalho de busca por valorização desta parcela da categoria que tanto fez pelo Tribunal e pela sociedade.

**SINDJUD-PE**

**Gestão Lutar e Vencer!**

Fonte: <https://sindjudpe.org.br/politica-de-valorizacao-e-aprovada-durante-i-encontro-de-aposentadas-os-do-sindjud-pe/>