



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PALMAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM
GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

SANDRA DO PRADO COSTA PONTES

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: UM ESTUDO NO
INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS – CAMPUS DE ARAGUATINS**

PALMAS – TO

2016

SANDRA DO PRADO COSTA PONTES

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: UM ESTUDO NO
INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS – CAMPUS DE ARAGUATINS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão de Políticas Públicas, da Universidade Federal do Tocantins - UFT, como requisito para obtenção do título de mestre, nesta área.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Liliam Deisy Ghizoni

PALMAS – TO

2016

FICHA CATALOGRÁFICA

Pontes, Sandra do Prado Costa

P813p Programa de Preparação para a Aposentadoria: um estudo no Instituto Federal do Tocantins – campus de Araguatins.
129 f.: Color.

Orientador: Prof^a. Dr^a. Liliam Deisy Ghizoni.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão de Políticas Públicas, da Universidade Federal do Tocantins – UFT.

1. Aposentadoria. 2. Programa de Preparação para a Aposentadoria. 3. Pesquisa. 4. Políticas Públicas. Ghizoni, Liliam Deisy (Orient.). I. Título.

CDD 306.38

SANDRA DO PRADO COSTA PONTES

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: UM ESTUDO
NO INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS - CAMPUS ARAGUATINS**

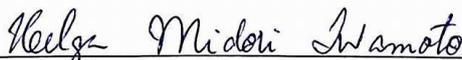
Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado
Profissional em Gestão de Políticas Públicas
da Universidade Federal do Tocantins para
obtenção do título de mestre.
Orientador(a): Profa. Dra. Liliam Deisy
Ghizoni.

Aprovada em 23/06/2016.

BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dra. Liliam Deisy Ghizoni (orientadora)



Prof. Dra. Helga Midori Iwamoto (membro interno)



Prof. Dra. Sandra Alberta Ferreira (membro externo)

*Dedico esse trabalho a Deus, meu maior refúgio.
Ao meu esposo e aos meus filhos, incentivos nesta
importante caminhada.*

AGRADECIMENTOS

Se eu vi mais longe, foi por estar sobre ombros de gigantes.

Isaac Newton

Muito Obrigada!

- Acima de tudo: Deus pelo dom da capacidade intelectual e por sempre iluminar meu caminho...
- Aos meus queridos pais Osvaldo e Noêmia (*in memoriam*) que em vossa simplicidade e pouco estudo, sempre me incentivaram a estudar e não mediram esforços para que isso fosse possível. À minha mãe, minha referência e modelo a ser seguido, minha eterna gratidão.
- Ao meu amado irmão: Omar do Prado Costa (*in memoriam*), que com seu jeito alegre, inconscientemente me incentivava quando dizia: "você é doida, estudando na altura do campeonato". Aos meus queridos irmãos, Ricardo, William e Gleiva, cunhadas: Edilândia, Maristela (*in memoriam*) e Adriana, e ao meu cunhado Wesley, por estarem sempre presentes com demonstrações de carinho e incentivo durante esta árdua jornada.
- Aos meus queridos sobrinhos pelos momentos felizes... De forma geral, a todos meus familiares, pois sem família nada é possível.
- À minha querida e competente orientadora: Prof^a Dr^a Liliam Deisy Ghizoni, por ter me conduzido nesta jornada com paciência, respeito, sabedoria e disponibilidade, que muito me incentivou a concluir esse mestrado. A realização deste trabalho não seria possível sem sua condução, orientação e profissionalismo.
- Aos meus colegas da I Turma/GESPOL, obrigada pela convivência acolhedora e pela troca de conhecimentos, em especial à Ionara Chaves Miranda pela parceria nos trabalhos acadêmicos e amizade, que com seu apoio sempre me escutava e me dava força nas horas mais difíceis... À Elaine e Tássia, obrigada pelo companheirismo, risadas...
- À Tássia, hoje, "Mestra Tássia", que no meu momento de total exaustão, me ajudou a centrar as ideias para concluir este trabalho.

- Aos Professores Doutores do Programa de Mestrado em Gestão de Políticas Públicas da UFT, com os quais tive a oportunidade de conviver.
- Às Professoras Doutoras Helga Midori e Sandra Alberta Ferreira, que gentilmente aceitaram fazer parte da minha banca, tanto de qualificação como na defesa final, pelas valiosas contribuições.
- Ao IFTO, pela oportunidade. Em especial ao Diretor Geral do Campus de Araguatins Prof. Msc. Décio Dias dos Reis, pela compreensão e apoio à realização dessa pesquisa, e por permitir as minhas ausências, necessárias à concretização do curso. De igual forma ao meu chefe imediato "Juninho".
- À minha querida equipe do RH: Lúcia, Wires, Jamildo, Ana Maria e à estagiária Ravena, pelo apoio incondicional, que por tantas vezes "seguraram as pontas" quando tinha que me deslocar à Palmas para as aulas de mestrado. Podem ter certeza que esse apoio foi fundamental para o sucesso desta pesquisa.
- Em especial a todos os servidores que se dispuseram a participar da pesquisa. Obrigada, pela gentileza, disponibilidade e profissionalismo.
- À minha amiga Neide, que nunca me abandonou, cuidando de minha casa nas minhas ausências.
- Aos meus amigos Robson, Benemara, Edileuza e Rogimeire, que me acolheram carinhosamente em suas casas, nas minhas idas e vindas a Palmas. Em especial aos Mscs. Paulo Hernandez e Eliane Marques pela incondicional ajuda, quando as dúvidas apareciam, e não foram poucas...
- Ao meu maior incentivador na conquista desta etapa, meu esposo Antônio Carlos Cardoso Pontes. Obrigada por compreender todo meu estresse, minha luta para chegar até aqui, entre tantos atropelos... Aos meus amados filhos, Noêmia, Murillo e Michelle, minha gratidão por também compreenderem minhas ausências, e nos momentos de fraqueza, em que eu pensava em desistir, eles sempre me falavam: mãe não desista, a senhora é capaz!
- Não poderia deixar de citá-los, meus amigos: Rony, Leonardo, João Paulo e Rafaella, meus atuais companheiros de trabalho, que muito me auxiliaram nesta etapa final e compreenderam minhas ausências em decorrência deste laborioso processo. Meu muito obrigado!
- Enfim, a todos que de alguma forma contribuíram para realização dessa conquista.

*A melhor maneira de preparar o amanhã
é o uso correto de hoje.*

RESUMO

Objetiva-se compreender, através de uma análise crítica acerca da implantação do Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA no Campus de Araguatins do IFTO, como se (des) articulam sujeito e trabalho em nossa sociedade. Assim, constituiu-se uma pesquisa exploratória qualitativa, com a aplicação do método de estudo de caso. Foram entrevistados três grupos, assim denominados: Grupo I – Aposentados (06 servidores inativos), o qual a investigação restringiu-se a conhecer como estes perceberam a transição entre o trabalho e a aposentadoria, suas expectativas quanto ao PPA e seus benefícios até o momento da pesquisa; Grupo II - Pré-aposentados (15 servidores, com previsão de aposentadoria até 2020), neste se buscou conhecer como vivem o trabalho e quais as perspectivas de vida desvinculadas deste, bem como a influência do PPA e sua função habilitadora para a fase pós-trabalho, e o Grupo III (atual equipe gestora do programa em questão, composta por 09 servidores no campus), que foram solicitados a responder sobre os avanços e desafios do PPA. Com a análise de conteúdo obteve-se 04 categorias, assim descritas: O trabalho para os pós e pré-aposentados; a aposentadoria para os pós e pré-aposentados; o PPA sob o olhar dos pós e pré-aposentados e o referido programa, sob a visão da equipe gestora. Pela inércia que o programa tem passado nos últimos meses, o que assegura sua continuidade é a emissão das Portarias nº 109/2013 e Portaria de Retificação nº 35/2014, pois estas definem instituído o programa no IFTO - *Campus* de Araguatins. Portanto, por ser uma necessidade inerente, o programa deve revitalizar-se, tendo como meta atual, uma diretoria completa e ciente das obrigações quanto à qualidade de vida dos servidores nas fases da aposentadoria. Por ter sido um Projeto Piloto no *Campus* de Araguatins, propô-lo aos demais *Campi* nos moldes de funcionamento atual é um devaneio, pois há muito que se caminhar para a estruturação do PPA no IFTO.

Palavras-chave: Aposentadoria. Programa de Preparação para a Aposentadoria. Políticas Públicas. Trabalho.

ABSTRACT

This research aims to rethink the Preparation Program for Retirement (PPA) of IFTO of Araguatins, functioning since June 2013. Thereby, it is a qualitative exploratory research, with the application of the method of Content Analysis. We interviewed three groups: Group I - Retirees (06 retired employees); Group II - Pre-retirees (15 servers, retirement scheduled up to 2020), and group III (current management team of the program in question, consisting of 09 servers on campus). All these groups were asked to respond on the progress and challenges of the PPA. With the Content Analysis 04 categories were obtained, as follows: the work and retirement for post and pre-retired; The PPA under the look of the post and pre-retirees and the program in exercise, under the vision of the management team. The inertia that the program has experienced in recent months, which ensures its continuity is the issuance of Ordinance No. 109/2013 and Order of Rectification No. 35/2014, as they define the program implanted on the IFTO - Campus Araguatins. So, being an inherent need, the program must be reconfigured with a target, current, full board and aware of the obligations regarding the quality of life of the servers in the stages of retirement. To propose it to other campuses in the current working patterns is utopian. Nevertheless considering that what was experienced so far is positive and now experiences can be exchanged, advice should be given to implement this program in the other *campi*. Thus, supported by Zanelli (1996; 2007; 2010); França (2009), Shibuya (2008) and many other renowned scholars of humanities and social science will discuss the progression process faced by this program because studies like this can leverage other actions that improve the server quality of life so that its inclusion in the new phase of life is really “the best age”.

Keywords: Retirement. Preparation Program for Retirement. Public policy. Work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Foto Panorâmica da Cidade de Araguatins.....	24
Figura 2: Microrregião do Bico do Papagaio no Tocantins.....	25
Figura 3: Mapa dos campi do IFTO.....	26
Figura 4: Campus de Araguatins.....	27
Figura 5: Entrada de alunos do IFTO.....	27
Figura 6: Organograma do IFTO-Campus de Araguatins.....	30
Figura 7: Eixos teóricos norteadores da pesquisa.....	63
Figura 8: : Perfil dos participantes da pesquisa.....	64

LISTA DE QUADROS

Quadro 1-	Alguns atributos comuns e conceitos de responsabilidade social...	31
Quadro 2-	Evolução do conceito de trabalho.....	36
Quadro 3-	Objetivos da pesquisa, fontes de evidência e unidades de análise..	67
Quadro 4-	Etapas da análise do conteúdo.....	68
Quadro 5-	Categorias temáticas por grupos de participantes.....	69

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

- CNUMAD** – Conferência das Nações Unidas Sobre Meio Ambiente
- DESAPDE** – Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor
- DGP** – Diretoria de Gestão de Pessoas
- EGP** – Escola de Gestão Pública
- EC** – Emenda Constitucional
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IFTO** – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins
- MPOG** – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
- PASS** – Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal
- PIAE** – Plano Internacional para Envelhecimento
- PNSST** - Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
- PPA** – Programa de Preparação para a Aposentadoria
- SIASS** - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
- SMA** – Secretaria Municipal de Administração
- SRH** – Secretaria de Recursos Humanos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	17
1.1 Justificativa	19
1.2 Situação Problema	21
1.3 Objetivos.....	22
1.3.1 Objetivo Geral	22
1.3.2 Objetivos específicos.....	23
2 IFTO CAMPUS DE ARAGUATINS: O COMEÇO DA HISTÓRIA	24
2.1 A cidade de Araguatins e a região do Bico de Papagaio: Hospedeira do IFTO	24
2.2 Caracterização do campus da pesquisa – IFTO <i>Campus</i> de Araguatins	25
2.3 Políticas de gestão de pessoas no IFTO	28
2.3.1 A responsabilidade social no IFTO	30
2.4 PPA no IFTO <i>Campus</i> de Araguatins –TO – Projeto piloto	32
3 DO TRABALHO A APOSENTADORIA: UM CAMINHO MEDIADO PELO PPA..	35
3.1 O Trabalho e suas significações.....	35
3.1.1 Sentidos psicossociais do trabalho	38
3.1.2 A identificação pelo trabalho.....	40
3.2 Considerações sobre o envelhecimento.....	41
3.2.1 O idoso na sociedade atual	42
3.2.2 Envelhecer e aposentar	44
3.3 Aposentadoria: uma conquista completa	45
3.3.1 Aposentadoria no serviço público federal e políticas públicas para a área	46
3.4 As políticas públicas para aposentadoria e a qualidade de vida do servidor.....	50
3.5 Os programas de preparação para aposentadoria: políticas públicas em curso	54
3.6 Pensar no novo estágio: a desaposentadoria	57
4 METODOLOGIA.....	61
4.1 Tipos de Pesquisa.....	61

4.2 População em estudo	63
4.3 Instrumentos de coleta de dados	656
4.4 Procedimentos de coleta de dados.....	66
4.5 Procedimentos para análise dos dados coletados	68
4.6 Devolução dos dados para a população pesquisada	68
5 RESULTADOS	69
5.1 Grupo I – aposentados	69
5.2 Grupo II – servidores em fase de pré-aposentadoria	71
5.3 Grupo 3 – equipe gestora do PPA	74
6 DISCUSSÕES	76
6.1 Grupo I – aposentados	76
6.2 Grupo II – pré-aposentados.....	82
6.3 Grupo III – equipe gestora do PPA	90
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	96
REFERÊNCIAS	101
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA INDIVIDUAL PARA OS SERVIDORES APOSENTADOS DO IFTO – CAMPUS ARAGUATINS	112
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA COLETIVA PARA OS SERVIDORES EM VIAS DE APOSENTADORIA DO IFTO – CAMPUS ARAGUATINS.....	1145
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA COLETIVA PARA A EQUIPE QUE GERE O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA PPA DO IFTO – CAMPUS ARAGUATINS	1178
APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - ENTREVISTA	120
APÊNDICE E –AUTORIZAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA E DIVULGAÇÃO DO NOME DA INSTITUIÇÃO	1223
APENDICE F - PLANO DE AÇÃO – PRODUTO DE INTERVENÇÃO.....	124
ANEXO1 – PORTARIA Nº 35/2014	1467

ANEXO 2 – PORTARIA N° 109 DE 23 DE MAIO DE 2013.....	1478
ANEXO 3 – ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA N° 03/2012/CODIR/IFTO, DE 17 DE MAIO DE 2012	1489

1 INTRODUÇÃO

Reconhece-se que vida longa é uma conquista advinda, dentre outras coisas, dos alcances médicos no século XXI. Todavia, essa longevidade traz grandes desafios para as políticas públicas, sendo considerado um dos mais importantes, o de assegurar que o processo de desenvolvimento econômico e social ocorra de forma contínua oportunizando um patamar econômico mínimo para a manutenção da dignidade humana, quanto à equidade entre os grupos etários na partilha dos recursos, direitos e responsabilidades sociais (ACOSTA e VITALLE, 2007).

O homem é um ser ligado ao trabalho. Segundo Marx (1985), o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, no qual este controla o seu metabolismo com a natureza, através da própria ação. Guedes (2010) complementa que qualquer que seja o enfoque (filosófico, histórico ou sociológico), pode-se considerar que o trabalho é sempre uma relação do homem com a natureza, com seu semelhante e consigo mesmo.

O trabalho pode ser entendido, ainda, como um processo de civilização, no qual o homem e a humanidade são estruturados de tal forma que parece não ser possível deixar de relacionar o trabalho ao homem (WITZAC, 2005).

A relação homem-trabalho é amplamente vivenciada pelo servidor público durante cerca de trinta anos de sua vida. Assim, seja por motivos de saúde ou direito, chega-se ao ponto no qual deverá ocorrer de maneira formal o desligamento entre trabalhador e trabalho. Assim, tem-se, a divisão da vida em três grandes etapas: 1. Preparação para o trabalho; 2. O trabalho propriamente dito; 3. O pós-trabalho, que se amolda na tão popularizada aposentadoria (SHIBATA, 2006).

De acordo com Shibata (2006), a aposentadoria possibilita ao trabalhador vivenciar uma nova condição fora do espaço do trabalho:

A aposentadoria burocrática e formal configura-se como um espaço de preparação subjetiva para o afastamento futuro, com valor simbólico, pois mostra para o trabalhador a possibilidade real de um mundo fora do âmbito laboral. Essa preparação consiste em uma reorganização da vida familiar, novas relações afetivas, novos espaços de convívio e de relacionamento fora do mundo do trabalho, novas rotinas e até a diminuição gradativa da jornada laboral. Surgem os trabalhos alternativos, os hobbies, as experiências em artes e ofícios que implicam autonomia com relação à organização do trabalho. A aposentadoria ganha, concretamente, o significado de ausência do trabalho, conforme aumenta a idade cronológica e quando o fator doença apresenta-se associado (SHIBATA, 2006, p. 58).

Aposentadoria para muitos se mistura entre um período difícil e de tensão e um momento de sensação de dever cumprido. No contexto da sociedade atual, interromper um fluxo de atividades e anos de dedicação não é tarefa fácil, por mais que se canse do trabalho, do emprego e da rotina.

Dentre os principais fatores que dificultam esse desligamento do trabalho está o fato de que este sempre foi visto pelo trabalhador como uma ação enobrecedora e, portanto, com o encerramento “oficial” das atividades de labor, fica entendido que chegou o momento do fim da carreira. Cria-se um paradoxo: todos querem se aposentar, mas continuar na “roda viva” sem vinculação à velhice, ao desvalorizado, que são prerrogativas do conceito de aposentadoria (ANTUNES, 2002). As pessoas desejam continuar ativas e necessárias, pois assim se sentem e o fato de que estão aposentados não interferem na sua condição cognitiva e física diante dos fatos da vida, logo, a preservação e a manutenção da saúde e qualidade de vida, uma vez, desvinculadas das pejorativas da velhice doente, é o que se ambiciona.

Tendo em vista as dificuldades oriundas desse processo de desligamento profissional, e levando em consideração a experiência e vivência de muitas organizações mais humanizadas, evidenciou-se a necessidade de promover Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) para seus trabalhadores, como uma etapa de transição de um período intenso de trabalho para outro mais tranquilo, em que a qualidade de vida e a valorização do ser humano não sofressem perdas. Nesse sentido, o PPA busca desenvolver atividades contínuas de aconselhamento e preparação para a aposentadoria dos membros de sua força de trabalho, dentro da própria empresa, e abrangendo diversos fatores, tais como físicos, psicológicos, sociais, administrativos, dentre outros.

Destaca-se que o PPA já é uma política pública de valorização e qualidade, sendo direcionada aos servidores na fase pré e pós-aposentadoria. Está fundamentado nas bases legais “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (BRASIL, 1994).

Outro aspecto marcante do PPA é a prática da responsabilidade social, atualmente muito valorizada no que diz respeito à consolidação de uma identidade e reconhecimento da empresa, quanto à construção de um espaço profissional saudável. Sendo assim, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins - IFTO, *campus* de Araguatins, local deste estudo, aderiu à proposta e criou o seu próprio Programa de Preparação para a Aposentadoria, sendo projeto pioneiro no IFTO, e com vistas a expandir-se aos demais *campi*.

Nesse contexto, este estudo se estrutura a partir desta parte introdutória, seguida da justificativa, problemática, objetivo geral e específico. Na sequência, apresenta-se a revisão de literatura que se inicia com a apresentação do Instituto Federal de Tocantins *campus* Araguatins, e a região que abriga seu perfil, justificando o quão importante são os programas de cuidado para esta sociedade e a responsabilidade social do *campus* com a comunidade tocaninense. Em continuidade, abrange-se a literatura que exprime verdadeiras considerações sobre trabalho, aposentadoria, envelhecimento, e a desaposentadoria, direcionando os estudos aos servidores públicos e aos marcos legais que a formula.

Dedica-se o capítulo quatro à metodologia, para que o leitor tenha conhecimento das etapas que se percorreu para atingir os objetivos deste estudo.

O capítulo cinco versa sobre os resultados da pesquisa, sendo que no sexto capítulo estão as discussões que suscitaram deste estudo. E por fim as considerações finais. Salienta-se que o produto deste mestrado profissionalizante em Gestão de Políticas Públicas encontra-se no Apêndice F.

1.1 Justificativa

O estudo justifica-se embasado no fato de que o IFTO -Campus de Araguatins, o mais antigo, teve seus primeiros trabalhadores em 1988, desponta com um grupo em vias de aposentadoria por tempo de trabalho. Preparando-se para o momento e já observando as situações que os pré-aposentados vivenciariam, idealizou-se através do serviço de psicologia o Programa de Preparação para a Aposentadoria – PPA, em 2009.

Destarte, a ideia de implantar o PPA no IFTO surgiu em 2009, durante a participação de uma das integrantes da equipe em um Congresso de Gestão de Pessoas, onde o Instituto Federal Baiano apresentou um relato de experiência acerca do programa desenvolvido por eles.

O interesse pelo tema foi intensificado com o surgimento do caso de um servidor em vias de aposentadoria compulsória que não queria findar suas atividades laborais alegando estar em plenas condições físicas e psicológicas para o desempenho de suas funções. Assim, a convicção firmou-se quando se percebeu que o servidor não estava preparado para essa transição de inatividade. Assim, o PPA se concretizou em 2013 no Campus de Araguatins, como um projeto piloto do IFTO.

Shibuya (2011) enfatiza que pautados nessa realidade se entende a importância da implantação do PPA, no qual se busca dar o suporte para que cada participante desperte para o futuro, de forma planejada, através de uma visão positiva e real da aposentadoria, de forma a se sentir motivado e comprometido na elaboração de seu projeto de vida.

As exigências profissionais na atualidade fazem com que boa parte dos trabalhadores se prive das horas de lazer, colocando suas expectativas no momento de aproveitar a aposentadoria. Porém, quando chega a hora de se aposentarem, muitos não sabem como gerenciar a situação, tanto pela preocupação de lidar com o tempo livre, como com uma possível queda da renda, mudança na relação com a família e perda de status, por exemplo (SHIBUYA, 2011).

Como é um fenômeno emergente, permanecem o desconhecimento e a imprevisibilidade sobre o comportamento das organizações e dos trabalhadores no que se refere à aposentadoria. O estudo das atitudes tem sido constante objeto de considerações das mais diversas áreas das ciências humanas e sociais, porém as pesquisas sobre as atitudes frente à aposentadoria são escassas.

A importância desta pesquisa para a academia, uma vez que o estudo aborda um programa de transição para a aposentadoria e sua contribuição para a ampliação do mesmo, está no fato de servir de referência a outras instituições e organizações, especificamente aos demais *campi* do IFTO, que se deparam com a problemática do desligamento do trabalho por parte dos seus colaboradores.

Além de estimular novas pesquisas nessa área temática, pois, a partir de levantamento bibliográfico realizado sobre pesquisas desse tema para Instituições de Ensino Federais, não foi encontrado nenhum trabalho direcionado à Instituição em estudo. Mas, dissertações acerca de Programa de Aposentadoria em Universidades Federais, Estaduais e Institutos Federais, tais como: Monzato (2014), Zanelli (2000), Debetir (2011), Varela (2013), Venturini (2013) dentre outros.

A relevância desse estudo para o IFTO está na discussão dos resultados deste Projeto Piloto implantado no campus de Araguatins, uma vez que o Programa de Preparação para a Aposentadoria é um projeto institucional, que visa à preparação dos servidores em processo de transição para a aposentadoria, ou seja, para o pós-carreira. Compreender o significado do trabalho para estes colaboradores do *campus*, bem como os impactos da aposentadoria na vida destas pessoas, colaborará para melhorias nas diretrizes do Programa.

Quanto à relevância social deste estudo, importa conhecer as atitudes diante do trabalho, derrubar mitos em relação à aposentadoria, bem como preconceitos e impactos em

relação à transição para esta fase da vida. Tudo isto influencia no bem-estar dos servidores e das suas famílias, afinal a sociedade precisa aprender a lidar com a aposentadoria (FRANÇA, 2008).

1.2 Situação Problema

No contexto nacional sabe-se que a população idosa vem crescendo representando hoje mais de 21 milhões de pessoas, cerca de 10%. O Brasil, tal como os países desenvolvidos, caminha para se tornar um País de população senil, pois se calcula que em 2050 terá a 5ª população mais velha do mundo. Assim o grupo de idosos de 60 anos ou mais será maior que o grupo de crianças com até 14 anos. Já em 2030 e em 2055, a participação de idosos na população total será maior que a de crianças e jovens com até 29 anos (IBGE, 2010).

Quanto ao mundo do trabalho, são recomendações da OMS (Organização Mundial de Saúde) e da ONU (Organização das Nações Unidas), adotadas no último encontro mundial sobre envelhecimento, em Madrid (04/2002), garantir a mobilidade, a independência e a saúde dos trabalhadores e aposentados à medida que envelhecerem. Essas recomendações (OMS, 2002) apontam políticas e ações a serem propostas pelas organizações, diante das necessidades de atualização dos trabalhadores mais velhos, da flexibilização de horários de trabalho, da redução dos preconceitos quanto à idade e harmonia nas equipes intergeracionais e da promoção dos programas de preparação para a aposentadoria para aqueles que desejam ou precisam sair do mercado de trabalho.

As questões sociais inferem em todas as instâncias da vida humana, pois todas as fases da vida conhecem um período de transição, muitas vezes entendido como crítico, justificado pelo fato de as pessoas se sentirem mais vulneráveis. Em cada fase há uma série de “ritos”.

Nas fases anteriores esses ritos normalmente vêm carregados de positividade: é um caminho que se abre, para a adolescência..., para a vida adulta.... Já no caso de velhice, os “ritos” em geral acenam na direção contrária, como sendo das despedidas e o começo do fim. Poderíamos dizer que nessa etapa o processo crítico apresenta ao menos três riscos: o da perda da identidade, o da perda da autonomia e o da perda do sentido de pertença. No primeiro caso, a questão se torna mais premente na medida em que as pessoas deixam suas funções sociais, para se depararem consigo próprias, despojadas de títulos, condecorações e funções, nuas diante do espelho de sua vida. No segundo caso a questão encontra-se intimamente ligada a certas circunstâncias resultantes de doenças ou de acidentes, que impedem a (MOSER, 2010, p.5)

A pessoa de idade, ou frente a situações que se vive mais tarde, no caso aposentadoria, vão se defrontar com algumas barreiras. A primeira delas é a do preconceito de cunho mais sócio cultural, mas que de uma forma ou de outra também se dissemina no círculo familiar. Esses preconceitos, por sua vez tendem a minar a autoimagem da pessoa, principalmente num julgamento subjetivo. Outro fator liga-se à história pessoal, facilmente cai na abstração, se não se levar em consideração os aspectos econômicos. Definitivamente, a economia não somente movimentam a vida social e política, como também movimentam a vida das pessoas, sejam consideradas em sua individualidade, sejam consideradas em suas relações no círculo familiar e no círculo social. E enfim, a própria situação de fim de carreira, por mais novo e mesmo não tendo alcançado os 60 anos para se considerar idoso, a pessoa com a chegada da aposentadoria sabe que cumpriu o ciclo e já vai passar do trabalho para o ócio, e isso traz os temores de final da vida (MOSER, 2010).

É importante que a gestão de pessoas num ambiente organizacional mostre e faça algo para que os sintomas de inutilidade não prevaleçam sobre os servidores em fase de aposentadoria. Nesse contexto, um PPA torna-se essencial para as organizações se prepararem e, conseqüentemente, prepararem seus trabalhadores para o envelhecimento e aposentadoria com saúde.

O PPA implantado no IFTO de Araguatins é piloto, torna-se essencial avaliá-lo, para avançar a proposta, tanto teórica como metodologicamente. Considerando-se que o referido programa já foi implantado há três anos e tornou-se de fundamental importância analisar seus resultados de forma a contribuir para o seu aperfeiçoamento, lança-se a seguinte questão de pesquisa: Quais as contribuições que o programa trouxe e quais os desafios que precisa avançar?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Compreender, através de uma análise crítica acerca da implantação do Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA no Campus de Araguatins do IFTO, como se (des) articulam sujeito e trabalho em nossa sociedade.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Descrever a relação entre o trabalho e a aposentadoria para os participantes da pesquisa;
- ✓ Analisar as contribuições do PPA percebidas pelos servidores do IFTO – Campus Araguatins, no período de junho/2013 a julho/2015;
- ✓ Discutir a viabilidade de um PPA possível de ser implantado nos demais campi do IFTO, com base nas avaliações do PPA Campus Araguatins e da literatura pertinente.

2 IFTO CAMPUS DE ARAGUATINS: O COMEÇO DA HISTÓRIA

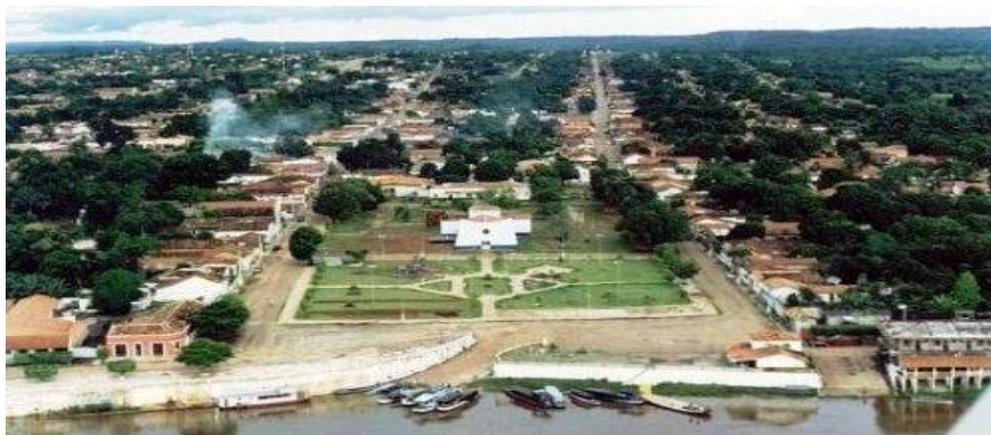
*[...] Teu rico solo que tesouro encerra
Nas verdes matas dos teus palmeirais
Que seja sempre ó bendita terra
Orgulho imenso do Tocantins. [...]
(Hino de Araguatins – TO)*

Este estudo é restrito ao PPA do IFTO – Campus de Araguatins. Assim, este capítulo apresenta uma explanação da região de Araguatins - TO e sobre o Campus, local onde o Projeto foi implantado, pioneiramente.

2.1 A cidade de Araguatins e a região Bico de Papagaio: Hospedeira do IFTO

O município de Araguatins fica localizado na Região conhecida como Bico do Papagaio (extremo norte do Tocantins). Seus limites são ao Norte: com São Sebastião do Tocantins e Buriti do Tocantins; Leste: com Itaguatins, Axixá e Augustinópolis; Oeste: com o Estado do Pará; Sul: com Ananás e São Bento. O acesso rodoviário pode ser feito pela BR-153 até Darcinópolis, em seguida pela TO-134 até a BR-230 (Transamazônica). Localiza-se na microrregião do Bico do Papagaio, estando a uma altitude de 103 metros, situada às margens do rio Araguaia. É uma cidade hospitaleira, com tendência a prática do ecoturismo com várias ilhas, paredões, cachoeiras e praias (ARAGUATINS, 2015).

Figura 1 – Foto panorâmica da cidade de Araguatins

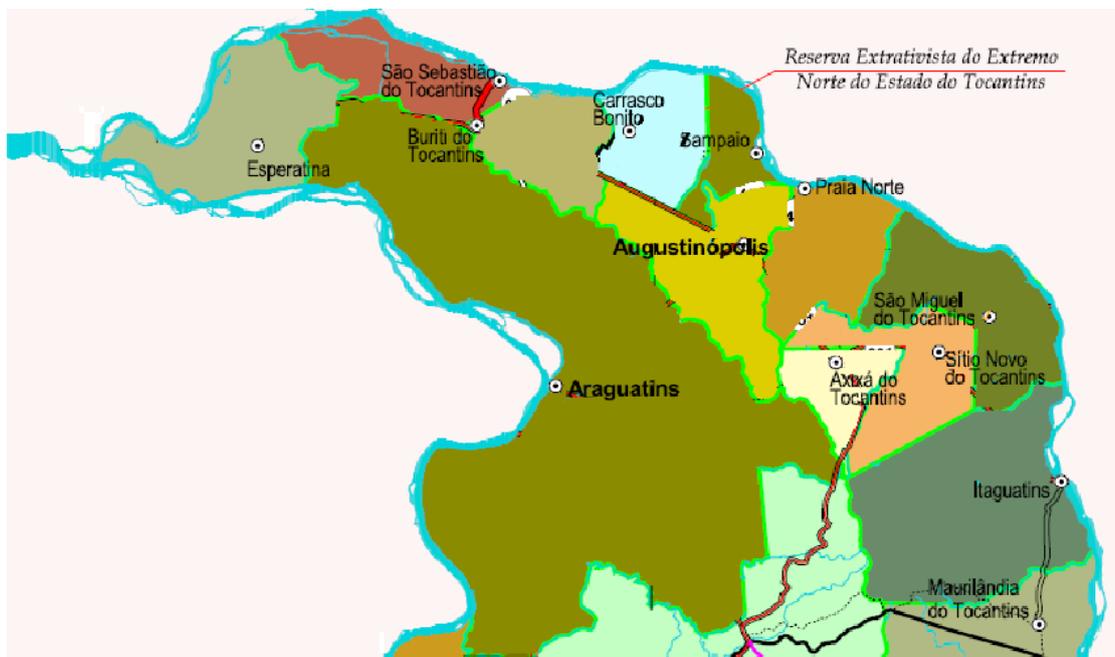


Fonte: arquivo da autora (2015)

As principais atividades econômicas são: a Agropecuária, a pequena indústria de móveis e o comércio varejista. O Turismo no município é potencial.

A Figura 2 mostra a localização da Microrregião com seus respectivos municípios.

Figura 2: Microrregião do Bico do Papagaio em Tocantins.



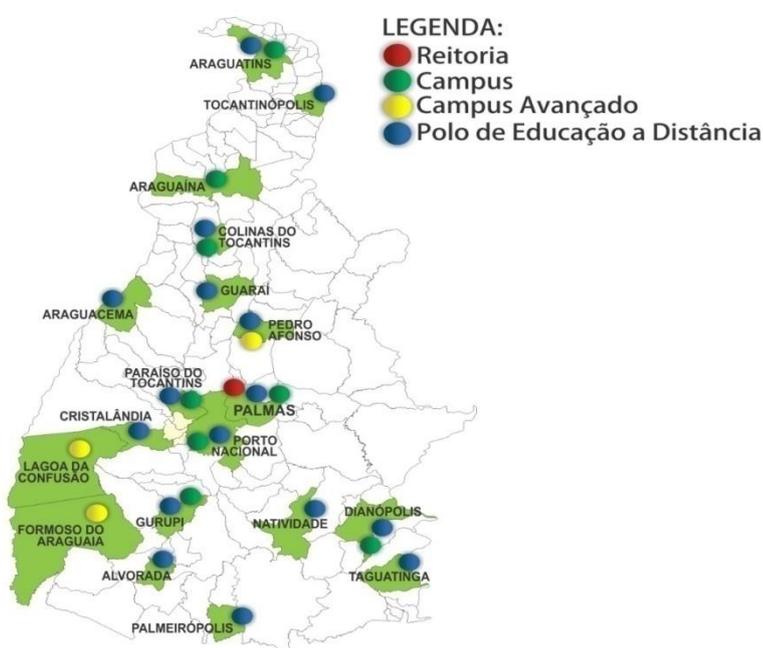
Fonte: Google imagens (2015)

Como se vê, dar continuidade aos avanços na região através da educação é a missão do IFTO, com seus *campi* aqui representados pelo *Campus* de Araguatins.

2.2 Caracterização do campus da pesquisa – IFTO *Campus* de Araguatins

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – Campus de Araguatins é resultante da transformação da Escola Agrotécnica Federal de Araguatins e foi criado através da lei 11.892/2008, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Hoje, o IFTO possui oito *Campi* em pleno funcionamento e três *Campi* avançados em fase de implantação, além da educação à distância, que oferece educação técnica em dezesseis polos, conforme evidenciado na imagem a seguir.

Figura 3: Mapa dos *campi* do IFTO



Fonte: IFTO, 2016.

O IFTO promove o ensino profissionalizante no Brasil, forma profissionais que atendem tanto às metas de desenvolvimento do país quanto às demandas da sociedade. Por isso, a integração entre ensino, pesquisa e extensão bem como os arranjos produtivos locais ganham destaque nesta Instituição, proporcionando desenvolvimento educacional, científico e tecnológico ao Estado.

Esclarece-se, por conseguinte, que esta pesquisa terá como foco, exclusivamente, o quadro funcional do Campus Araguatins do Instituto Federal do Tocantins (IFTO).

Segundo a Diretoria de Ensino da Instituição¹, que o campus de Araguatins do IFTO já formou 2.119 estudantes e atualmente tem cerca de 1.500 alunos nos dez cursos oferecidos, que são: os Superiores em Agronomia, Ciências Biológicas e Computação; os Técnicos Integrados ao Ensino Médio em Agropecuária e em Informática; o Técnico em Informática para Internet Concomitante ao Ensino Médio e o Técnico em Agropecuária Subsequente e os Técnicos em Agroindústria e Informática Integrados a Ensino Médio na modalidade PROEJA.

¹ A saber, que, a redatora da dissertação é servidora do campus em estudo e tais informações foram obtidas em conversa informal com a diretora de ensino da Instituição

São 11 *Campi* Federais, com quantitativo de alunos de 11.735 distribuídos em diversos cursos, com localização privilegiada pela beleza do local, como se vê na figura:

Figura 4– IFTO – campus de Araguatins



Fonte: arquivo da autora (2015)

Destarte, resgatando a história, o IFTO campus de Araguatins advém da antiga Escola Agrotécnica Federal de Araguatins, criada pelo Decreto nº. 91.673 em 20 de setembro de 1985, tendo sido inaugurada em 23 de março de 1988. Em 29 de dezembro de 2008 com a sanção da Lei nº 11.892, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, a Escola passou a integrar o Instituto Federal do Tocantins. No total o Campus possui área de 561,8 hectares.

Figura 5 - Entrada de alunos do IFTO campus de Araguatins



Fonte: Arquivo da autora (2015)

Conforme informações da Gerência de Recursos Humanos de Araguatins², no *Campus*, os estudantes contam com um atendimento diferencial nas áreas de assistência social, psicologia, médica e odontológica. Além disso, os estudantes participam de aulas práticas nas Unidades Educativas de Produção, que reúnem a Zootecnia I (onde é realizado o trabalho com abelhas, aves e peixes); a Zootecnia II (onde se trabalha a prática com suínos e ovinos) e a Zootecnia III (onde é feito o trabalho com equinos e bovinos). Na unidade de Agricultura I os estudantes trabalham com a olivicultura, horticultura e jardinagem; na Agricultura II com milho, feijão, soja, mandioca e outros; e na Agricultura III com culturas perenes e frutas. Há ainda a unidade de Agroindústria, onde é feito o processamento de carnes, leite e frutas.

Em seu quadro de servidores o *Campus* Araguatins possui 62 professores efetivos, 12 professores substitutos e 101 técnicos administrativos. Entre os servidores estão 12 ex-alunos formados no *Campus*.

O *Campus* em destaque possui 40 salas de aula e diversos laboratórios, entre estes estão 07 de informática; 03 de biologia; 01 de física; 01 de química; 01 de análise de solo; 01 de bromatologia e 01 de microbiologia. Além disso, o *Campus* possui, uma biblioteca (com aproximadamente 8.000 livros no acervo); refeitório (onde são servidas cerca de 1.600 refeições diárias); bosque; cantina; dois prédios administrativos; Centro Cultural (com espaço para o grêmio estudantil e banda de música), Centro de treinamento (com apartamentos de apoio), Alojamento masculino (com 102 vagas), Campo de futebol *society*; Piscina Semiolímpica e Ginásio Poliesportivo. Destacam-se ainda os Setores de Irrigação, Desenho Técnico e Topografia, conforme informa o Departamento de Recursos Humanos do *Campus*.

2.3 POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS NO IFTO

Considerando que este estudo parte da área de Gestão de Pessoas do IFTO, optou-se por inserir a descrição desta política no referido órgão. Dentro da estrutura funcional do IFTO, existe a Diretoria de Gestão de Pessoas-DGP que juntamente com as Unidades de Gestão de Pessoas (UGPs) nos *campi* são responsáveis pelas atividades relacionadas ao

² Dados obtidos informalmente pela autora da dissertação, que como servidora, teve acesso às informações nos respectivos setores do IFTO.

planejamento, à supervisão, à execução e à avaliação da política de gestão de pessoas do IFTO.

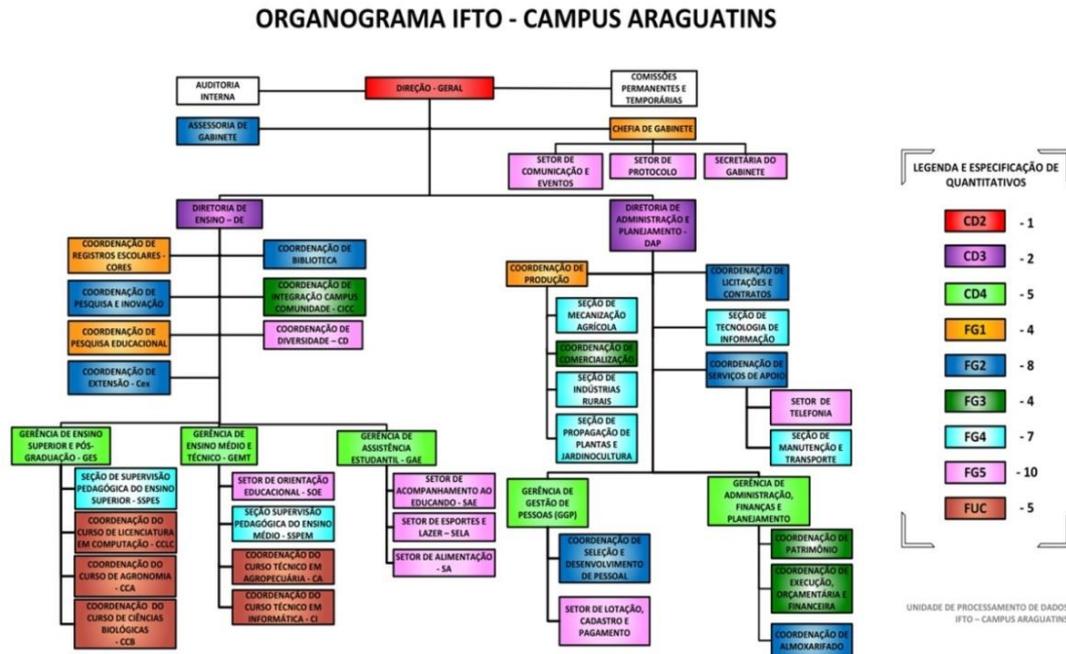
Compete à DGP promover, planejar, coordenar e controlar as atividades desenvolvidas pelas coordenações e serviços que lhe são subordinados, especialmente quanto à seleção, avaliação de desempenho funcional, capacitação, qualificação, acompanhamento do pessoal técnico-administrativo, assim como, as atividades relativas à preservação da saúde e da segurança no ambiente de trabalho, desenvolvimento de programa para aposentadoria de todos os servidores do IFTO (2015).

A DGP juntamente com as UGPs nos *Campi* tem como atribuições propor, coordenar, acompanhar e avaliar as políticas e diretrizes relativas ao recrutamento e seleção de pessoal; ao desenvolvimento; à capacitação; à avaliação de desempenho; saúde e qualidade de vida dos servidores.

Também cabe à DGP e às UGPs, realizar a interpretação e aplicação da legislação nos processos administrativos no que diz respeito aos direitos e deveres dos servidores; exercício de atividades relacionadas ao pagamento e cadastro dos mesmos, além de coordenar a elaboração e demais etapas de concursos públicos institucionais.

A Gerência de Gestão de Pessoas, no *campus* de Araguatins é dividida em duas Coordenações: Coordenação de Cadastro e Pagamento; Coordenação de Seleção e Desenvolvimento de Pessoal. A saber que, o *campus* de Araguatins, como os demais *campi* tem autonomia para assuntos internos, mas sua organização administrativa é a mesma dos outros *campi*. Sua iniciação remonta desde a criação da Instituição, enquanto autarquia, à época denominada Escola Agrotécnica, hoje Instituto Federal. Assim como a Instituição, a Gerência de Gestão de Pessoas, bem como os demais setores, podem passar por várias transformações em suas denominações. O setor atualmente é composto por uma equipe de quatro pessoas, a saber: 01 Gerente de Gestão de Pessoas, 01 Coordenador de Lotação Cadastro e Pagamento, 01 Coordenador de Seleção e Desenvolvimento de Pessoal e 01 servidor Técnicos Administrativos, com a função de apoio às coordenações. A Gerência de Gestão de Pessoas - GGP (nomenclatura atual do departamento de Recursos Humanos dos Institutos Federais) é subordinada hierarquicamente à Diretoria de Administração e Planejamento (DAP) que por sua vez está subordinada a Direção Geral, como demonstra a figura do organograma.

Figura 6: Organograma do IFTO- Campus Araguatins



Fonte: IFTO- campus Araguatins (2015).

A organização administrativa, bem como as previsões de ações são definidas no estatuto do IFTO.

Art. 4o. A estrutura organizacional do IFTO é definida da seguinte forma: I. Conselho Superior (CONSUP); A. Unidade de Auditoria Interna (AUDIN); i. Chefia da Unidade de Auditoria Interna; II. Colégio de Dirigentes (CODIR); III. Comissão de Ética (CE); IV. Comissão Própria de Avaliação (CPA); V. Editora; VI. Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD); VII. Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos (CISCAT); VIII. Reitoria; A. Gabinete do Reitor (GAB); i. Chefia de Gabinete do Reitor (CGAB); 1. Secretaria do Gabinete do Reitor (SGAB); 2. Coordenação de Comunicação e Eventos (CCE); 3. Coordenação de Arquivo e Protocolo (CAP); B. Ouvidoria; C. Procuradoria (IFTO, 2015, p.58)

2.3.1 A responsabilidade social no IFTO

Vários são os conceitos que englobam o termo responsabilidade social, por isso vem sendo amplamente discutido ao longo dos anos, como é colocado por Drucker (1984); Pontes (2003); e outros. Apesar de focos divergentes, todos concordam que a responsabilidade social é uma ação da empresa, favorável aos recursos que a sustente. Assim, estende-se a todo tipo de participação que revele o homem frente às diversidades sociais, como: meio ambiente;

fator humano; organização política; distribuição de rendas e outros (SOBREIRA NETO e PEREIRA NETO, 2008).

A pesquisa restringe-se ao fato pesquisado - Programa de Preparação para a Aposentadoria - e para tal cita os atributos e conceitos, que interessam, segundo Cajazeira (2005).

Quadro 1 - Alguns atributos comuns e conceitos de Responsabilidade Social

Atributo	Conceito
Compromisso	Responsabilidade Social envolve o compromisso em gerenciar o seu papel na sociedade, com seus sócios, empregados, mercado, clientes e cidadãos, de maneira sustentável e responsável. Este compromisso pode incluir um conjunto de princípios voluntários, buscando que as organizações promovam impactos positivos na comunidade a que pertencem.
Requisitos Legais	São ações que vão além das obrigações requeridas por lei.
Sustentabilidade	A organização, em sua efetiva prática de ações com foco na RS, deve encontrar o equilíbrio entre os fatores econômicos, ambientais e sociais, conciliando as expectativas e demandas dos seus <i>stakeholders</i> , de maneira a gerar valores sustentáveis ao longo de sua cadeia de influência.

Fonte: Adaptação de Cajazeira (2005, p.40)

Sendo assim, o termo refere-se, em geral, a todas as ações que uma determinada Instituição promove, com ética, visando seu bom relacionamento com a sociedade que a sustente, estende-se a fatos, meio ambiente e pessoas. Portanto, a vida e saúde de seus colaboradores fazem parte de suas preocupações.

Entende-se também que a responsabilidade social é intimamente ligada ao desenvolvimento sustentável que por sua vez, é caracterizado como um desenvolvimento no qual o “bem-estar” total não diminui ao longo do tempo.

O objetivo do desenvolvimento sustentável não é somente o de preservar o ambiente natural para sucessivas gerações. Temos de aprender que isso não será possível sem reduzirmos a pobreza e o empobrecimento generalizados, sem aspirarmos à justiça social para a população do mundo todo e sem aumentarmos a responsabilidade de governos e empresas. Não será suficiente que os países façam com sucesso a transição extremamente difícil para economias “energeticamente eficientes”. O desenvolvimento sustentável também necessita de sistemas sociais baseados na justiça e na equidade e apoiados em estruturas políticas democraticamente controladas, que deem às pessoas voz e controle sobre seu próprio futuro (POP e DINA. 2012 p.760)

Reconhece-se também que subsistência é uma responsabilidade social uma vez definida como conjunto de fatos relacionados a manutenção da vida, mas se difere de sustentabilidade, com relações paradoxais.

Devido ao fato de que normas e padrões certificáveis relacionados à Responsabilidade Social, como as normas SA8000 (Relações de Trabalho); AA1000 (Diálogo com *Stakeholders*); ABNT-NBR 16001:2004 (Sistema de Gestão da Responsabilidade Social); Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais; e os Princípios Básicos de Responsabilidade Social – ABRAPP; Indicadores Ethos; Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE/Bovespa) vêm ganhando crescente aceitação, pelo reconhecimento dado aos vários grupos que encontram-se sobre sua proteção (ETHOS,2007).

Porém, o IFTO baseia-se em seu compromisso de gerenciar seu papel na sociedade, com vários colaboradores, servidores, mercado, clientes e cidadãos, de maneira sustentável e responsável. Este compromisso pode incluir um conjunto de princípios voluntários, buscando que as Instituições promovam impactos positivos na comunidade a que pertencem, ações essas que vão além das obrigações requeridas por lei (GUEDES, 2000).

Indubitavelmente, a necessidade de implantar um PPA para seus servidores, como uma etapa de transição de um período longo de trabalho para outro livre e tranquilo (a aposentadoria), em que a qualidade de vida e a valorização do ser humano não sofram perdas, cumpre as propostas e razões da Instituição.

No PPA espera-se conter atividades contínuas de aconselhamento e preparação para a aposentadoria dos membros de sua força de trabalho, abrangendo diversos fatores, tais como físicos, psicológicos, sociais, administrativos, dentre outros. Por outro lado, a prática da responsabilidade social revela-se no *campus* como um imperativo contemporâneo. Visa à criação de um ambiente de trabalho saudável e condizente à realização pessoal e profissional dos seus servidores e se espera na prática que o Instituto, agraciado com servidores motivados, aumente sua capacidade de atrair e desenvolver talentos. Este é fator chave para o sucesso de toda entidade educacional, principalmente numa época em que a inteligência e a criatividade despontam-se como recursos humanos adquiridos, precursor do avanço das sociedades (ETHOS, 2007).

2.4 PPA NO IFTO *CAMPUS* DE ARAGUATINS –TO – PROJETO PILOTO

A autora deste trabalho foi Coordenadora de Gestão de Pessoas no IFTO *campus de Araguatins* na época da implantação do Programa de Preparação de Aposentadoria- PPA.

Este programa teve como objetivo geral, facilitar o planejamento para a aposentadoria entre os servidores públicos do IFTO Campus de Araguatins e futuramente estender-se aos demais campi. O programa previa os seguintes eixos:

Eixo I - Servidores de uma maneira em geral: planejamento de carreira, conscientização acerca da aposentadoria, ressignificação sobre o papel do servidor público;

Eixo II - Servidores que já se aposentaram: homenagem, manutenção do vínculo emocional com a instituição, convites para participação em eventos institucionais;

Eixo III – Servidores pré-aposentados: servidores de 1 a 2 anos para entrar na inatividade: planejamento de oficinas, palestras, vivências, dentre outras atividades relacionadas ao tema.

Em 2011, com a admissão de uma Psicóloga para o *Campus*, a ideia do Projeto foi apresentada para o Conselho de Dirigentes do IFTO – composta pelo Reitor, Pró-reitores e Diretores Gerais dos *Campi*, sendo aprovada por unanimidade. Num segundo momento, foi decidido que o Projeto-Piloto seria no *Campus* Araguatins, por ser um dos *Campi* mais antigos e já contar com alguns aposentados. Para tanto, criou-se uma Comissão responsável pela execução do Programa (Portaria nº 109/2013 – Anexo 1 e Portaria de Retificação nº 35/2014 – Anexo 2). Tais passos culminaram no lançamento do Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA no dia 17 de Junho de 2013, com uma boa presença dos servidores do *Campus*, representantes de outros *Campi*, da comunidade, das autoridades araguatinenses e dos servidores aposentados, ocasião, em que receberam placas de homenagem.

O Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) por meio de suas atividades socioeducativas trabalhou as questões pertinentes aos temas aposentadoria: pré e pós-aposentadoria de forma multiprofissional, abrangendo, saúde, assistência social, educação e outras de forma transversal, em consonância com as políticas públicas: Política Nacional do Idoso (PNI), Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) e Estatuto do Idoso.

Destaca-se que o PPA integra o Programa de Qualidade de Vida dos servidores do IFTO. Como já dito, foi lançado no dia 17 de junho de 2013, no *Campus* Araguatins, intitulado Programa de Preparação para o Amanhã. O programa de modo geral tem como objetivo facilitar o planejamento para a aposentadoria entre os servidores públicos de todos os *Campi* do IFTO, a partir de uma abordagem multidisciplinar, contribuindo para que esses servidores reflitam e ampliem sua percepção de futuro na inatividade.

Este programa foi apresentado em nível nacional, durante o III Congresso Brasileiro de Orientação para Aposentadoria, realizado em Florianópolis, entre 24 e 27 de setembro de 2014. O evento foi promovido pelo Instituto Zanelli - Saúde e Produtividade - em parceria

com organizações públicas e privadas, e teve como objetivo desenvolver profissionais para a crescente demanda de orientação ou preparação para aposentadoria, nos diversos setores das atividades de trabalho no Brasil.

Como previsto no Projeto, três trabalhos relativos ao PPA elucidaram a inauguração: Avaliação e Educação Nutricional para idosos participantes do Programa de Preparação para o Amanhã do Instituto Federal do Tocantins – Campus de Araguatins; Educação Financeira na Melhor idade; Preparando para o Amanhã: um relato acerca do programa de preparação para a aposentadoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins, conforme informou Guimarães (2014).

A principal meta do programa é o desenvolvimento de ações de valorização e bem-estar dos servidores do IFTO. Essa política de valorização e qualidade inclui os servidores que estão na ativa sem, contudo, deixar de reconhecer a contribuição dos colaboradores de toda uma vida, aqueles servidores que hoje se encontram próximos ao período de aposentadoria.

Diante do exposto o próximo capítulo abordará as questões que envolvem o trabalhar e o aposentar, ressaltando a importância de um Plano de Preparação para a Aposentadoria.

3 DO TRABALHO A APOSENTADORIA: UM CAMINHO MEDIADO PELO PPA

Sem trabalho eu não sou nada

Não tenho dignidade

Não sinto o meu valor

Não tenho identidade

Mas o que eu tenho

É só um emprego [...]

(Legião Urbana)

As relações do ser humano com o trabalho ao longo da história passaram por diferentes entendimentos, desde os conceitos ligados ao castigo até o *status* positivo do homem trabalhador na sociedade atual. Em comum a todas as épocas, está o trabalho como fonte de vida e premissa de condição física e social. Por conseguinte, o passar do tempo implica o fim do período laborativo, que é motivo de euforia inicial, seguido de incertezas futuras.

Aposentar traz vários aspectos psicossociais desde a perda de *status* até o reconhecimento de envelhecimento desordenado, fato que podem transformar a qualidade de vida de quem os desconhece: “é preciso saber viver”. Este capítulo discorre sobre as significações do trabalho, aposentadoria, envelhecimento, os programas de preparação para aposentadoria como subsídio facilitador desta transição e a motivação para viver o descanso renumerado e justo num clima de desaposentadoria.

3.1 O TRABALHO E SUAS SIGNIFICAÇÕES

Do ponto de vista social, o trabalho é o principal ordenador da vida humana associada, uma vez que impõe ao indivíduo a disposição de regras, horários, atividades e interações sociais. Tais peculiaridades, se por um lado impõem a ordem, consistência e previsibilidade; por outro, submetem as pessoas há um tempo físico e psíquico restrito, para que possam pensar e aperfeiçoar suas vidas pessoais (SENGE, 1999).

Quadro 2 - A evolução do conceito de trabalho

Pré-história	Subsistência
Etimologia	Trabalho ↔ <i>tripalium</i> Trabalhar ↔ <i>tripaliare</i> (torturar com <i>tripalium</i>)
Na Bíblia	“Maldita é a terra por causa de ti: com dor comerás dela todos os dias da tua vida, do suor do teu rosto comerás o teu pão, até que tornes à terra.” (Gênesis. 3:17-19)
Gregos	Trabalho- <i>ponos</i> ↔ penoso Trabalho- <i>ergo</i> ↔ criação
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adam Smith (1776) ➤ Taylor (Século XVIII) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Teorias sobre a divisão técnica do trabalho e o aparecimento da sociedade capitalista; ➤ Administração científica: divisão do trabalho e especialização do operário: análise do trabalho e estudos dos tempos e movimentos; homem econômico; padronização, entre outros aspectos.
Ombredane e Faverge (1955).	Trabalho é um comportamento e um constrangimento
J. Leplat (1974)	“O trabalho situa-se no nível da interação entre o homem e os objetos de sua atividade. Ele constitui o aspecto dinâmico do sistema homem máquina”.
Leontief (1976)	“O trabalho humano (...) é uma atividade originalmente social, fundada sobre a cooperação de indivíduos, a qual supõe uma divisão técnica (...) das funções de trabalho”.

Fonte: Morin (2006).

Conforme demonstra o quadro de Morin (2006) as significações de trabalho evoluem junto com a raça humana. Costa (2005), em seus estudos, analisou o trabalho sob o foco da distinção entre a análise da tarefa e a análise da atividade, daí a designação comportamento e constrangimento. Taylor embalado na revolução industrial fala sobre o trabalho sobre o aspecto produtivo e transformador da sociedade (COSTA, 2005). Contudo, percebe-se que a melhor interiorização e valorização do trabalho são individuais e este aspecto perseguirá o homem que tende a eternamente viver do trabalho, de forma direta ou indireta.

A palavra trabalho, que deriva do latim *tripalium*, está associada ao sentido de sacrifício, sofrimento ou até tortura (RIBEIRO, 2004). No mesmo sentido, a palavra labor significa dor e fadiga experimentadas na realização de um trabalho. Do ponto de vista religioso, o trabalho foi atribuído à humanidade para expiar a maldade das pessoas. A partir disso, constata-se que o sentido do trabalho pode está associado a aspecto de penalidade.

A história revela que a sociedade grega foi a primeira a dividir o trabalho num plano inferior. Na sociedade feudal, é estabelecida uma hierarquia com relação ao trabalho, mas nesse contexto o trabalho guarda a herança bíblica do castigo. Diante dos impactos da Reforma Protestante, observou-se a emergência de uma nova compreensão sobre o trabalho, de forma que seu significado deixou de ser vinculado como castigo, mas como vocação. Nesse momento, a lucratividade perdeu a conotação de pecado e passou a representar um sinal de prosperidade e bênçãos divinas. Os empecilhos éticos e morais são suplantados com os ideais da lógica protestante, que passam a difundir características próprias do capitalismo a

concepção de trabalho. Este passa a ser associado à produtividade, consumo e criação de riqueza (NARDI, 2006).

Na Antiguidade, o trabalho era considerado uma atividade vil, nefasta, tanto que a própria origem da palavra trabalho deriva de um instrumento de tortura chamado *tripalium*. Assim, o mesmo era desempenhado por escravos que, em virtude do labor, poderiam sofrer amputações, lesões e até morte (NARDI, 2006).

Na própria construção das pirâmides do Egito ocorreram inúmeros acidentes, em razão do pesado labor e da dificuldade de se mover grandes pedaços de pedra para as construções, entre outros fatores (NARDI, 2006).

Na Grécia, os escravos abrangiam a população dominante, atuando nas diversas ramificações da economia grega. Eles desempenharam importante papel na Grécia, trabalhavam não só como empregados domésticos, mas como operários, comerciantes, mineiros, trabalhadores rurais e tripulantes de navios. Os escravos domésticos eram tratados com certa dignidade e respeito (NARDI, 2006).

No período compreendido pela Revolução Industrial, no século XVIII, muitos trabalhadores, em virtude das degradantes condições de trabalho e das novas máquinas existentes, passaram a sofrer diversos acidentes. A partir desse período, verificou-se uma degradação ambiental e humana. A exposição de trabalhadores a condições negativas aumentou significativamente (SOUZA, 2010).

A invenção e consequente inserção da máquina a vapor modificaram consideravelmente a atmosfera das indústrias. As condições insalubres e perigosas inerentes ao próprio ambiente industrial marcado pelo calor dos galpões improvisados prejudicaram, seriamente, a saúde e segurança do trabalhador. O improvisado e a mão de obra composta por homens, mulheres e crianças, sem as devidas garantias de segurança do trabalho, bem como a falta de trato à saúde do trabalhador, proporcionou um paradoxo inerente à melhoria dos meios de produção e à piora no tratamento ao trabalhador (ROCHA, 2008).

Assim, o labor em maquinários sem a devida proteção, perpetrado em locais fechados, com precárias condições de ventilação, o excesso dos ruídos inerentes à própria atividade industrial e o regime extenuante de trabalho trouxe altos índices de tragédias e doenças decorrentes do ambiente de trabalho (MARCOS, 2008).

No final do Século XIX, por intermédio de Otto Von Bismarck, na Alemanha, surgiram várias leis com o fulcro de proteger o trabalhador, entre as quais as inerentes à previdência social e ao seguro contra os afastamentos decorrentes de acidentes ou mesmo

doenças no ambiente laboral. Essas legislações inspiraram o aparato jurídico da época em outros países europeus (ARRUDA, 1994).

Atualmente é associado à atividade remunerada, isto é, ao emprego, realizado em ambientes repletos de normas e rotinas e geralmente incompatíveis com a vida familiar e social das pessoas. Diante desse contexto, o trabalhador percebe que há perdas materiais advindas do desligamento deste com a organização onde trabalha. O investimento por cada pessoa em seu papel profissional varia muito, segundo suas necessidades, motivações e aspirações. Os seres humanos são mobilizados para o trabalho, que além de uma posição útil na sociedade lhe dá condições financeiras, vinculados à função expressiva, ou seja, pelas razões de autoestima e autorealização (MASLOW, 2000).

Ao se refletir sobre a importância que tem o trabalho na sociedade e na vida de uma pessoa, é possível compreender o que pode representar a perda desse papel em certos momentos da vida, como a aposentadoria (CHRISOSTOMO; MACEDO, 2011).

O ser humano por ser um “animal” social não pode ficar isolado, precisa dialogar, conviver, trocar experiências e se relacionar (MAGALHÃES, 2010). No ambiente do trabalho a situação não é distinta, visto que o labor faz parte da sociedade.

Em diversas situações, o trabalhador convive mais com seus colegas que com a própria família. Assim, o relacionamento é indispensável não só para o sucesso do trabalho, mas para o bem estar do indivíduo.

3.1.1 Sentidos psicossociais do trabalho

Pode afirmar que o trabalho é rico de sentido individual e social, é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade, sendo valorizado em todas as sociedades atuais, tanto as capitalistas, como as socialistas. Todavia, não se devem ignorar as diferenças. Para os capitalistas, a valorização do trabalho ocorre a partir da existência da propriedade privada e obtenção de excedente por meio da mais-valia (o lucro). No socialismo, o trabalho e a mercadoria defendidos pelos detentores do capital, não tem valor ou sentido para o trabalhador, que se vê impedido de exercer sua liberdade e criatividade no trabalho, exercendo suas funções com um sentimento de estranheza perante o todo, ou seja, alienado (TOLFO; PICCININI, 2007).

Na perspectiva psicológica, é uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte de autoestima. É a atividade fundamental para o desenvolvimento do ser humano. Estabelece as aspirações e o estilo de vida do indivíduo. Em suma, é um forte componente na construção da pessoa (TOLFO; PICCININI, 2007).

Grisci (2000) destaca que, além da importância social, o trabalho é representado na vida do sujeito como fonte de subjetivação, sendo um regulador da vida humana, conforme explícito na introdução desta dissertação. Por isso, ao perder o emprego muitas pessoas ficam desorientadas, desestruturam-se emocionalmente, sentem-se inúteis, sem nenhuma contribuição a dar (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 18).

No contexto do processo produtivo o ser humano transforma e é transformado pelo trabalho e, como uma ação humanizada a o mesmo impõe assimilações em aspectos fisiológicos, morais, sociais e econômicos. “É elemento chave na formação das coletividades e, portanto, dos valores que tais coletividades difundem” (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 21).

Assim, os sentidos do trabalho compõem-se num entendimento psicológico e social, variando, na medida em que derivam do processo de atribuir significados e se apresenta associado às condições históricas da sociedade. É um construto sempre inacabado (TOLFO e PICCININI, 2007). Relatam as autoras supracitadas que pesquisas realizadas pelo grupo MOW e por Morin demonstraram que, a grande maioria das pessoas, mesmo que tivesse condições para viver o resto da vida confortavelmente, continuaria a trabalhar, pois o trabalho, além de ser uma fonte de sustento, é um meio de se relacionar-se com os outros, de sentir-se como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de ter uma ocupação, de ter um objetivo a ser alcançado na vida (MORIN, 2006).

Na atualidade, o trabalho ultrapassa a rotina de ficar horas fora de casa. Conforme relata Costa (2007), o teletrabalho é uma ferramenta do capital, da reestruturação global do capital, do trabalho e dos mercados que vai além da história da tecnologia e pode adentrar nas ideologias e estratégias gerenciais, visando o controle e o uso eficiente do trabalho. O regime de trabalho *Home Office* (escritório em casa) vem sendo largamente utilizado por organizações, em especial, por multinacionais. É evidente que os sentidos do trabalho, tal como o fenômeno da globalização vem trilhando caminhos que não estão sobre controle certo da humanidade, uma vez que, cada dia, com as novas tecnologias, outras representações aparecem. Daí, a importância de manter sempre atualizado o estudo do trabalho com a relação humana e conscientizar quem está se aposentando desses novos cenários.

3.1.2 A identificação pelo trabalho

Iniciada a vida trabalhista a profissão passa a integrar a identidade social de cada indivíduo. A sociedade passa a reconhecê-lo como o médico da clínica de estética X, a psicóloga da universidade Y e, assim, os indivíduos são identificados, conforme o trabalho e a função por eles desempenhada (ASSUNÇÃO, 2003).

Da importância da identidade de trabalhador e sua representatividade, enquanto identidade do eu, emergem as questões da aposentadoria e suas repercussões. Identidade que se refere também à consciência de pertencer a determinado grupo social, inclusive laboral, e à carga afetiva que esta pertença implica. O espaço de trabalho e as categorias profissionais, em geral, associados a prestígio ou desprestígio social, proporcionam atributos de qualificação ou desqualificação do eu. Nos casos em que a qualificação é de tal forma representativa, o prefixo ex é evocado para dar conta da identidade quando da aposentadoria (CARLOS et al. 1999, p.86).

São quatro variáveis subjetivas que influenciam um trabalho com sentido:(a) o significado do trabalho do ponto de vista do que é trabalho para o sujeito; (b) o valor e a centralidade ou o grau de importância que o sujeito atribui ao trabalho; (c) os valores éticos singulares; (d) o motivo pelo qual ele trabalha (OLIVEIRA, 2009).

Estas variáveis são bastante influenciadas pelo meio no qual o indivíduo está inserido. Além disso, seu contexto sociocultural influencia sua concepção a respeito do tema (OLIVEIRA, 2004).

Assim, dependendo da pessoa e seu modo de ser, o trabalho pode ocupar o vazio existencial e social, constituindo-se em um modo de sublimação de necessidades frustradas, originando-se daí a sensação de que não se pode viver sem ele (MORIN, 2006).

Enfim, compreende-se que um trabalho com sentido é aquele que realiza, satisfaz e estimula o sujeito para a execução das suas tarefas (TOLFO; PICCININI, 2007).

Findado ou às vésperas do fim do trabalho formal é preciso reconhecer o envelhecimento como um processo natural da vida e conhecê-lo significa saber viver as limitações, posicionando-se neste novo cenário. O envelhecimento nem sempre está relacionado à aposentadoria, há pessoas que buscam o benefício muito antes de atingirem o patamar da terceira idade, de acordo com os cálculos da OMS (60 anos). Da mesma forma, debilitações de saúde levam-nas a viver mais cedo esta fase. É o conhecimento da causa e a formação biopsíquica, o diferencial de vida

3.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O ENVELHECIMENTO

O processo de envelhecer é marcado por diferentes modos de se vivenciar esta experiência:

Alguns envelhecem mais rapidamente do que outros e nem todos vivem esse processo da mesma maneira, uma vez que o envelhecimento está estritamente relacionado às condições materiais e simbólicas que identificam socialmente cada indivíduo. O processo de envelhecimento é, assim, diferenciado segundo o grupo social e o sexo a que pertencemos (PEIXOTO, 2004, p.9).

Para dissertar sobre o envelhecimento, é necessária uma abordagem dessa temática a partir de uma análise dos aspectos culturais, políticos e econômicos relacionando-os aos fatos da vida social como: valores, preconceitos e articulações simbólicas, historicamente desenvolvidas. Assim, para o presente estudo será atribuída maior relevância ao aspecto psicossocial do envelhecimento, uma vez que este se mostra fortemente ligado ao momento da aposentadoria, que é o foco deste trabalho. Portanto, buscou-se primeiramente dissertar sobre a maneira pela qual as relações vão sendo construídas e legitimadas entre os indivíduos considerados idosos e o restante da sociedade, tendo em vista os novos papéis sociais que vão sendo assumidos a partir desses sujeitos.

Dentro do aspecto biológico, baseou-se na seguinte definição:

O envelhecimento (processo), a velhice (fase da vida) e o velho ou idoso (resultado final) constituem um conjunto cujos componentes estão intimamente relacionados. [...] o envelhecimento é conceituado como um processo dinâmico e progressivo, no qual há modificações morfológicas, funcionais, bioquímicas e psicológicas que determinam perda da capacidade de adaptação do indivíduo ao meio ambiente, ocasionando maior vulnerabilidade e maior incidência de processos patológicos que terminam por levá-lo à morte (PAPALÉO NETTO e PONTE, 1996, p. 9).

Com o tempo, o corpo modifica-se físico e psicologicamente, sendo preciso tempo e paciência para adaptar-se às mudanças fisiológicas, sobretudo, aceitá-las e compreendê-las, pois faz parte da estruturação humana:

[...] Às manifestações somáticas da velhice, que é a última fase do ciclo da vida, as quais são caracterizadas por redução da capacidade funcional, calvície e redução da capacidade de trabalho e da resistência, entre outras, associam-se a perda dos papéis sociais, solidão e perdas psicológicas, motoras e afetivas (PAPALÉO NETTO, 2002, p.10).

O corpo é uma máquina. Tanto os humanos quanto a mecânica precisam de intervenções científicas: “manutenções”. Envelhecer é o início de um tempo de perdas: beleza, vitalidade capacidade racional e relacionamentos afetivos. Se orientados, previamente, é possível amenizar e retardar algumas situações que pioram significativamente a qualidade de vida, como a capacidade de higienização, o melhor raciocínio (intelectualização) e ações ligadas à utilidade de existência.

Legalmente, considera-se como idoso a denominação oficial de todos os indivíduos que tenham sessenta anos de idade ou mais. Esse é o critério adotado para fins de censo demográfico, utilizado também pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e pelas políticas sociais que focalizam o envelhecimento. Como exemplo, cita-se a Política Nacional do Idoso (PNI), oficializada através da Lei nº 10.741/03 (BRASIL, 2003).

O envelhecimento nem sempre se relaciona com a aposentadoria, uma vez que os cálculos para direito de aposentadoria usam o fator idade mais o tempo trabalhado formalmente, com a devida contribuição previdenciária. Atualmente, para se aposentar com o fator previdenciário, são consideradas a data do início do pagamento do benefício, a idade, o tempo de contribuição do segurado, a expectativa média de vida e a alíquota de 31%, referente à soma das contribuições do patrão (20%) e do empregado (11%) sobre o valor do salário dentro deste tempo (PEIXOTO, 2004).

Todavia, os conceitos de aposentadoria mostram que aposentar é uma satisfação e apontam, culturalmente, os rumos do envelhecimento que ao que parece depende da sociedade em que está inserido o idoso, como se disserta no próximo tópico.

3.2.1 O idoso na sociedade atual

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostra que a população de idosos em 1991 era de 10.722.705, passando para 14.536.029 em 2000. Já em 2010 chegou a 20.590.599 o número de pessoas com 60 anos ou mais, representando 10,8% da população brasileira (IBGE, 2010). Além disso, o IBGE estima que esse contingente atinja 14,0% no ano de 2020, e deverá continuar crescendo a taxas elevadas. De acordo com Dias (2007) o Brasil está deixando de ser considerado um “país jovem” e começando a ser visto como um “país de idosos”.

Dados da pesquisa IBGE (2010), mostram que no Brasil a participação do idoso na renda familiar se revela cada vez mais expressiva. No início da década de 1980, a contribuição dos idosos era de 37,0%; já na década de 1990 passou a ser de 47,2% e, em 2007, em 53,0% dos domicílios do país, mais da metade da renda familiar era fornecida por pessoas com idade igual ou superior a 60 anos. Estes dados colocam em discussão a visão tradicionalista da sociedade e do Estado que atribui à família a obrigação de amparar os idosos (IBGE, 2010).

Outro aspecto relevante quanto à participação do idoso na sociedade está nas novas estruturas familiares, onde a mulher desempenha o mesmo papel financeiro que o homem, o que a obriga a deixar o lar todos os dias. Assim com relação à solidariedade funcional-afetiva, as pesquisas de Peixoto (2005) sobre as relações de avôs/avós, filhos e netos, demonstraram que, quando as mães trabalham fora de casa, “ficar” e “cuidar” dos netos são tarefas das avós.

Já os homens aposentados auxiliam seus filhos duas vezes menos que as aposentadas nas atividades domésticas. De acordo com os dados desta pesquisa sobre gênero, família e trabalho, no universo de mulheres de mais de 50 anos, a proporção de mulheres de baixa renda que trabalham fora e que têm empregada doméstica é muito pequena, apenas 6,6%. Assim, são as avós que ajudam as filhas, assumindo a tarefa de prover e educar os netos.

Não cabe mais, na sociedade atual, o perfil apático que constitui a figura da pessoa idosa, pois esta movimenta vários serviços, impulsionando, também, a economia. O idoso brasileiro, especialmente a partir da década de 1980, tornou-se um ator político cada vez mais visível na sociedade, ocupou espaço na mídia e ganhou a atenção da indústria do consumo, do lazer e do turismo, o que não corresponde à ideia da última fase da vida em que os indivíduos estão excluídos da vida pública. No Brasil, 13% dos eleitores têm mais de 60 anos (DEBERT, 2004).

Torna-se evidente que o envelhecimento da população deve ser vivido como um benefício científico, por conseguinte as consequências econômicas e sociais podem estar relacionadas à sobrecarga do sistema previdenciário e os novos desafios das políticas públicas na manutenção do bem-estar destes indivíduos.

Cuidar da pessoa frente à aposentadoria no período que a antecede e no que a sucede é o início da preparação para uma terceira idade saudável e repleta de expectativas. Portanto, o tratamento dispensado à velhice dependerá dos valores e da cultura de cada sociedade em particular, a partir dos quais ela construirá sua visão dessa última etapa da vida.

3.2.2 Envelhecer e aposentar

Segundo (FERREIRA,2010, p. 170) em uma das dez definições de aposentar, traz esta significância: “[...] 10. Deixar o serviço público ou empresa particular, conservando o ordenado inteiro, ou parte dele; ficar aposentado [...]”. Tal definição deveria ser a única associada à fase, mas infelizmente, após a euforia inicial definições como: “[...]3. Estado de inatividade de funcionário público ou de empresa particular, ao fim de certo tempo de serviço, com soldo ou ordenado por inteiro, ou parte dele; conceder aposentadoria a [...]” (FERREIRA, 2010, p. 170). Observa-se que carrega também um sentido pejorativo e negativo de um dos primeiros momentos da velhice, ou seja, estar fora do sistema produtivo, inativo, é interiorizado por alguns trabalhadores, como estar alheio à vida social.

Considerando que a consciência da velhice como um processo natural é fato conscientizado por todos, vive-se um paradoxo: a procura pela juventude sem fim está cada vez mais presente e forte na sociedade. Encontra-se cada vez mais remédios e cremes, tratamentos e cirurgias que retirem as rugas ou retardem as marcas da velhice, cosméticos que disfarçam os cabelos brancos e outras tecnologias *antiage*:

A Mídia reforça essa imagem e o tempo todo tem sempre estampadas manchetes envolvendo esta questão que demonstra a velhice exaltando o aspecto da juventude, bem como filmes que envolvem pessoas envelhecidas comportando-se como adolescentes em virtude de instrumentos encontrados para reverter a velhice (CARVALHO, 2010, p. 33).

É difícil numa certa altura da vida associar a aposentadoria como um estado de envelhecimento, principalmente com os novos avanços científicos na saúde. O envelhecimento como fenômeno social é um dos desafios mais importantes do século XXI:

A Qualidade De Vida dos Idosos (QDV) é um tema de importância crescente a par de outros assuntos gerontológicos, tais como a idade da reforma, os meios de subsistência, o estatuto do idoso na sociedade, a solidariedade intergeracional e a sustentabilidade dos sistemas de segurança social e de saúde (CARREIRA, 2008, p. 47).

Na literatura, quando se pretende discutir a velhice e o processo de envelhecimento, a aposentadoria se estabelece como um dos principais aspectos relacionados ao tema, sendo ambos estudados por diversos ângulos, principalmente quando tais situações são colocadas no mundo do trabalho.

Segundo Bosi (1994) mais que perder o papel de trabalhador, o aposentado fica destituído de sua própria humanidade. Nessa perspectiva, desenvolvida na década de 1970, a aposentadoria aparece como o evento que pode destituir o ex-trabalhador formal de seu papel social.

Atenta-se, também, para o papel mais positivo da aposentadoria na fase da velhice: “a aposentadoria inaugura uma reflexão sobre a velhice, sobre o sentimento do corpo velho e principalmente sobre os lugares que a velhice destina à vida. Uma reflexão que preserva a imagem do trabalhador” (DELGADO, 2010, p. 201).

3.3 APOSENTADORIA: UMA CONQUISTA COMPLETA

As roupas preparadas na véspera, a agenda, a despedida da família, as recomendações... Abruptamente tudo deixa de existir! A aposentadoria pode ser um pesadelo real.

O trabalho possibilita a mistura de várias características do ser social, sendo forma primeira ou protoforma da atividade humana, da práxis (ANTUNES, 2002). Nesse sentido, o trabalho se torna humano através da atividade de intercâmbio entre o homem e a natureza, no qual ele a transforma de acordo com as suas necessidades e simultaneamente ele também se transforma.

A aposentadoria, senão for cuidada, faz do trabalho um fator de negação da potencialidade humana, pois fica implícito na história e conceitos desses, que homem afastado do serviço não se relaciona com a sociedade, considerando que, os homens produzem historicamente sua existência através do trabalho, relata (MARX, 1983).

Nesse sentido, a dimensão negativa do trabalho revela-o como fator de coisificação à potencialidade humana, pois o labor desvinculado de sacrifícios e objetivos específicos ao faturamento sobrepõe-se de sua dimensão quantitativa em relação à qualitativa. Sendo que, ambas dimensões se distinguem apenas pelo “*quantum*” socialmente materializado.

Originalmente, aposentar-se vem do verbo latino intransitivo “*pausare*”, que significa pousar, parar, cessar, descansar, tomar aposento. Corresponde, em francês, ao verbo “*retirer*” ou “*retraiter*”, cujo sentido é retirar-se, isolar-se, recolher-se em casa, e em inglês, ao verbo “*to retire*”: ir embora, recolher-se. No dicionário, encontram-se algumas definições, tais como: que obteve aposentadoria, que deixou de trabalhar por falta de saúde ou por ter

atingido determinado limite de idade; que não é mais utilizado, que perde a serventia; que está alojado em um aposento (VASCONCELOS FILHO, 2007).

Pode-se concluir que o ato de aposentar, apesar de ser também um momento esperado, carrega em si a carga da finalização de uma atividade socialmente valorizada. Com essas definições, é fácil cair na teia de que se aposentar é deixar de ser útil.

Não é sem razão que a categoria dos aposentados é denominada nos registros formais de 'inativa'. Sentido oposto à mobilidade ou movimento, essência da própria vida. O recado transmitido equivale a: 'se você não mais trabalha, deixa de ter importância. Barreira que se ergue claramente: torna-se difícil participar das atividades 'úteis (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 27).

Assim, a aposentadoria é um evento importante para as pessoas e pode acarretar impactos positivos ou negativos. A aposentadoria pode ser um momento bom, de construir projetos novos, com mais tempo livre ou ser um momento de perda da atividade laboral, da identidade profissional ou mesmo de afastamento dos colegas de trabalho (LIMA, 2006).

A aposentadoria é entendida de diferentes formas, variando entre classes sociais e culturais, tais como o envelhecimento (SOARES, 2006)

Neste contexto, a "associação da aposentadoria com o envelhecimento acaba trazendo à tona uma série de preconceitos voltados para o trabalho dos mais velhos e específicos do envelhecimento estereotipado" (FRANÇA, 2002, p.24).

Há uma gama de formas de aposentadoria que enquadram desde o tempo de contribuição até algumas debilidades físicas e mentais. A pesquisa aqui descrita é restrita ao estudo com os servidores públicos do IFTO Campus de Araguatins – TO, motivo pelo qual a explanação sobre aposentadoria privilegia o serviço público e seus servidores, tema a ser tratado a seguir.

3.3.1 Aposentadoria no serviço público federal e políticas públicas para a área

Servidor público é o termo utilizado, *lato sensu*, para designar "as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos" (ZANELLI, 2003 p.11). É essencial para englobar-se na categoria de servidor público ter sido aprovado em concurso público e, posteriormente, nomeado para assumir o seu cargo.

O sistema de aposentadoria no serviço público é muito complexo, a contagem e os cálculos dependem da regra estatutária relacionada à Emenda Constitucional a que este pertence.

Segundo se depreende das disposições constitucionais em vigor, assim como já expomos, os servidores públicos são todos aqueles que mantêm vínculo de trabalho profissional com os órgãos e entidades governamentais, integrados em cargos ou empregos de qualquer delas: União, Estados, Distrito Federal, Municípios e respectivas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista. Trata-se de designação genérica e abrangente introduzida pela Carta de 1988, uma vez que, até a promulgação da Constituição Federal hoje em vigor, prevalecia a denominação de funcionário público para identificação dos titulares de cargos na administração direta, considerando-os equiparados aos ocupantes de cargos nas autarquias, aos quais se estendia o regime estatutário (MARTINS, 2002).

A aposentadoria no serviço público difere-se da aposentadoria de empregados de empresas de iniciativa privada, de forma favorável uma vez que, na atualidade, somente o serviço público oferece aposentadoria integral independente do piso salarial do servidor (QUEIROZ, 2008). Porém, o salário deste, no período de atividade, é adicionado de outros benefícios e gratificações e estas “vantagens” irão perder-se após a aposentadoria, conforme será visto nos marcos legais desse capítulo.

A normatização previdenciária do setor público, que se aplica atualmente ocorreu com a promulgação da Constituição Federal em 5 de outubro de 1988. Em nossa Carta Maior, as regras para obtenção do direito à aposentadoria eram bastante objetivas, levando em consideração basicamente o tempo de serviço ou a idade dos servidores públicos, além da aposentadoria especial dos professores e profissionais de saúde, a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte. A exceção a norma geral era devida a legislação dos militares das Forças Armadas, contida na Lei nº 6880/80 ainda em vigor, que basicamente conta como requisito o cumprimento de trinta anos de serviço militar para o gozo da aposentadoria.

Antes da Emenda Constitucional nº20 de 15/12/1998, os servidores em geral adquiriam o direito à aposentadoria após 35 anos de serviço, se homem, e 30 anos, se mulher, independente da idade que possuíam à época. A aposentadoria proporcional ao tempo de contribuição era adquirida com no mínimo 25 anos de contribuição se mulher e aos 30 anos de contribuição se homem. A Constituição Federal assegurava aos aposentados e pensionistas por qualquer uma das regras a paridade plena com os servidores públicos em atividade. Assim, os reajustes concedidos aos servidores ativos eram aplicáveis aos inativos, bem como,

quaisquer outros benefícios.

Entretanto, as dificuldades para o servidor adquirir o direito a aposentadoria começaram a se tornar evidentes com a promulgação da Emenda Constitucional nº20/1998, quando os requisitos para o gozo da aposentadoria passaram a contar com dois elementos indissociáveis: a idade do trabalhador e o tempo de contribuição.

Com esta norma constitucional derivada, os servidores públicos masculino e feminino deveriam ter, no mínimo, 35 e 30 anos respectivamente de contribuição previdenciária, e a idade mínima de 60 anos, se homem, e 55 anos, se mulher, para conquistarem a paridade plena. Importante ressaltar que a Emenda Constitucional nº20/1998, manteve a aposentadoria proporcional com o desconto máximo de cinco anos no tempo de contribuição, assim como a paridade plena entre servidores públicos ativos e inativos, nestas duas modalidades de aposentadoria, além das instituídas por invalidez e nas pensões derivadas.

Cinco anos depois da promulgação da Emenda Constitucional nº20/1998, uma nova EC nº 41, de 31/12/2003, modificou severamente as regras no instituto da paridade plena a todos os servidores públicos, negando a isonomia aos aposentados por invalidez e as pensões geradas após a promulgação desta emenda, além de estender a contribuição previdenciária aos inativos com ganhos superiores ao teto pago pelo Regime Geral da Previdência Social.

Assim, a Emenda Constitucional nº 41/2003 fixou um teto para aposentadoria, passou a descontar parte dos proventos dos aposentados a título de contribuição previdenciária; mitigou as possibilidades de aposentadoria integral com paridade e isonomia entre ativos e inativos, definiu um redutor no valor dos proventos para os servidores que se aposentassem antes da idade mínima fixada na EC nº 20/98, ou seja, 60 anos sendo servidor, 55 anos sendo servidoras, 55 sendo professor e 50 anos sendo professora. Este redutor, equivale hoje a 5% a cada menos um ano de idade do mínimo fixado por sexo, o que representa um prejuízo enorme a quem decide levar em conta somente o tempo de contribuição.

Importante frisar que a Emenda Constitucional nº 41/2003 só manteve a paridade plena aos aposentados e pensionistas que já haviam cumprido os requisitos do artigo 6º da referida Emenda, até a data de sua promulgação:

- I – sessenta anos de idade, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade, se mulher;
 - II – trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;
 - III – vinte anos de efetivo exercício no serviço público; e
 - IV – dez anos de carreira e cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria.
- Parágrafo único. Os proventos das aposentadorias concedidas conforme este artigo serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a

remuneração dos servidores em atividade, na forma da lei, observado o disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal (BRASIL, 2003, p. 1).

Como a Emenda Constitucional nº 41/2003 gerou vários debates hermenêuticos a respeito de sua aplicação, fez-se necessário tornar a aplicação da norma previdenciária um pouco mais clara e objetiva. Em 5 de julho de 2005 foi promulgada a EC nº 47, que revogou o parágrafo único do artigo 6º, e ampliou os efeitos do artigo 7º da EC 41/2003 às regras contidas no art. 6º da Emenda Constitucional n/41/2003, resgatando os efeitos da paridade plena a quem cumprisse estes requisitos mínimos. Contudo, para maior compreensão do tema, abordarão as demais modalidades de aposentadoria, quer sejam, especial, por invalidez, por idade e a aposentadoria por tempo de contribuição.

O direito de trabalhar e o direito à aposentadoria são direitos sociais assegurados constitucionalmente no art. 5º, XIII, 6º, 7º e 201§7º da CF/88.

Por muito tempo a legislação previdenciária brasileira, em consonância com a legislação trabalhista, levou à conclusão de que a aposentadoria voluntária era impedimento para a continuidade do vínculo empregatício, uma vez que estaria condicionada ao desligamento do emprego.

Atualmente a aposentadoria voluntária não mais constitui fator extintivo do contrato de trabalho, posto que com o julgamento das Ações Declaratórias de Inconstitucionalidade 1770-4 e 1721-3 pelo Supremo Tribunal Federal, o que mudou o panorama da aposentadoria voluntária anteriormente vista como perda da capacidade laborativa do trabalhador. A aposentadoria por invalidez somente é devida ao segurado quando este for considerado incapaz para a prática laborativa que garantia o sustento próprio ou familiar, estando ou não em gozo do benefício do auxílio-doença, e que não seja suscetível de reabilitação laboral (QUEIROZ, 2008).

Hoje, tem-se como certo que as aposentadorias no serviço público são regidas pelo Artigo 40 da Constituição Federal, e se dividem basicamente em quatro modalidades: aposentadoria por tempo de contribuição, por idade, aposentadoria por invalidez e aposentadoria compulsória.

A incapacidade laboral deverá ser comprovada através de laudo médico-pericial junto ao Instituto Nacional da Seguridade Social – INSS, e quando houver condição por parte do segurado em arcar com os custos poderá fazer-se acompanhar por médico de sua confiança.

A rigor do disposto no art. 46 do Decreto 3.048/1999, o segurado obrigatoriamente a cada dois anos deverá submeter-se a exame médico a cargo do INSS com a finalidade de

verificar a existência da aptidão para o trabalho, bem como a possibilidade de reabilitação laboral gratuita, quando for o caso, sob pena de suspensão do benefício.

Analisando o estudo teórico percebe-se que a aposentadoria no serviço público ditada na Constituição de 1988, originária, sofreu várias ramificações, ditas, Emenda Constitucional e por isso é um tema complexo. Pode-se ter como regra geral, que a indicação de aposentadoria ao servidor público, hoje, se dá com 60 anos de idade e 35 anos de contribuição para o homem; e 55 anos de idade e 30 anos de contribuição para as mulheres.

3.4 AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA APOSENTADORIA E A QUALIDADE DE VIDA DO SERVIDOR

Novas formas de gestão dizem respeito à preocupação do Estado com a saúde de seus servidores, especialmente após a implantação da Política de Assistência à Saúde do Servidor (PASS). Tal política contempla os eixos de Promoção e Vigilância à Saúde, Assistência e Perícia, além disso, é destacado que as ações a serem desenvolvidas devem ser “pautadas pela epidemiologia, trabalho multidisciplinar, diálogo entre os três eixos e avaliação dos ambientes e relações de trabalho” (FERREIRA, 2010, p 15). Antes da constituição dessa política, não havia instrumentos normativos que subsidiassem o planejamento de um sistema integrado que garantisse assistência à saúde do servidor público federal.

A partir da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Federal em 2009, foi constituído o Subsistema de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), a partir do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Este subsistema tem como objetivo principal possibilitar a implantação da PASS e se efetiva a partir da estruturação de uma rede de unidades que deverão atender ao conjunto de servidores federais. O órgão gestor do SIASS é a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (SRH/ MPOG) e tem o papel estratégico na organização e estruturação das unidades citadas acima. Portanto, a aposentadoria no serviço público é bem protegida nas formas legais.

Porém, a sociedade criou um paradoxo em relação ao envelhecimento. Por um lado considera a aposentadoria como um direito e uma conquista do trabalhador, depois de muitos esforços e anos de trabalho, por outro, desvaloriza o sujeito depois de aposentado, que passa a ser visto como improdutivo e, portanto, inútil.

Todavia, o que prevalece é a definição de trabalho, considerado fundamental para o desenvolvimento pessoal e reconhecimento social, tendo os aposentados dificuldades de

desvincular-se do mesmo. Assim, o conceito de desaposentadoria deve integrar-se ao do trabalho. O trabalho representa o papel regulador da organização da vida humana, em que horários de atividades e relacionamentos pessoais são determinados conforme as suas exigências, sendo fundamentais para a vida social. As atividades exercidas, ao longo da vida, servem de ponto de referência para as pessoas, sendo difícil desarticular-se dessas referências, os cuidados na aposentadoria incluso neste conceito é o que falta para atribuir nobreza ao *status* de trabalhador, explicam Zanelli e Silva (1996).

O desenvolvimento humano consiste em sua preparação para o trabalho, pois dele necessitará, sendo uma questão de sustentabilidade. Para o homem, o trabalho representa a própria vida, ainda mais em uma sociedade capitalista, como a que vivemos, em que o homem sem trabalho é considerado improdutivo, sendo excluído socialmente. Os estudos comprovam que o trabalho representa um valor muito importante para as pessoas, o que dificulta o afastamento para o gozo da aposentadoria. Esse fato pode ser muito mais estressante para o homem que, em geral, concentra mais sua vida no trabalho externo do que a mulher, que compartilha o trabalho externo, como o cuidado da casa e dos filhos.

Estudos mostram que o primeiro debate oficial em relação ao envelhecimento saudável deu-se em 1982, em Viena, na Áustria, com a realização da I Assembleia Mundial sobre envelhecimento e contou com a participação de 124 países, inclusive com o Brasil. Foi proposto a implantação de políticas de envelhecimento, com destaque para a responsabilidade familiar em manter e proteger o idoso e para a formulação de políticas sociais que assegurem a saúde física e psicológica, assim como a assistência cultural, espiritual e econômica dessa população. O plano de ação propôs a inclusão do idoso em ações de desenvolvimento do seu país, inclusive com atribuições para a implantação de políticas públicas direcionadas aos idosos (RODRIGUES *et al*, 2007).

A II Assembleia aconteceu 20 anos mais tarde em Madri, Espanha. O encontro resultou em documentos importantes como a Declaração de Política e o Plano de Ação internacional (PIAE; 2002) e foi um marco no combate à discriminação, à negligência e à violência contra a pessoa idosa. A parte introdutória, composta por 19 artigos, consta de questões importantes como o compromisso dos governantes em adotar medidas direcionadas a todas as idades; promover a democracia; reafirmar a cooperação internacional para a aplicação das recomendações contidas no Plano Internacional para o Envelhecimento e o compromisso em eliminar todas as formas de abandono, abuso e violência contra a pessoa idosa. O documento destaca a importância de programas de desenvolvimento (por exemplo, nos programas de educação para a aposentadoria).

A segunda parte do PIAE inclui recomendações para a adoção de medidas destinadas a esse público, com foco em três orientações prioritárias: pessoas idosas e desenvolvimento; promoção da saúde e do bem-estar na velhice; e criação de ambiente propício e favorável. A aposentadoria e sua conexão com o trabalho é prevista nessa política a ampliação de empregos com “mobilidades flexíveis”.

O Brasil, legalmente, baseia-se na Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/1994), na Política Nacional de Saúde do Idoso (Ministério da Saúde, Portaria 1.395/1990 e no Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003).

A primeira visa assegurar os direitos da pessoa idosa, fornecendo condições de promover sua autonomia, integração e inclusão na sociedade. A Política Nacional do Idoso instituiu o Conselho Nacional do idoso e estabeleceu, entre as diretrizes: a viabilidade de convívio com o idoso; implementação e avaliação das políticas e dos projetos com foco nesse público; a descentralização político-administrativa; a divulgação de informações sobre questões biopsicossociais do envelhecimento; e o apoio a estudos e pesquisas sobre a temática.

A promoção da velhice saudável por meio de orientações é o foco da segunda política, sendo que adquirir hábitos saudáveis e modificar comportamentos nocivos à saúde englobam as recomendações e cuidados. Inclui assistência hospitalar e domiciliar; capacitação de recursos humanos para lidar com as demandas desse público; e apoio de estudos e pesquisas na área de geriatria (RODRIGUES, *et al*, 2007). Regular os direitos da pessoa idosa, como o direito à vida, à saúde, à alimentação, cultura são integrantes do Estatuto do Idoso.

Por tudo isso o debate sobre as questões ligadas ao trabalho e à aposentadoria contribui para se viver melhor o processo de envelhecimento e de aposentadoria, pois, como já foi exposto, a longevidade é possível para um número cada vez maior de pessoas.

[...] a inexistência de um sistema de informações que notificasse os agravos à saúde –licenças médicas, acidentes de trabalho, aposentadorias por invalidez e readaptações funcionais – impossibilitou a construção do perfil de adoecimento dos servidores públicos e dificultou o real dimensionamento das questões relacionadas à saúde do servidor (BRASIL, 2010, p.5).

A Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) criada, em 2004, para orientar as ações em relação ao conjunto mais amplo dos trabalhadores, também revela dificuldades em relação ao estabelecimento de uma rede de informações:

A escassez e inconsistência das informações sobre a real situação de saúde dos trabalhadores dificultam a definição de prioridades para as políticas públicas, o planejamento e implementação das ações de saúde do trabalhador, além de privar a sociedade de instrumentos importantes para a melhoria das condições de vida e trabalho (BRASIL, 2004, p.6).

A falta de informações precisas não ocorre apenas entre diferentes órgãos, mas no interior das instituições. Este fato distancia o setor de gestão de pessoas das reais necessidades existentes nos espaços de trabalho, além de dificultar o desenvolvimento de ações em saúde do trabalhador orientadas pela PASS.

As questões relativas à saúde dos servidores tornaram-se caso de gastos públicos, pois tal como acontece no seio de organizações, o adoecimento ocasiona ausência ao trabalho. Observa-se que os afastamentos em razão de adoecimento, raramente caracterizados como doenças relacionadas ao trabalho, representam números preocupantes.

[..] as aposentadorias precoces e os afastamentos do trabalho, em 2005, contabilizaram para a União um custo de R\$ 300 milhões. No mesmo ano de 2005, de acordo com Ferreira (2010), o Governo Federal gastou R\$16 bilhões de reais com aposentadoria por invalidez de servidores públicos civis do poder executivo (CUNHA, BLANK; BOING, 2009, p. 234).

A implementação de políticas públicas destinadas a garantir a efetividade de ações nessa área, como por exemplo, a PNSST, a PASS e o SIASS são um bom caminho para atender as demandas de saúde dos servidores. O interessante seria abrir um canal de diálogo que possa favorecer a fala dos sujeitos e é a partir dessas discussões que se pode planejar bem mais cedo a preparação para a aposentadoria, evitando assim, que esta aconteça antes do previsto e não cause dano à saúde permanente do servidor público.

As políticas públicas destinadas a esta parcela da população implantadas nas últimas décadas têm ficado aquém das necessidades. No entanto, dia a dia este contingente populacional tem se organizado e procurado alternativas para a solução de seus problemas, chamando a atenção da sociedade civil e da elite política do país. Novos grupos identitários têm se formado, demonstrando que uma crescente parcela dos idosos não está disposta a abrir mão de seus direitos. São estes novos atores sociais que se levantam contra as injustiças, os maus tratos, os baixos benefícios pagos pela previdência social, a falta de opções de lazer e educação (COUTRIM, 2002, p. 12).

Destaca-se que políticas setoriais são importantes, tais como as políticas de renda (previdência e assistência social), saúde, cuidados de longa permanência e integração social. São muitas as interfaces entre essas políticas: a atenção e o acesso à saúde. Documento elaborado por governos e instituições da sociedade civil de 179 países aprovado na

Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (CNUMAD), em 1992, no Rio de Janeiro.

Por fim, os cuidados de longa permanência também são requeridos para aqueles que apresentam algum tipo de limitação física, mental ou econômica. As políticas de integração social perpassam todas estas questões. Buscam construir um entorno favorável, onde os idosos possam desenvolver suas potencialidades e colaborar com o desenvolvimento e o crescimento da sociedade (PASINATO, 2001).

Com o exposto, observou-se que a aposentadoria no âmbito do serviço público é fruto de diverso marcos legal, os quais foram fundamentais para que o servidor público tivesse solidificado e efetivado tal direito constitucional. No entanto, para que seja de fato, consolidado tal garantia, é necessária a efetivação de programas voltados para a aposentadoria, conforme se expõe a seguir, pensando humanamente na causa relaciona-se a aposentadoria com o novo período da desaposentadoria.

3.5 OS PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: POLÍTICAS PÚBLICAS EM CURSO

A Lei 8.842 de 04 de janeiro de 1994 dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. O Art. 10, Inciso IV, letra “c”, traz em seu bojo:

Art. 10. Na implementação da política nacional do idoso, são competências dos órgãos e entidades públicos: [...]
IV - na área de trabalho e previdência social: [...].
c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores pública e privada com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento (BRASIL, 1994).

Os primeiros registros sobre os programas de preparação para a aposentadoria – PPA datam da década de 1950, nos Estados Unidos e tinham como foco principal a prestação de informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões. Com o desenvolvimento das relações trabalhistas e o crescimento das empresas, foram adicionados novos conteúdos aos PPAs, de maneira a atingir e resolver as novas demandas e preocupações sociais que envolvam o desligamento do trabalho formal (ANDUJAR, 2006).

Na atualidade o que impulsiona estes programas é o fato de que os estudos do IBGE (2010) apontam para o crescente aumento da população idosa. Dados de grande relevância vêm desenhando no cenário mundial uma sociedade cada dia mais senil.

Deve se assumir que o envelhecimento é uma conquista social e reconhecer que as experiências, capacidades e recursos das pessoas de idades mais elevadas constituem um patrimônio para a construção de uma sociedade madura, plenamente integrada e humana. (BRASIL, 2009, p 12).

Observa-se que a preocupação com a nova e envelhecida população é mundial e seus estudos ao longo do tempo resultaram em direcionamentos a cuidados e inserção veemente a estes. No Brasil, o estatuto do idoso, passível de punições imediatas, mostra-se engajado na causa e dentre as várias proteções descritas, interessa ao estudo a conduzida no capítulo VI, Art. 28/II, referente a profissionalização e o trabalho que: “II - preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania" (BRASIL, 2003).

Portanto, fatos relacionados ao bem estar e saúde da pessoa idosa é questão de política pública, uma vez que engloba todo procedimento que lhe permita assecuridade e vida.

A saber, que a OMS (Organização Mundial de Saúde) define saúde como:

[...] o completo bem estar físico social e mental e não apenas a ausência de doença. O físico ultrapassa a questão estética. Bem estar físico não significa necessariamente valores estéticos como normalmente encontra-se profundamente enraizado no mundo moderno que exclui o velho. Da mesma forma não estar doente também não significa ter saúde [...] (BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2002, s/p).

Assim, quanto aos cuidados com o afastamento das atividades laborais no Brasil têm a Política Nacional do Idoso (Artigo 28, Inciso II) que estabelece o dever do poder público em desenvolver e estimular a manutenção de Programas de Preparação para a Aposentadoria - PPAs dos trabalhadores em órgãos públicos e privados, com antecedência mínima de um ano e o Estatuto do idoso dita 02(dois) anos. É determinado que as ações incitem a criação de projetos, em conformidade com os processos pessoais, e informar sobre direitos sociais e de cidadania.

O PPA busca, através de uma política de valorização do servidor, contribuir para resgatar sonhos, repensar os princípios e valores e despertar mudanças biopsicossociais. É uma missão que envolve um conjunto de pessoas que contribui para a melhoria da qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho; proporcionar aos servidores subsídios para seu

desligamento, com estruturação/elaboração de um novo projeto de vida para novas formas de realização profissional e satisfação pessoal; estimular o desenvolvimento do processo educativo e de cidadania, bem como de atividade geradora de momentos gratificantes; realizar encaminhamentos e/ou orientações psicossociais e promover a inserção do servidor em programas socioculturais de referências em sua comunidade.

Nos últimos anos, o Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor (DESAP) da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) vem buscando implantar uma das normatizações estabelecidas na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal (PASS): a adoção de Programas de Preparação para Aposentadoria pelos órgãos vinculados ao Executivo.

Os conteúdos que abrangem tais programas objetivando incrementar o cuidado humanitário com o servidor em fase de aposentadoria, em suma, são: Prevenção e Promoção da Saúde Mental e Políticas Públicas sobre Educação para Aposentadoria e Envelhecimento Ativo; Modelos Teóricos que Fundamentam os Programas de Educação para Aposentadoria; Formatos de Programas de Educação para a Aposentadoria e Planejamento de Programas de Preparação para Aposentadoria, envolvendo questões financeiras, psicológicas, estudo relativo ao conhecimento sobre aposentadoria (leis, investimentos, etc.) e ocupação, pós-carreira, dentre outros. Como resultado, espera-se que a implantação desses programas pelos órgãos públicos federais traga benefícios às pessoas em transição para aposentadoria ou que desejem se preparar com antecedência para essa época da vida, independente da idade e tempo de serviço no órgão.

Dentre as muitas empresas que tem pleno funcionamento do PPA cita-se o adotado pela Secretaria Municipal de Administração (SMA) através da Escola de Gestão Pública (EGP), bem como a realização do resgate histórico da implantação do Programa na Prefeitura Municipal de Porto Alegre e tem sido modelo para outras prefeituras no estado, conforme informa o setor de gestão pública da Prefeitura de Porto Alegre (2010).

A Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC insere nas atividades de capacitação dos servidores docentes e técnico-administrativo os Programas de Preparação para Aposentadoria – PPA na subdivisão com o Programa de Capacitação Aposenta-Ação. Em sua historicidade o Projeto apresentou até um período de ociosidade, devido a falta de pessoas em vias de aposentar e/ou descaso. Revitalizado, após ajustes e estudos destes, “o programa de orientação para aposentadoria evidencia-se nas verbalizações que o destacam como motivador de reflexão e de mudanças atitudinais positivas em termos cognitivos, no sentido de tomada de consciência dos aspectos referentes à aposentadoria” (DEBETIR, 2011, p. 63)

Sabe-se que empresas como a Caixa Econômica Federal oferecem apoio financeiro aos participantes de seu “Apoio a Aposentadoria”, que lhes é entregue na ocasião da aposentadoria, como forma de incentivo à participação no Programa, conforme informa o Sindicato dos Bancários de Barreto (2016).

Como aprendizado o PPA do IFTO ambiciona que o servidor possa estudar, avaliar, refletir, construir, reconstruir e partilhar os conhecimentos acerca das características do processo de aposentadoria contribuindo com o avanço do conhecimento sobre esses temas a fim de dar um rumo humanitário ao futuro dos sujeitos que estão ou irão vivenciar esse processo. Assim, o participante deste programa deve ao final do estudo ter uma postura mais crítica e firme diante das diversidades de opiniões e julgamentos que irá viver.

3.6 PENSAR NO NOVO ESTÁGIO: A DESAPOSENTADORIA

O último item deste capítulo dedica-se a motivação e reflexão da proposta do PPA: o novo tempo pós-carreira.

Com o objetivo de debater sobre a aposentadoria, Girard (2011) criou o termo desaposentadoria, afim de que as pessoas após a aposentadoria adotem uma metodologia que tenha como objetivo fazer com que voltem a ser os executivos ou profissionais que sempre foram e isto não significa voltar ao trabalho. Assim, o autor citado, motiva uma reflexão e debate sobre a aposentadoria, seus impactos negativos e positivos, além de impactar na sustentabilidade do ser e agregar valor nas iniciativas de responsabilidade social:

[...] tal medida contribui para reinserir virtuosamente o aposentado na sociedade, com reflexos no seu bem estar e na qualidade de vida, com reflexos nos seus bem estar e na qualidade de vida. Os benefícios advindos da autoestima elevada impactam nos gastos com saúde, já que pessoas com a mente ocupada e que gostam do que fazem tendem a contrair menos doenças [...] (GIRARDI, 2011, p. 03)

É necessário colocar-se no lugar do outro antes de julgar a relevância do assunto. Toma-se então, o comovente depoimento:

[...] *Lá estava eu, com minha costumeira pasta de executivo, sentado na sala de espera da diretora geral da Área de Recursos Humanos de uma importante organização em que trabalhava, com certa expectativa e ansiedade em razão do e-mail que recebera no dia anterior que simplesmente dizia: "Armelino, preciso falar com você amanhã cedo, às 09*

horas, aqui na minha sala..." Aquele dia 9 de Abril foi um desses dias que jamais vou esquecer. Hoje, relembrando os acontecimentos, encaro-o como um autêntico "divisor de águas³" na minha história de vida. [...] Nem precisa dizer, o clima era de completa insegurança e incertezas, sem contar com o choque de culturas, diferentes com o novo idioma, diferenças de métodos, processos e estilos de trabalhar, entre outros aspectos dificultadores naquele contexto. Eu sabia que é natural nessas situações, ainda mais por se tratar de um processo de fusão de uma empresa familiar com um grupo estrangeiro. A única certeza, portanto, eram as mudanças. [...] No decorrer desse processo, como é de praxe as pessoas-chave foram sendo substituídas por outros executivos, provenientes de diversas partes do mundo, ou contratados no mercado nacional. Portanto, campo altamente fértil para especulações, minhas e dos demais colegas de empresa. Enfim na sala da diretora, ouvi sem mais delongas "- Armelindo, não temos mais lugar para você...". Ao sair da sala pasmo, boquiaberto e meio zozzo, pensei com meus botões: - O que será de mim, agora? Por que meu desligamento, se até meses atrás meu trabalho fora motivo de seguidos elogios pelo meu superior? Ainda sussurrei: - Foram tantos anos de trabalho, toda uma vida dedicada à empresa, muitas vezes sem as devidas férias e os descansos nos finais de semana! Quantas horas extras, incluindo as ocasiões em que levava trabalho para fazer em casa, para, em questões de minutos ser descartado. Ouvi da diretora. Sinta-se feliz, pois você está aposentado! [...] foi assim, nesse estilo extremamente formal, sem sequer um "muito obrigado, que terminou uma longa trajetória naquele conglomerado, já de dono e caras novas [...] (GIRARDI, 2011 p. 17-18)".

Sensibilizando-se com o relato, é propício questionar:

- ✓ Por que razão não olhar sob um prisma mais humanitário os procedimentos relativos aos desligamentos de pessoas para a aposentadoria ou em situações de demissões?
- ✓ Como ficam as pessoas mais experientes e que deram a vida as causas das organizações?

³ O termo geralmente é utilizado pra se falar que as coisas mudaram de rumo, ou que se passou de uma fase para outra diferença, mas a definição correta (sentido literal), é a seguinte: É uma linha imaginária separadoras das águas pluviais. Normalmente entende-se por linha de cumeada, isto é, linha divisora formada por altas montanhas, com suas grandes cristas, as quais desempenham o papel de divisor de águas (www.aulete.com.br/divisor). Acessado em 08 de Nov, de 2014)

- ✓ Demissões e aposentadorias fazem parte da rotina das empresas. Os processos e métodos, no entanto, poderiam ser menos traumatizantes, diminuindo os impactos e suas sequelas?
- ✓ O que impede o aposentado de enxergar uma grande oportunidade na vida, uma travessia, um recomeço?

Preparar a pessoa para a aposentadoria é de fundamental importância. O desenvolvimento e implementação de PPAs - Programas de Preparação para a Aposentadoria, de forma que esses cidadãos, ainda produtivos, possam encarar essa nova realidade e enfrentar o mundo fora do trabalho formal com autoestima elevada e motivação necessária para prosseguir em outras atividades.

França (2008) relata que, a palavra aposentadoria vem do latim *pausa* e que na língua vernácula sugere parar, deter, ou literalmente, recolher-se ao aposento, colocar-se de lado. O sentido pejorativo da palavra estende a todas as línguas e significações, e não é palavra antônima de desapensentadoria.

O termo desapensentadoria não é uma criação minha. Trata-se de um neologismo que emprego como jargão pessoal para definir tudo o que envolve o processo da aposentadoria e do aposentado- antes, durante e depois dessa importante etapa de transição. Pode acontecer de alguém já ter usado esse termo. Isso porque o surgimento de novas palavras e formas e formas de linguagem é um processo dinâmico das civilizações [...] a invenção do termo é o que menos interessa [...] o que interessa é reinventar o tema [...] (GIRARDI, 2011 p. 26)

O que se pretende com as definições é afirmar que nesse raciocínio, desapensentadoria pode ser sinônimo de ocupação, atividade, bem-estar físico, mental, espiritual e emocional, Ou ainda correlacionar-se com realização pessoal, harmonia familiar e como aponta Girardi, (2011).

Ocupar a cabeça, a mente e o coração com algo que lhe dê prazer, sejam em atividades remuneradas ou não, com o propósito de reforçar sua autoestima e fazer com que se sinta útil e necessário à sociedade.

Desapensentados são os aposentados que continuam sonhando, transformando sonhos em projetos e projetos em vida, descobrindo competências não desenvolvidas. Outros prazeres, como viajar, ajudar quem precisa, etc.

De acordo com pesquisa realizada com 320 organizações brasileiras, apenas 18% adotam o PPA, embora muitos dos seus principais executivos (75%) tenham admitido que esses programas são importantes para os trabalhadores (FRANÇA, 2008).

Apesar da sua importância, os PPAs ainda são uma realidade para poucas organizações no Brasil. Implantar o PPA em uma organização é uma oportunidade de crescimento para a instituição e para os indivíduos que fazem parte dela. Pode se estabelecer um processo de reconstrução do projeto de vida a curto, médio e longo prazo. Ele se torna um momento para reflexão sobre os interesses e as atitudes que precisam ser tomadas para realizar projetos pessoais e familiares, que por muito tempo ficaram em segundo plano.

O PPA do IFTO *campus* de Araguatins tem como função ser um projeto institucional que tem o intuito de ser expandidos aos demais *campi* da Instituição, por isso o presente estudo dispõe a estudá-lo, avaliando-o até o presente momento para desvendar as possibilidades de tal proposta ir em frente. Para tal, fez-se uma pesquisa de campo, que se descreve nos próximos capítulos.

4 METODOLOGIA

Neste capítulo descreve-se a estratégia metodológica usada para o desenvolvimento dessa pesquisa de forma a atender os objetivos propostos. Estão descritos o tipo de pesquisa, a população participante, os instrumentos e os procedimentos de coleta de dados, a análise dos dados e por fim a devolução dos dados para a população pesquisada.

4.1 Tipos de Pesquisa

O presente trabalho tem como objetivo principal: repensar o PPA implantado no campus de Araguatins do IFTO, motivo pelo qual se apropria do método de estudo de caso, pois, explicar ligações causais em intervenções ou situações da vida real que são complexas demais para tratamento através de estratégias experimentais ou de levantamento de dados; descrever um contexto de vida real no qual é necessário uma intervenção; são hipóteses que regulam o estudo.

Segundo Yin (2001), o estudo de caso representa uma investigação empírica, com rigor científico, compreendendo um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados. Pode incluir tanto estudos de caso único, como a ponderação do PPA do IFTO de Araguatins, quanto de casos múltiplos, assim como abordagens quantitativas e qualitativas de pesquisa.

A concessão do estudo de caso como metodologia de investigação mostrou a possibilidade da definição de quatro fases relacionadas: delimitação da unidade caso; coleta de dados; seleção, análise e interpretação dos dados e elaboração do relatório do caso. Como complemento (YIN, 2001).

Nesta pesquisa, optou-se por um estudo que identificasse situações vivenciadas pelos servidores do *Campus* Araguatins (aposentados e pré-aposentados), bem como, pela equipe responsável pela organização e condução do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA).

Neste caso, tem-se uma pesquisa social, cujo objetivo de estudar um fenômeno através do tempo é revelar a especificidade histórica de sua aparência e essência, verificando até que ponto é construído socialmente (RICHARDSON, 2007).

Assim, quanto à abordagem, tem-se uma pesquisa qualitativa. Quanto à natureza promove-se uma pesquisa aplicada. Quanto ao objetivo, observa-se uma pesquisa descritiva e

quanto ao procedimento trata-se de uma pesquisa de campo. A pesquisa qualitativa caracteriza-se como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos (RICHARDSON, 2007).

No caso buscou-se conhecer a percepção dos componentes sobre o PPA do IFTO, suas significações de trabalho e aposentadoria, a relevância do programa, até o momento, bem como a possibilidade de propô-lo aos demais *campi* do IFTO.

A escolha da abordagem qualitativa é recomendável nas pesquisas de ciências sociais, pois esta não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria (GOLDENBERG, 1997).

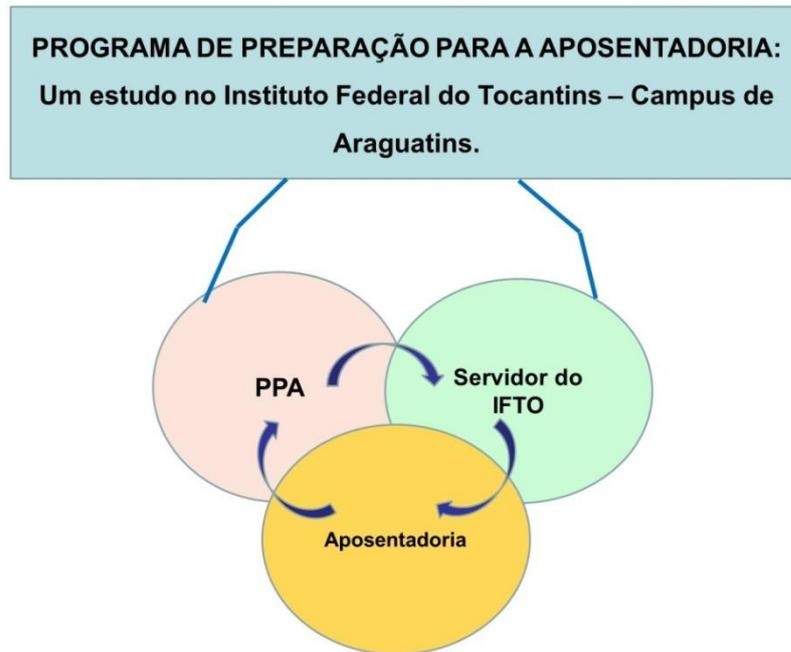
O estudo realizado, como dito, com relação aos objetivos, foi de caráter descritivo. Para Gil (1999), as pesquisas deste tipo objetivam a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Além disso, também teve um caráter exploratório, pois, de acordo com este autor, esse tipo de estudo viabiliza ao pesquisador uma maior compreensão acerca do problema, esclarecendo-o melhor.

A pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar (TRIVIÑOS, 1987). Sendo assim pretende-se descrever, o andamento do PPA e quais contribuições que o programa trouxe, bem como quais precisa avançar.

Em relação aos procedimentos foi realizada uma pesquisa de campo com os envolvidos no PPA do IFTO de Araguatins para conhecer os impactos do programa e assim contrastar com a literatura estudada.

Para fazer um recorte epistemológico ao objeto de estudo, selecionaram-se os eixos norteadores: PPA, Servidor do IFTO e Aposentadoria que apontam as unidades teóricas a serem estudadas e que estão interligadas, conforme figura 07.

Figura 07– Eixos teóricos norteadores da pesquisa



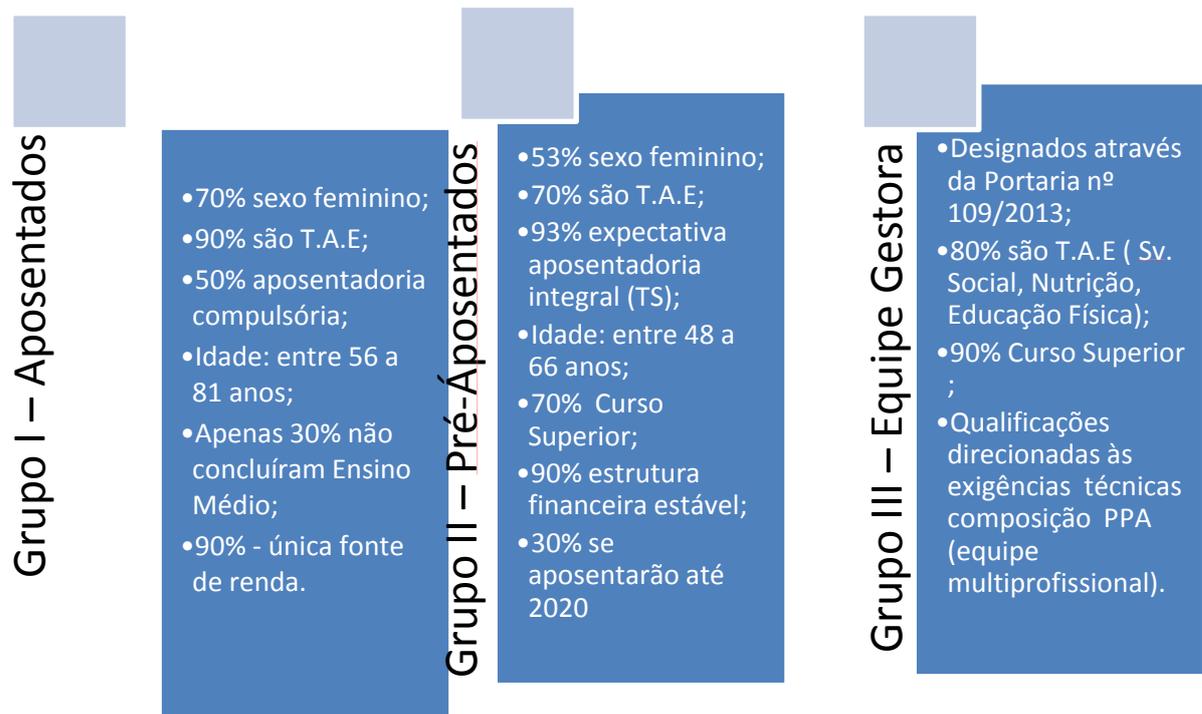
Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Para melhor percepção dos resultados, cada eixo será investigado por um objetivo específico, essa relação é importante para orientar a abrangência e o recorte da pesquisa.

4.2 População em Estudo

O campus Araguatins possui 28 anos de idade, de forma que a realidade pré e pós-carreira já se concretizou no ambiente da instituição nos últimos cinco anos. O PPA do IFTO *Campus* de Araguatins idealizado em 2009 e em vigor desde Junho de 2013, tem como proposta auxiliar tais servidores neste período. Por isso, realizou-se o estudo com sujeitos que possuem relação direta com a problemática, a saber: os servidores aposentados (grupo I), os servidores próximos de aposentar – pré-aposentados (grupo II) e a equipe gestora do Programa de Preparação para a Aposentadoria (grupo III).

Figura 8: Perfil dos participantes da pesquisa



Fonte: a autora (2016)

O grupo I é composto de 06 (seis) servidores inativos, aposentados pelo *Campus Araguatins*, cujo acesso tornou-se viável pelo fato da maioria ainda residir no município de Araguatins, sendo possível realizar a entrevista com 100% deste grupo. Quanto ao grupo II, considerou-se 20 (vinte) servidores que estão em iminência de aposentar nos próximos 05 anos. Desses foram entrevistados 15 servidores (75%), visto que os demais estavam usufruindo período de férias no momento da coleta dos dados. Por fim, quanto ao grupo III, composto inicialmente por 19 servidores nomeados através de portaria, gestores do referido programa. Foram entrevistados apenas 09 (nove) que correspondem a 60%, ressalta-se que atingir 100% neste grupo III como proposto, foi inviabilizado por fatores alheios à vontade da pesquisadora, uma vez que 04 servidores foram removidos para outros *Campi*, 01 foi exonerado a pedido, outros 04 excluídos a pedido, da presente portaria e a servidora que

presidia a Comissão encontrava-se em exercício provisório em outra Instituição, por acompanhamento de cônjuge.

O perfil dos participantes da pesquisa designados como grupo I revela que os seis participantes possuem um bom nível escolar, apenas dois não concluíram o Ensino Médio. A idade varia entre 56 e 81 anos. 50% são aposentados compulsoriamente e os demais por tempo integral. Todos na ocasião da aposentadoria eram servidores do campus em questão. Considerando o que foi estudado nos marcos legais, é necessário saber por qual Emenda Constitucional são regidos, para então, saber o grau de perdas financeiras no salário após a aposentadoria. Já se sabe que a média salarial é boa em relação a região do Tocantins. 90% destes declaram ser a única fonte de renda da família.

O grupo II designa os servidores em vias de aposentadoria até 2020. O *Campus* abriga 20 servidores nesta situação, mas somente 15 foram acessados para a entrevista, os demais gozam de período de férias e/ou afastamento. O perfil do grupo revela que 80% são casados. A idade média do grupo é de 54 anos, a média dos salários é de R\$ 6.991,00. 70% possuem curso superior completo. A maioria são professores do IFTO do *Campus* de Araguatins. As expectativas são de aposentadoria integral por tempo de serviço, para 93% do grupo. Os demais (7%) aposentarão por compulsoriedade.

Os servidores deste grupo estruturam-se estavelmente. Advêm das regiões de Goiás e Minas Gerais. 35% se aposentaram em 2015; 30% aposentarão em três anos; 5% em quatro anos e aposentarão 30% até 2020.

O grupo III é composto pelos gestores do PPA do IFTO. Para compô-lo, é necessário designação, através de Portaria. Inicialmente, foram designados 19 servidores, conforme registram as Portarias 35/2014 e 109/2013 (Anexos I e II), respectivamente. Porém, como já mencionado anteriormente, houve algumas alterações na Portaria, restando apenas 09 servidores que se encontram registrados na equipe, e ainda trabalham no *Campus* de Araguatins. Seus perfis revelam que 90% possuem curso superior completo. São profissionais das áreas de Serviço Social; Nutrição e Educação Física. Dois são professores do *Campus* e os demais são técnicos administrativos em educação. Suas qualificações são direcionadas às exigências técnicas para se compor um Programa de Preparação para a Aposentadoria.

4.3 Instrumentos de Coleta de Dados

Os instrumentos de coleta de dados que foram utilizados na pesquisa de campo, foram:

- Análise documental: consiste da análise dos documentos institucionais que tenha relação direta com a problemática (RICHARDSON, 2007), ver Anexos 01, 02 e 03;
- Entrevista: é uma fonte essencial de evidência do estudo de caso porque a maioria delas é sobre assuntos humanos ou eventos comportamentais (YIN, 2010), ver Apêndices A, B e C.
- Diário de campo: remete a algo que deve ser produzido dia a dia, sobre a sua ida a campo de forma semanal, que serve para anotar de modo discreto algum dado passível de ser esquecido (SOUZA, 2007).

É importante salientar que a documentação explorada resumiu-se aos dados dos servidores, de caráter exclusivamente funcional, que por lei, sejam possíveis de publicação. Nessa perspectiva, o foco de análise dos documentos relacionou-se, especificamente, a indicadores que demonstrem a produtividade no *Campus Araguatins*, durante o período de pleno exercício das atividades.

Para Rauen (2002), a entrevista semiestruturada consiste numa lista de indagações escritas, que devem ser respondidas pelo informante, igualmente por escrito ou de forma oral. A grande vantagem da entrevista é a possibilidade de se indagar muitas pessoas. É bom enfatizar o posicionamento de Silva e Menezes (2001), ao citarem que a entrevista deve ser objetiva, limitada em extensão e estar acompanhada de instruções.

4.4 Procedimentos de Coleta de Dados

Os instrumentos de coleta de dados citados, anteriormente, estão relacionados aos objetivos específicos da pesquisa e aos grupos de informantes, como se dispõe no quadro a seguir.

Quadro 03 - Objetivos da pesquisa, fontes de evidência e unidades de Análises.

Objetivos específicos	Instrumentos de coleta de dados	Unidade
Descrever a relação entre o trabalho e aposentadoria para os participantes da pesquisa	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista Semiestruturada coletiva (Apêndice C) • Diário de Campo 	Grupos 1 e 2
Analisar as contribuições do PPA percebidas pelos servidores aposentados do IFTO no período de junho 2013 a julho 2015.	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista semiestruturada individual (Apêndice A) • Diário de Campo • Entrevista semiestruturada e coletiva (Apêndice B) 	Grupos 1 e 2
Discutir a viabilidade de um PPA possível de ser implantado nos demais campi do IFTO com base nas avaliações do PPA campus Araguatins e da literatura pertinente	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista semiestruturada coletiva (Apêndice C) • Diário de Campo 	Grupo 3

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Destaca-se que foi obtida a autorização para fazer a pesquisa no IFTO Araguatins, assim como autorização para o uso do nome da instituição nesta dissertação (Apêndice E). Inicialmente foi realizada uma visita para observação diagnóstica do ambiente e contato com os sujeitos da pesquisa (Grupos I, II e III), através de conversa informal, para convidá-los a participarem das etapas da pesquisa, garantindo assim a adesão dos mesmos e para agendamento das entrevistas. Além da aplicação de pré-teste do instrumento de coleta de dados, para aprimoramento das técnicas selecionadas e verificação de adequação em campo.

Todas as entrevistas, foram realizadas em data e horários marcadas antecipadamente, durante os dias 02 e 03 de julho de 2015, na cidade de Araguatins. Algumas entrevistas aconteceram na Sede do IFTO e a grande maioria nas residências dos participantes. Apenas duas entrevistas aconteceram na cidade de Palmas, uma vez que, uma das servidoras encontrava-se cedida para ocupar cargo de direção na Reitoria/IFTO e a outra, após ter se aposentado, passou a ter residência fixa em Araguaína/TO e, no momento estava em Palmas. Essas duas últimas entrevistas foram realizadas no dia 06 de julho de 2015.

Destaca-se que, todos foram convidados a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice D), que foi entregue em duas vias, sendo uma ao informante da pesquisa e outra para arquivo da pesquisadora. Ressalta-se que as respostas foram gravadas em áudio, para maior confiabilidade na coleta de dados e posterior transcrição. O registro visual por meio de fotografias (LOIZOS, 2002) permeará todas as etapas da pesquisa para auxiliar as demais fontes de evidências na coleta de informações. Nesta pesquisa, as fotos estão somente no referencial teórico, pois não permeia todo o trabalho.

O diário de campo foi produzido desde o início da pesquisa, uma vez, que esta dissertação nasceu da execução do Projeto de Preparação para a Aposentadoria, do qual a autora fez parte da equipe de elaboração e de execução do projeto. Este instrumento é composto das reflexões da pesquisadora sobre o que foi observado e vivido durante a execução do projeto.

4.5 Procedimentos para Análise dos Dados Coletados

Para os dados obtidos, foi realizada a análise de conteúdo para a construção dos resultados. A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça. Esta técnica é desenvolvida em três polos cronológicos: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação (BARDIN, 2007).

As etapas que foram percorridas estão descritas a seguir:

Quadro 04 -Etapas da Análise de Conteúdo

Fases	Descrição	Detalhamento da fase
Pré-análise	Tem por objetivo tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais, conduzindo a um esquema das operações sucessivas, num plano de análise.	- Escolha dos documentos; - Formulação das hipóteses e objetivos; - Elaboração de indicadores
Exploração do material	Consiste em operações de codificação, decomposição ou enumeração, em função de regras previamente formuladas.	- Unidades de registro e de contexto; - Enumeração; - Categorização.
Tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.	Propor inferências e adiantar interpretações a propósito dos objetivos previstos.	- Processos e variáveis de inferência.

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

4.6 Devolução dos Dados para a População Pesquisada

A devolução dos dados para a população pesquisada far-se-á em três momentos. Inicialmente através de uma palestra no campus Araguatins do IFTO, na qual serão apresentados os resultados da pesquisa e a apresentação de um resumo com linguagem adequada aos interessados.

Em seguida, realizar-se-á uma reunião com a equipe gestora do PPA com o intuito de colaborar com a continuidade do programa, expondo as contribuições que o programa trouxe e os desafios que se apresentam, conforme detectados na pesquisa. E por fim, a entrega da Dissertação à Biblioteca Francisco Filho da Silva localizada no Campus Araguatins.

5 RESULTADOS

Os resultados foram dispostos por grupos de entrevistados. A partir da Análise de Conteúdo de Bardin (2007), criaram-se oito categorias de análise, neste estudo serão apresentadas conforme se vê no quadro a seguir:

Quadro 5 - Categorias Temáticas por grupos de participantes

GRUPO 01 Aposentados	GRUPO 02 Pré-aposentados	GRUPO 03 Equipe gestora do PPA
1. Importância do Trabalho: “ <i>O trabalho era tudo para mim</i> ”; 2. Aposentadoria como início de uma nova etapa; 3. Programa de Preparação para a Aposentadoria	4. A importância do Trabalho e sua relação com a Aposentadoria; 5. Aposentadoria: Ganhos e Perdas; 6. Programa de Preparação para a Aposentadoria – PPA: “Um aposentar com ação”	7. Implantação do Programa de Preparação para a Aposentadoria; 8. Programa de Preparação para a Aposentadoria – PPA: Avanços e Desafios.

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

5.1 Grupos I – Aposentados

Este grupo é composto por seis servidores aposentados do IFTO - Campus de Araguatins. Analisou-se suas percepções em relação ao trabalho, aposentadoria e os benefícios do Programa de Preparação para Aposentadoria do *Campus* em estudo.

Categoria 1 – Importância do Trabalho: “*O trabalho era tudo para mim*”

Definição: O trabalho é a ação, a vida que se move. Relacionando o trabalho às outras esferas existentes na vida dos sujeitos, assim como: família, comunidade, religião, lazer, fica evidente que o mesmo tem ocupado uma importância central na vida desses trabalhadores, só perdendo importância para a família. No momento que se interrompe o fluxo de atividades e dedicação ao trabalho, cria-se expectativas e idealizações que incluem novas oportunidades de trabalho e/ou retorno a antigos afazeres, trazendo à tona sentimentos de nostalgia e saudade.

Verbalizações:

O trabalho é fundamental para a vida”; “[...] se eu pudesse estaria trabalhando até hoje”; “Continuar com um trabalho mais leve [...]”; [...] o trabalho era tudo para mim. Eu demorei a me convencer que estava aposentado. Havia dias que eu pegava o carro em direção à escola e no meio do caminho lembrava que eu já estava aposentado. A gente sente saudade dos amigos, das atividades [...]”; [...] tudo é

construído com o trabalho. Não consigo ficar sem trabalhar”. “[...] dar continuidade ao que já faço, dando palestras, cursos, continuar trabalhando, trocando experiências [...]”; “É fundamental. Ele que me rege, me dá coragem e força para que eu me saia bem em todos os estágios da vida [...]”; “O trabalho na minha vida foi uma constante [...] foi o que nos fez crescer na vida, o trabalho é algo que dignifica [...]”.

Categoria 2 – Aposentadoria como início de uma nova etapa

Definição: Pode-se afirmar que, ao longo dos anos, o conceito de aposentadoria transformou-se, pois novas significações juntaram-se a este, reverenciando as condições sociais e as expectativas individuais. Tal como ocorreu com a noção de trabalho, desvinculando-se da sinonímia de emprego e carreira. A aposentadoria pode aqui ser definida como início de uma nova etapa, um evento de transição. É um rito de passagem que não deve ser associado ao sentido pejorativo de velhice, e sim, de um momento de redefinição de metas. É um período adaptativo, ladeado por dicotomias: uma fase para se ocupar com outras atividades e perspectivas, ao mesmo tempo em que se relaciona ao descanso, ao repouso, ao lazer, a um maior convívio com a família. Pontua-se que a aposentadoria significa um período difícil, tendo em vista que se interrompe um fluxo de atividades, de dedicação ao trabalho, de convívio com os colegas, estando relacionado também às perdas salariais. Momento de vivenciar um paradoxo: de um lado a sensação de dever cumprido, por méritos próprios e do outro a hipótese de ter sido descartado pelo tempo. Os servidores públicos serão aposentados pelo regime próprio da Previdência Social nos seguintes casos: a) Por invalidez permanente; b) Voluntariamente; c) Compulsoriamente e d) Por aposentadoria Especial. Todas trazem impresso em seu percurso histórico as contradições constitutivas da relação capital/trabalho.

Verbalizações:

[...] Descanso, nova vida, uma empresa, um trabalho livre. [...] A aposentadoria pode ser muito boa para quem se sente cansado e precisa descansar. Mas no meu caso eu não vejo assim pois ainda estou disposto para trabalhar, estou com 74 anos mas ainda estou disposto. Era melhor se a aposentadoria não existisse [...]. Vejo como o começo de uma nova etapa, muitas vezes a pessoa se aposenta e melhora de vida [...]”; “[...] Tristeza, pois o salário acabou sendo muito reduzido”. Eles acham que minha vida é boa, mas não sabem o que estou passando [...]. Muitas coisas caíram, muitas coisas fracassaram para mim com a aposentadoria. Pois meu salário caiu mais de 50%. Houve uma falta de preparo. Mas atualmente eu já estou melhor pois já estou acostumando com o salário que estou ganhando atualmente [...]. Vejo como o começo de uma nova etapa, porque viveremos agora uma nova situação [...]”. “[...] Sinto saudade e satisfação”. [...] Não vejo como uma forma de descanso, pois quando fiquei aposentado, logo procurei outra forma para me manter ativo [...]. Atualmente me sinto feliz com a minha aposentadoria, apesar de sentir saudade [...]. O sentimento do dever cumprido, o sentimento de ter contribuído com a comunidade [...]. A aposentadoria faz com que você tenha ânimo para continuar contribuindo para a sociedade [...].

Categoria 3 - Programa de Preparação para a Aposentadoria-PPA

Definição: O PPA é uma iniciativa voltada à preocupação com a aposentadoria, visto que nessa etapa acontece uma série de mudanças, passando o sujeito a adquirir um novo *status* econômico e social, na sua maioria inferior ao do período anterior. Traz uma preocupação para com aqueles que já se aposentaram, com a intenção de homenageá-los e trazê-los novamente ao convívio institucional, mantendo assim, um vínculo emocional com a instituição, na tentativa de diminuir os possíveis “danos psíquicos” advindos desse processo. Para tal, os aposentados foram convidados a participar e assim informados dos objetivos e cronograma do referido programa.

Verbalizações:

Eu gostei bastante, inclusive a homenagem que recebi em uma placa está guardada até hoje [...]. “Achei muito importante”. “[...] tomei conhecimento na escola [...] gostaria que periodicamente fosse realizado algum evento na escola para que pudéssemos estar visitando lá, relembrando o serviço que foi prestado”. “A minha sugestão é que o programa volte a realizar encontros”. “Na realidade eu recebi o convite para participar do lançamento do programa e foi muito bom assistir às homenagens [...] rever o pessoal da escola”. “[...] com certeza é algo valioso e já deu para perceber que o programa é muito bom”. “[...] não sei se o programa ainda está em andamento, não recebi mais convites [...]”. “A sugestão que eu tenho é que o programa funcione, que o instituto tenha um novo planejamento, que institua uma nova comissão que possa dar continuidade ao programa.

5.2 Grupo II – Servidores em fase de pré-aposentadoria

Foram entrevistados 15 servidores, em vias de aposentadoria, portanto, denominados pré-aposentados. Este público falta, em média, 05 anos para alcançar a aposentadoria integral, isto é, por tempo de contribuição. Estes relataram suas visões atuais de trabalho, aposentadoria e suas expectativas quanto ao PPA do IFTO de Araguatins.

Categoria 4 - A importância do Trabalho e sua relação com a Aposentadoria

Definição: A partir da valorização da terceira idade que implica na criação dos sistemas de aposentadoria embutidos nas linhas mercadológicas do trabalho, iniciou-se a projeção da relação trabalho/aposentadoria. Depois de muitos anos de dedicação, praticamente integral ao trabalho, a possibilidade de viver aposentado, inicialmente, é motivo de euforia. Deixar o trabalho formal não é um conceito ligado a parar de trabalhar. Significa para o grupo uma nova etapa. O conhecimento sobre as regras de aposentadoria no serviço público federal é complexo, causando certos desconfortos às pessoas pertencentes a esse

grupo. Assim, desde a definição de viver em constante estado de férias, até enveredar por outros caminhos empresariais, estudantis e sociais são opções para quem vai se aposentar. A vivência no trabalho é uma adaptação humana que o satisfaz. Saber que irá se afastar de tudo que rodeia o mundo do trabalho, e que lhe trouxera satisfação, sobrevivência e *status* e se atirar numa vida que apesar de desejada é desconhecida, pode ofuscar o brilho dos novos tempos quando se percebe que não há preparo suficiente.

Verbalizações:

[...] Eu acho o trabalho muito importante, inclusive eu já me programei para fazer outras atividades depois que saio da escola, não acho cansativo. “O trabalho faz parte da nossa vida e até ajuda na sua convivência com as outras pessoas, aqui (escola) para mim é como se fosse um segundo lar”. “[...] Gosto muito de estar em casa com a minha família, mas também sinto falta de estar aqui, estar com os amigos e sei que quando eu me aposentar vou sentir muita falta”. “[...] Quando eu fiz o concurso pra cá eu estava um pouco desiludida de trabalhar, mas desde então eu sinto muito prazer ao vir trabalhar, já estive em vários setores da instituição e sempre contribuí da forma que podia. É gratificante começar o dia e saber que estou numa instituição que gosto de trabalhar, me sinto tão bem aqui, que quando o feriado é um pouco “esticado” eu já fico sentindo falta. Eu vejo o Instituto como uma extensão da minha casa [...] é a fonte econômica de sustento [...] mas vai além disso, trabalhar é uma satisfação, trabalhar é ser útil à sociedade, contribuir, isso é gratificante [...] vai além da situação financeira, é uma família que se constrói. Para nós que estamos próximos ao período da aposentadoria isso representa uma mudança muito significativa na vida, o tamanho do espaço que ficará vago tem que ser preenchido com alguma atividade, por mais que não seja tão intensa”. “Quando você está trabalhando, você tem um compromisso, mas quando aposenta você muda as responsabilidades, você vai cuidar mais de si, cuidar mais da família”. “[...] é como uma sementeira: você passa anos trabalhando e nesse intervalo você também colheu [...] a aposentadoria é uma fase onde você vai desfrutar do trabalho de toda sua vida [...] uma forma de colheita [...].

Categoria 5 - Aposentadoria: Ganhos e Perdas– “só é perda, se não tiver preparo”

Definição: A temática da aposentadoria tem despertado discussões em diversos campos profissionais e é preocupação das políticas públicas. Destacam-se estudos sobre as percepções sociais formuladas sobre esse conceito, reflexões sobre o lugar do trabalho para o homem e para a sociedade, questões relativas ao envelhecimento, e as decorrências humanísticas resultantes da dificuldade de adaptação com o fim do trabalho formal. A compreensão da aposentadoria está embutida de preconceitos sociais que refletem desde a concepção do trabalho como castigo, passando pelo conceito de inatividade e velhice, culminando na exclusão social. Assim, acredita-se que a preparação para esta fase seja a eliminação da perda e uma nova visão baseada nos ganhos, para uma aposentadoria saudável.

Verbalizações:

"[...] Os ganhos são relacionados às novas experiências, é outra vida". "[...] vou ter o ganho da presença dos meus filhos". "[...] os ganhos seria ter um horário completamente flexível e poder se envolver com outras atividades completamente diferentes. O que tem mais realce vai ser o tempo que eu vou poder passar com a família, com a minha mulher". "[...] como ganho eu vejo a liberdade, a não obrigatoriedade de precisar estar em um compromisso com hora marcada todos os dias [...]". "Os ganhos seriam a liberdade, o lazer, a oportunidade de estar junto à família, não ter obrigação de horários". "Primeiramente acho que há ganho de saúde, você tem mais tempo para cuidar de si, do corpo, alma e mente [...]". "[...] o que tem mais realce nos ganhos é a experiência [...] e perde na questão financeira [...]". "Por outro lado temos a perda da convivência com os colegas, não temos a oportunidade de conhecer gente nova com a mesma frequência [...]". "[...] temos que estar preparados para esta perda, no caso, a perda financeira [...]". "Para mim uma das grandes perdas será o convívio com as pessoas que estou habituada a conviver". "[...] acho que não haverá perdas, apenas ganhos". "[...] os ganhos tem mais realce, pois estarei começando uma nova etapa". "Eu também acho que os ganhos são maiores que as perdas. Vai depender do preparo, a perda só é perda, se você não estiver preparado.

Categoria 6 – Programa de Preparação para a Aposentadoria: “um aposentar com ação”

Definição: Um Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) é uma ação que trabalha atividades socioeducativas, com questões pertinentes aos temas referentes à aposentadoria, pré e pós-aposentadoria, de forma solidária e profissional. Suas ações visam o interesse do público-alvo, aposentados e trabalhadores em situação de pré-aposentadoria, no que diz respeito a saúde, assistência social, educação e outras necessidades de seus partícipes. O programa é realizado em consonância com as políticas públicas: Política Nacional do Idoso (PNI), Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) e Estatuto do Idoso. Tem como objetivo aliviar as angústias que apoderam os trabalhadores nesta condição e viabilizar as perspectivas destes, com abordagens e intervenções temáticas. Entretanto existe um desconhecimento geral sobre o PPA. Sugerem maior visibilidade e mais estratégias de comunicação.

Verbalizações:

Para mim este programa não existe, ou seja, ele precisa ser turbinado, precisa ser repensado. Como ele será implantado? O envolvimento da alta gestão, do pessoal do estratégico, é fundamental para que qualquer programa tenha um desenvolvimento a contento, que ele atinja os objetivos para quais eles foram propostos. Eu acho que temos que ver os objetivos do programa e divulgar. De repente fazer uma enquete com o pessoal que vai aposentar para ver os objetivos do projeto, o porquê da sua necessidade. "O programa precisa ser reanimado". "[...] Como é um programa que eu não conheço [...] eu acho que a gente tem nas instituições, principalmente no IFTO, um problema muito grande de comunicação, de divulgar, de fazer as informações chegarem às pessoas certas. Precisamos fazer com que o programa seja conhecido para as pessoas certas. Como atingir esse público alvo? Definir e ir atrás desse público alvo". "O PPA seria um projeto muito

bom se estivesse funcionando como deveria. Mas acho que ainda está deixando a desejar”; “Eu não conheço o programa”; “Gostaria que houvesse um programa para que o aposentado não caísse no esquecimento, para reunir periodicamente e ter alguma atividade para manter o aposentado na ativa”; “Eu acho que este programa além de preparar psicologicamente também temos que procurar um meio de junto à direção sobre os direitos do aposentado, para que ele não seja lesado quanto aos seus direitos”.

5.3 Grupo 3 – Equipe Gestora do PPA

Grupo composto por nove pessoas que, na atualidade, ainda fazem parte da equipe gestora do PPA do IFTO de Araguatins. Todos fazem parte do quadro funcional do *Campus* e foram designados através de Portaria nº 109/2013, retificada pela Portaria nº 35/2014. Reconhece-se que ao longo da implantação do Programa vários servidores que compunham o quadro de gestão do PPA, se afastaram como já citado anteriormente (a substituta da presidente da comissão, que foi removida a pedido para Palmas; o cargo de direção fora designado à psicóloga do campus, que, pediu remoção para o campus de Palmas, em exercício provisório, para acompanhamento do cônjuge; o médico que também ocupava um cargo na diretoria do PPA em questão, também foi exonerado, a pedido). Portanto, houve um desmembramento na base gerencial do programa, que aliada às condições políticas externas atuais, culminou na estagnação do PPA.

Categoria 7 - Implantação do Programa de Preparação para a Aposentadoria

Definição: O PPA do IFTO tem sua criação respaldada na Lei 8.842 de 04/01/1994 que preconiza que todas as instituições públicas devem promover programas de preparação para aposentadoria, como uma das ações que integra o Programa de Qualidade de Vida dos servidores públicos, aqui reconhecidos pelos integrantes do quadro funcional do IFTO. O lançamento oficial deu-se no dia 17 de junho de 2013, no *Campus* Araguatins. Tal programa tem como objetivo intermediar o planejamento para a aposentadoria entre os servidores públicos de todos os *Campi* do IFTO, entretanto é concentrado apenas no *Campus* de Araguatins, que funciona como projeto piloto e futuramente pretende-se expandir para os demais *Campi*. O programa traz uma abordagem multidisciplinar e é executado em etapas contemplando servidores que já solicitaram o processo da aposentadoria e aqueles que já atingiram os critérios de aposentadoria compulsória, por tempo de serviço, por idade e por invalidez, sendo este capaz de estimular os futuros aposentados e os aposentados a buscarem realizações que os satisfaçam a título de hobbies, como atividades artísticas, esportivas,

participação em cursos de artesanatos e trabalhos como voluntariados. Sua primeira ação foi a disponibilização no site do Instituto de um espaço intitulado “Memória IFTO”, contendo o histórico dos servidores aposentados.

Verbalizações:

É um programa maravilhoso [...] porém ele precisa ser lapidado para que funcione, ele ainda está engatinhando ou até mesmo parado [...]”. “[...] Acho importante que o PPA promova saúde, cursos na área da saúde, como prevenir a depressão, que a gente promova atividades no sentido social pois a solidão é um problema que enfrentamos e algumas atividades artísticas e culturais ajudam dissipar. Uma das coisas que a gente pode estar vendo são viagens e passeios com quem se aposentará e aposentados, para termos a percepção que a vida não é só trabalho, que a vida continua. E nunca deixar o programa morrer, quando uma pessoa estiver saindo, ter outra para substituí-la [...]” “Me sinto estimulado, por ser um programa novo e muito importante, que surgiu a partir de uma necessidade prática [...]”.

Categoria 8 - PPA: Avanços e desafios

Definição: O avanço citado pelos gestores do PPA refere-se à iniciativa de execução do Programa no *Campus* de Araguatins e os benefícios que trouxeram para os aposentados que participaram do início do PPA. Já os desafios são muitos, sugere a reestruturação do PPA, formalização de parcerias com outros órgãos governamentais, treinamentos para qualificar a equipe gestora sobre a temática específica da preparação para a aposentadoria.

Verbalizações:

[...] As expectativas são as melhores, pois é um programa que trará benefícios tanto para a instituição quanto para os aposentados. Porém é necessário que ele seja melhor estruturado”. “[...] A expectativa principal é que o programa funcione. Uma sugestão é que pessoas de outras instituições também possam participar. Um exemplo é uma parceria com a polícia militar e o corpo de bombeiros, em que eles utilizam nossa academia e nossa piscina, pois o próprio funcionário não utiliza. Precisamos alcançar a terceira idade com saúde, com capacidade de realizar pequenas tarefas e pequenas coisas como praticar exercícios podem nos auxiliar. [...] Espero que apareça alguém ou que retorne a criadora do programa, pois é o tipo de programa que necessita de alguém que tenha uma visão complexa e que tenha uma boa formação acadêmica, de modo que consiga se antecipar a esse problema. “Nosso problema aqui é que não temos uma pessoa com boa formação acadêmica, então o resultado é que não conseguimos encontrar uma pessoa à altura para acompanhar e gerir este programa, ou sequer se interessar por este programa”. “[...] seria necessário o treinamento dos gestores, dos membros da equipe [...]”. “Mudança concreta não podemos citar muitas coisas. Mas conseguimos observar melhor um problema e apontar uma solução prática, bem pragmática, isso tudo via institucional. A implantação desse programa também chamou a atenção para um lado mais sofisticado e mais profissionalizado da gestão institucional e eu acho que este é o grande legado do programa até agora, mesmo que incompleto e inacabado.

Diante destes resultados apresenta-se a seguir as discussões a luz do referencial teórico estudado.

6 DISCUSSÕES

Esta pesquisa teve como objetivo compreender, através de uma análise crítica acerca da implantação do Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA no *Campus* de Araguatins do IFTO, como se (des) articulam sujeito e trabalho em nossa sociedade. Para tal se pesquisou no grupo I: A importância do trabalho, avaliando-o na fase do ócio; a aposentadoria como início de uma nova etapa e o PPA, considerando suas influências no grupo. No grupo II estudou-se: a importância do trabalho e sua relação com a aposentadoria; os ganhos e perdas advindos, com suas repercussões no planejamento para a aposentadoria e o PPA e as expectativas e necessidades para vivenciá-lo. O grupo III teve seus estudos concentrados na implantação do PPA e os avanços e desafios esperados e testemunhados pelo grupo.

6.1 Grupo I – Aposentados

Conforme prevê a categoria dos aposentados, a investigação sobre trabalho revelada em seus depoimentos mostra que o processo de adaptação acontece, com boa ou média estruturação, variando entre atitudes positivas, saudosismo e adaptação a uma vida comum: “[...] *Eles acham que minha vida é boa, mas não sabem o que eu estou passando [...]*”.

O trabalho na contemporaneidade tem valores que implicam fatos que vão além da questão do sustento financeiro, mas acoplam satisfações que vem de encontro com a realização pessoal, possibilidade de estabelecer numa determina sociedade, status social e socialização com outras sociedades e pessoas, entre outros (KUBO E GOUVÊA, 2012).

Conforme estudado na caracterização da região, esta se trata de uma região em ascensão e a pobreza extrema ainda amedronta a população. É neste cenário que se ambienta os participantes da pesquisa. Se a busca por um emprego público a nível federal é uma grande ambição no Brasil, deduz-se que em regiões como a do Estado de Tocantins seja uma pretensão de valor colossal. Os pesquisados do grupo I vivem na região e sendo ou não naturais deste estado declaram possuir endereço, família e vínculos sociais onde moram. O que se pretende discutir com tal explanação é o valor do trabalho na figura do emprego.

Há diferença entre trabalho e emprego, vale dizer que enquanto o primeiro envolve a atividade executada em si, o segundo refere-se ao cargo ou ocupação de um indivíduo numa empresa ou órgão público, portanto não são sinônimos. Entende-se por trabalho a execução de um determinado serviço na prática, com o de cumprir uma atividade e/ou objetivo de atingir uma meta. É o resultado de um conjunto de atividades realizadas, enquanto o emprego é o cargo que o indivíduo ocupa em uma empresa ou instituição, onde o seu trabalho (físico e/ou mental) é devidamente remunerado. O trabalho é uma tarefa que não necessariamente confere ao trabalhador uma recompensa financeira (TOLFO E PICCININI, 2007.)

Portanto, trabalho é a atividade exercida com um objetivo definido, sempre existiu, desde o início da humanidade. O conceito de emprego difere-se, por ser mais recente, historicamente, surgiu, mais fortemente, na Revolução Industrial, propagando com a evolução do capitalismo. A história do trabalho, discutida nesta dissertação, no capítulo III, mostra que durante muitos anos, primórdios do universo, a escravidão e o castigo, eram os conceitos de trabalho. Comparava-se a uma relação de propriedade, também, mas o trabalhador era um escravo propriedade de um dominante e este podia usá-lo para seus propósitos, vendê-lo quando bem pretendesse e era o dono dos rendimentos do seu trabalho. Porém, a humanidade evoluiu e a partir do século XIX, a escravidão deixou de ser a forma dominante de emprego, num processo relacionado com o avanço do sindicalismo e da democracia (MORIM, 2006).

Atualmente, a forma de emprego dominante é o trabalho remunerado. O empregado estabelece um contrato com a sua entidade empregadora ou patronal, no qual decidem o preço pelo qual será vendida a força de trabalho, bem como as condições mediante as quais irá ser prestado o respectivo trabalho. O preço do trabalho recebe o nome de salário ou remuneração, podendo ser pago diariamente, semanalmente, quinzenalmente, mensal e até mesmo por hora.

Todavia, o emprego e o empregador são hoje tidos como uma premiação, pois possuir um emprego com estabilidade, em tempos de crise financeira mundial, em um território ameaçado pela pobreza, quem estiver fora dessas incertezas, considera-se privilegiado. Além disso, os servidores aposentados, da pesquisa, sabem que mesmo sendo invejados, como aposentados de um serviço público, suas condições financeiras os levaram a uma baixa de poder econômico comparados ao tempo em ativa.

Assim, o trabalho para este grupo relaciona ao emprego que tinham e por isso, em seus depoimentos é engrandecido pelo grupo. A relação de trabalho neste grupo pode ser diagnosticada como profissional e empregatícia. Na atualidade retornaram as suas antigas posições (do lar, pequenos agricultores etc.) “[...] *Eu trabalho na minha casa. [...]*”.

A bibliografia referente da presente dissertação é ditada por diversos estudiosos da temática do trabalho, do ponto de vista das ciências sociais: Morin (2006), Tolfo & Piccinini (2007) e outros. Discutiu-se assim, que o trabalho continua a ser essencial na vida das pessoas e que estas buscam, ao mesmo tempo, utilidade para suas atividades dentro das organizações e também para a sociedade, mas valores como variedade na natureza das tarefas, aprendizagem, autonomia e reconhecimento o interiorizam na forma de satisfação pessoal, bem como a função de garantir a sobrevivência e segurança, foram citados como fundamentais para que o trabalho tenha sentido, como pode ser confirmado no capítulo das discussões.

A categoria 02 do grupo I pesquisou a aposentadoria como início de uma nova fase, fica evidente que a relação trabalho e emprego perpetuou. Apesar de considerar válida a aposentadoria, deixam claro que se soubessem das adversidades da nova fase teriam atitudes diferentes, mais planejadas em uma nova fase.

A euforia ou a satisfação inicial cederam espaço à noção de um cotidiano que representou perda de valor social. Ao mesmo tempo, através dos dados coletados durante a entrevista e de percepções, pode-se observar que a passagem para aposentadoria, ou para suspensão gradativa de algumas funções, parece não ter sido tão dramática, apesar de alguns deles relatarem danos na saúde por não conhecerem a realidade da vida no período pós-aposentadoria. Alguns participantes iniciam sua resposta sobre aposentadoria com uma visão positiva, mas oscilam, dando a entender ser um esforço de pensamento, e não de um sentimento imediato, já que não relata planos de trabalho, em continuidade, ao seu ofício:

[...] Eu gosto muito de conversar com pessoas que estão se aposentando ou aposentadas. Inclusive eu criei uma associação de professores aposentados. Esta associação eu criei a partir de um sentimento de quando me convidaram para participar de um aniversário de uma escola que fui professora durante quatro anos, onde foram convidados todos os outros professores aposentados da escola e um discurso comum dentre os professores era o sentimento de abandono, porém eu não me sentia assim, pois sempre busquei estar inserida na sociedade. Foi aí que tive esta ideia, para dar a oportunidade aos meus colegas de estar se reunindo mais constantemente [...].

O júbilo pela aposentadoria não dura para sempre e nem por um bom tempo, representa, sob a visão psicológica e social, a união da expectativa e possibilidades traz conflitos internos para o indivíduo, aproximando-se de um estresse, incompreensível para quem o assiste, pois suscita reações muito ambivalentes, desde uma sensação de liberdade até um sentimento de exclusão. Com a proximidade da aposentadoria ou na condição de aposentado, aparece uma fase propícia às reflexões e, nesse sentido, os programas de

preparação para a aposentadoria cumprem, apresentam-se vital à reorientação das pessoas em relação ao seu futuro, pois mudanças advindas com a aposentadoria requerem uma adaptação, que o sujeito, por não conhecer tais sentimentos tende a manifestar-se através de depressão, distanciamento da vida social, conflitos familiares constantes e até apego, fanático, aos vícios e religiões (MARTINS *et al*, 2007).

Nesse quesito, o IFTO, pode proferir-se resguardado na responsabilidade social, pois o PPA do *Campus* de Araguatins nasceu por perceber a situação, no caso que inspirou a criação do programa, e a pesquisa demonstra que os já aposentados desfrutam de boa saúde mental, por isso os pesquisados aconselham, na totalidade dos partícipes, que o programa também atinja os que estão por aposentar, enfatiza-se que uma boa preparação os colocaria em melhor situação de aposentados, sem ressalvas as questões financeiras, comentaristas de novos postos adquiridos por outras graduações ou qualificações.

O aposentado quando se sente desvalorizado tende a demonstrar mágoas em relação a sua vida profissional e refere-se ao período de trabalho, como penoso e suas ações embargam um processo de luta solitária, uma tentativa de provar para si, que foi válido o seu trabalho. Tal comportamento deixa subentendido que houve feridas na dicotomia entre o trabalho e aposentadoria:

Eu recebi a aposentadoria como uma graça, pois eu sei que trabalhei muito. A aposentadoria me deu certo descanso, um prazer e uma consciência de que cumpri meu dever de professora, que fiz um bom trabalho. Depois da aposentadoria ainda continuei com as minhas atividades, então a aposentadoria me deu a certeza que eu cumpri meu trabalho.

Embora desejado por muitos, o término de uma carreira profissional, frisa-se esta, porque o grupo induz a diferentes concepções entre o trabalho e o emprego, sempre traz diferentes problemas em termos de adaptação e de reorganização no tempo e no espaço. A noção de tempo livre é completamente diferente após a chegada da aposentadoria. Passada a euforia das primeiras semanas, muitos aposentados apresentam: sentimento de vazio, desorientação, depressão e inadaptação a rotina familiar, não foi caso dos pesquisados, diz-se: não foi relatado. Organizar-se nesta nova vida significa ter atividades que permitam um enriquecimento pessoal, a criação de laços sociais, a conservação da saúde e das potencialidades intelectuais. A chave para esta nova organização interior é, certamente, aprender sobre esta nova fase e criar novos objetivos.

Relativo a ter novos objetivos é, portanto, a motivação que permite à pessoa, na fase de envelhecimento se manter em movimento e avançar em uma direção saudável e positiva.

Afinal, aposentar-se de uma carreira profissional não significa se aposentar da vida; pelo contrário, é preciso manter-se ativo, ligado às pessoas amadas e às redes sociais, para se sentir vivo e existir. Percebe-se no depoimento acima, que a entrevistada valorizou o seu labor, mas não faz inferência a apoios, isto é, ela se reconhece profissionalmente, vendo apenas a aposentadoria como positiva (KALACHE, 2012).

O encerramento do ciclo produtivo necessita, sobretudo, de segurança. A aposentadoria previdenciária ainda se confirma como a mais importante, apesar de ser considerada, na maioria das vezes, insuficiente na nossa sociedade, como forma de suprir as necessidades de sobrevivência com dignidade. Em nossa sociedade, o ser humano está intimamente ligado ao processo de trabalho, produção, construção de família e ganhos econômicos (MUNIZ, 1996).

Na categoria 3 do grupo I o PPA do IFTO foi pautado. Apesar de que estes o vivenciaram, a ponto de ser grato pelas ações, sugerir outros progressos, é na sintomatização dos conceitos de trabalho e aposentadoria que se percebe que o processo ficou incompleto, uma vez que as orientações financeiras, de prosperidade, de conhecimento, as orientações à saúde física e mental, não fazem parte dos relatos do grupo.

O trabalho ocupa grande parte do tempo da vida das pessoas, ele impõe um ritmo, rotinas, amigos, normas a seguir, isto é, o trabalhador se organiza de acordo com as suas atividades diárias de trabalho:

Na perspectiva social, o trabalho é o principal ordenador da vida humana associada. Regras, horários, atividades e interações sociais são dispostas conforme as exigências que as tarefas impõem. Tais características, se por um lado, contemplam a peculiaridade humana de busca por ordem, consistência e previsibilidade, por outro, ao estabelecerem sincronicidade e um ritmo frenético de vida no trabalho, dispõem às pessoas tempo físico e psíquico restrito para que possam pensar e aprimorar suas vidas pessoais (ZANELLI, 2010, p.23).

Busca-se em programas como o PPA, que o aposentado seja uma pessoa bem resolvida. Viva o seu trabalho e aposentadoria com dignidade. “[...] *eu sei que trabalhei muito. A aposentadoria me deu certo descanso, um prazer e uma consciência de que cumpri meu dever.*[...]”

Os termos trabalho e aposentadoria ligam-se á condição da velhice. Diante das relações trabalhistas, o envelhecimento da classe trabalhadora é visto como uma questão social proeminente nos dias atuais:

[...] o que marca o envelhecimento do trabalhador como expressão da questão social é a vulnerabilidade social em massa dos destituídos de propriedades, principalmente, quando não têm ou perdem o valor de uso para o capital, engendrada por estruturas geradoras de desigualdades e pobreza, e as lutas sociais de classe que atingem novos patamares com a organização da classe operária e rompem com o domínio privado das respostas à questão social, ou seja, com a lógica do cuidado familiar e filantrópico para ser alvo de políticas públicas, uma vez que os conflitos passam a serem administrados pelo Estado (TEIXEIRA, 2008, p.63).

O trabalho é o item mais adaptável de nossas vidas, pois reflete nossas capacidades e/ou o que se consegue da vida. Modifica com o tempo dentro de uma mesma sociedade. Já fora considerado castigo e hoje é dádiva.

O trabalho é uma dimensão “ineliminável da vida humana, isto é, uma dimensão ontológica fundamental, pois, por meio dele, o homem cria, livre e conscientemente, a realidade, bem como o permite dar um salto da mera existência orgânica à sociabilidade” (LUCKÁCS, 1981, p.12).

É também pelo trabalho que a subjetividade se constitui e desenvolve-se constantemente, num processo de autocriação de si. “[...] *O sentimento do dever cumprido, o sentimento de ter contribuído com a comunidade [...]*”

O trabalho postula-se na vida humana em variadas dimensões:

- Aspecto técnico, que implica questões referentes ao local de trabalho e adaptação fisiológica e social;
- Aspecto fisiológico, cuja questão fundamental se refere ao nível de adaptação homem/lugar de trabalho/meio físico e ao problema da fadiga;
- Aspecto moral, como atividade social humana, considerando especialmente as aptidões, motivações, o grau de consciência, as satisfações e a relação íntima entre a atividade de trabalho e a personalidade;
- Aspecto Social que considera as questões do ambiente e os fatores externos (família, sindicato, partido político, classe social). Precisa-se se considerar sob tal perspectiva a interdependência entre o trabalho e papel social e as motivações subjacentes;
- Aspecto econômico, como fator de geração de riqueza, geralmente contraposto ao capital, e unido em sua função a outros fatores: organização, propriedade, terra (KANAANE, 1999, p. 17).

Portanto, a significação do trabalho é ampla e atinge o homem nos seus aspectos psicológicos e sociais. “[...] *O trabalho é vital na existência de uma pessoa, pois acredito que a pessoa tem que ter alguma ocupação na vida, tudo é construído com o trabalho. Não consigo ficar sem trabalhar [...]*”.

Interessante pontuar que os aposentados não estavam se preparando para a aposentadoria. Chegaram para participar do PPA no IFTO de Araguatins perdidos, tal como

exemplifica esta fala: “[...] *Eu não sabia de nada, era leigo no assunto, depois das reuniões eu fui aprendendo [...]*”.

As experiências do grupo revelam a importância da valorização pessoal. Tanto a Política Nacional do Idoso – Lei nº 8.842/94, como o Estatuto do Idoso - Lei nº 10.741/2003, recomendam o favorecimento de atitudes que visem à divulgação de informações, o aprendizado e o convívio com a comunidade, junto à família, para o exercício do papel social ativo, com autonomia e independência que lhe for cabível. Além de incentivar a inclusão nos programas educacionais, atividades sociais, seminários, encontros diversos, promovendo a melhoria da qualidade de vida e da autoestima, além de relevar a dignidade e a cidadania.

Porém, mesmo este grupo que não tem convivência com o *Campus*, por estarem aposentados, sentiu que as ações pararam há algum tempo: “[...] *A minha sugestão é que o programa volte a realizar encontros [...]*”.

O PPA do IFTO de Araguatins é hoje uma recordação, restrita aos aposentados participantes: “[...] *Eu gostei bastante, inclusive a homenagem que recebi em uma placa está guardada até hoje, eu gostei muito e minha família também gostou. Achei muito importante.[...]*”.

Conclui-se pelos depoimentos do grupo, que há uma estagnação total do programa. Isto foi uma perda institucional, pois seria possível reverter sentimentos de perdas com o avanço nos aconselhamentos. Não houve relatos de danos diretos à saúde dos aposentados no grupo. O tempo de relacionamento com as atividades do programa foi produtivo, contudo não se despreza o fato de que um programa de saúde deve visar continuidade, com verificação constante. A lacuna de perdas é irreversível para um processo, no qual não houve uma previsão e ação contínua.

Destaca-se que não houve um planejamento de continuidade mínima para dar sequência as atividades com este grupo de aposentados. Interpreta-se que um dos grandes motivos para esta descontinuidade foi o afastamento das idealizadoras do PPA, bem como a ausência temporária de nomeação de um presidente na comissão para mobilizar o grupo de gestores do Programa.

6.2 Grupo II – Pré-Aposentados

No grupo II, a relação com o trabalho, pesquisado na categoria 04, ainda é fato, pois faltam por volta de quatro anos para se aposentarem. Entretanto não se relacionam bem com

esta condição de pré- aposentadoria: *“Considero o trabalho como a base fundamental da minha vida, pois o trabalho distrai, o trabalho constrói, o trabalho transforma. Diante da situação uma pessoa parada, sem trabalho, seria um momento muito difícil, um momento de tristeza”*.

As definições de trabalho já foram amplamente debatidas ao longo dessa dissertação e a posição do indivíduo frente ao trabalho é igual nos dois grupos (grupo I e grupo II) pesquisado. No grupo II o trabalho postula-se como final de carreira.

Nos padrões éticos, quem tem emprego, trabalha. Mas quem trabalha não necessariamente tem um emprego. Afirma-se isto, considerando que não só o trabalho remunerado, emprego, com vínculo empregatício, há os profissionais liberais, donos de empresas, temporários, estagiários um universo de pessoas que trabalham e todas ambicionam por dias mais tranquilos resguardados na paz financeira. A centralidade do trabalho é incontestável. Nem todos esses ganhos trazem o sentimento de realização profissional. As características que efetivamente dão sentido ao trabalho são: a realização de tarefas diversificadas; a possibilidade de aprendizado contínuo; a autonomia; o reconhecimento da chefia e dos colegas; a contribuição que suas tarefas trazem à sociedade e as perspectivas de futuro daquele trabalho (MORIM, 2001).

Para o grupo, em discussão, todas as significações de trabalho centram no trabalho enquanto gratificação de quem o tem. Ainda não pensam da separação de suas vidas do emprego. Consideram somente a carga de ser trabalhador, diz-se servidor, o que é esperado, uma vez que ainda não sentiram o que é desvincular desse. Seria interessante reestudar o grupo depois de aposentados.

Muitas vezes não percebemos que o emprego, tal como é conhecido hoje, forma de trabalho com contrato, local e horários rígidos, é um arranjo social criado no começo do século XIX exatamente pela primeira revolução industrial para organizar o trabalho exigido pelas grandes fábricas que começavam a emergir na época. O emprego surgiu para assegurar facilidades de controle e aumentar a produtividade e, no início, muitos achavam que representava uma forma não natural para o ser humano de realizar trabalhos, face às condições rígidas impostas pelos empregadores. Antes que as pessoas tivessem empregos, o trabalho era feito, quando necessário, geralmente em agrupamentos por tarefas, em grande variedade de locais e com arranjos funcionais ditados mais pela disponibilidade da pessoa, pela duração do dia e pelas condições do tempo. Lembre-se da história do Gepeto e do Pinóquio, cuja oficina representa bem como o trabalho era feito. Eram pequenas oficinas de

propriedade de artesãos que recrutavam auxiliares, que geralmente eram os aprendizes. Essa era a forma de se transmitir conhecimento na época (MURTA *et al*, 2014).

Os servidores do IFTO de Araguatins na fase de pré-aposentadoria vislumbram a tranquilidade, mas também se preocupam com o desligamento do trabalho e suas consequências. Afirmam querer “*Viajar com a minha esposa, sempre estar visitando pessoas conhecidas e conhecer lugares desconhecidos. Também pretendo comprar uma chácara para fazer um complemento do trabalho e da ocupação, pois tenho medo da depressão, que é uma doença que as pessoas estão adquirindo e estão sendo surpreendidas por ela [...]*”.

Os dicionários da Língua Portuguesa definem aposentar-se a algo etimologicamente, ligado à hospedagem, abrigo no aposento próprio. Considerando que aposento é o mesmo que quarto, alcova, o sentido do termo remete à noção de abrigar-se nos aposentos, no interior da habitação (HETLLER, 1989).

O grupo II quando investigados sobre aposentadoria mostraram posições regulares no que diz respeito à aposentadoria. Planejam dar sequência aos seus ofícios:

Pretendo trabalhar com pessoas, na educação, pois eu acho muito interessante quando eu estou dando palestras para idosos, por exemplo, todo mundo chega a vibrar, todos recebem a mensagem, isso pra mim é muito gratificante. Eu acho fascinante. Cada público tem uma reação diferente. Também penso ir para a roça, cuidar de hortas. Sonho em ter um sítio, ter um pomar, etc.

Os últimos anos trouxeram pessoas aposentadas, potencialmente ativas, devido ao aumento do tempo de vida e o reconhecimento progressivo das atividades domésticas como trabalho e pela difusão dos *homeworks* (atividades de bens e serviços produzidos no espaço doméstico) (HETLLER, 1989).

Mas há aqueles que se encontram na fase de jubilo com a aposentadoria, e a veem como um “descanso merecido”:

A questão que eu mais penso é a questão de horário, é muito difícil passar todos os dias cronometrando tudo. Não é fácil passar mais de 20 anos com horário para tudo. O que eu mais sonho é poder dormir o quanto precisar, puder desmarcar algum compromisso caso sentir dor. Para mim a aposentadoria será muito boa.

Destarte, deveria ser simples e semântico o processo de aceitação e vivência da aposentadoria, mas não é. O desvirtuamento dos sistemas previdenciários são os primeiros discriminadores da condição trabalhadora e aposentada, pois nesta transição há uma clara dicotomia de que a pessoa trabalhadora possui “benefícios” recompensados no salário e por

ocasião da aposentadoria irá perdê-los. No caso dos servidores públicos, os prejuízos são amenos em relação aos empregados de empresas privadas (MADEIRA,2010):

Em suma, a Emenda Constitucional nº 41/2003, fixou um teto para aposentadoria, passou a descontar parte dos proventos dos aposentados a título de contribuição previdenciária, mitigou as possibilidades de aposentadoria integral com paridade e isonomia entre ativos e inativos, definiu um redutor no valor dos proventos para os servidores que se aposentassem antes da idade mínima fixada na Emenda Constitucional nº 20/98, ou seja, 60 anos sendo servidor, 55 anos sendo servidora, 55 sendo professor e 50 anos sendo professora. Este redutor, equivale hoje a 5% a cada menos um ano de idade do mínimo fixado por sexo, o que representa um prejuízo enorme a quem decide levar em conta somente o tempo de contribuição (SILVA JUNIOR, 2011, p. 1)

Na atualidade, as regras da aposentadoria são mais rígidas, principalmente para os novos servidores.

Todavia, se para o sistema previdenciário a aposentadoria é tida como um fardo, o mercado de trabalho, hoje, tem na pessoa do aposentado uma oportunidade. Se preparar para receber este cliente como potencial consumidor, devido aos seus salários estáveis que são considerados credores com menor ou nenhuma possibilidade de inadimplência, principalmente para os créditos consignados:

Mas é, principalmente, no sistema de valores sociais, em que o trabalho representa o principal atributo de valor, que sua ausência deixa de representar uma situação de júbilo para se constituir em um fator de marginalização social. No entanto, essa mesma representação coletiva admite como justificativas socialmente aceitas para a ausência de trabalho tanto a doença como a idade avançada. E é dentro desta lógica que vai se constatar uma diferença na experiência da aposentadoria quando ela ocorre por tempo de serviço, por doença e por idade. No primeiro caso, não há uma legitimação social quando não acompanhada de um ou dos dois outros fatores e o desligamento definitivo com o trabalho se toma menos frequente. Mas mesmo como um ato burocrático e formal, quando há permanência do vínculo configura-se como um espaço de preparação subjetiva para o afastamento futuro. Aposenta-se com um valor simbólico, pois coloca para o trabalhador a possibilidade real de um mundo de não trabalho. Esta preparação consiste em uma reorganização da vida familiar, novas relações afetivas, novos espaços de convívio e de relacionamento fora do mundo do trabalho, novas rotinas e até a diminuição gradativa da jornada laboral. Surgem os “trabalhos alternativos”, os “hobbies”, as experiências em artes e ofícios que implicam em autonomia com relação à organização do trabalho (CARLOS *et al*, 1999, p. 81).

As perdas e danos na ocasião da aposentadoria foram investigados, com o intento de sentir o preparo do grupo. No que se refere às questões financeiras, que é uma preocupação, pois os cálculos concretos serão conhecidos quando se inicia o processo de aposentar, o grupo tem algum conhecimento de seus direitos: “[...] *É um sentimento bom, eu não tenho medo da*

aposentadoria, apesar de saber que vou ter uma redução significativa no meu salário eu estou me preparando pra isso [...]”.

No serviço privado a aposentadoria integral traz perdas, também, pois muitas empresas oferecem benefícios, como participação na produtividade, ajuda de custo, com alimentação e transporte, etc. Tais gratificações são perdas mais fáceis de entender quando da aposentadoria. O mesmo não acontece no serviço público.

Para se conhecer os benefícios incorporados aos salários é preciso conhecimento da causa, pois desde a Constituição 1988 já foram aprovadas três emendas à Constituição (20/98, 41/03 e 47/05), com alterações substantivas na previdência dos servidores públicos. Tudo isso fez do processo de aposentadoria para o servidor, algo muito complexo. Sabe-se que se perderão benefícios, mas quais, somente uma consultoria poderá responder. Entre os servidores em fase de pré-aposentadoria observa-se reconhecimento da perda salarial e um movimento para buscar alternativas, como se observa nesta fala:

Para mim a perda financeira será inexpressível, porém acho que o servidor tem que estar preparado para isso. A perda de produtividade, o ser humano se sente bem quando é produtivo, eu já tenho meus projetos que me ocuparão e não vejo a hora de fechar este ciclo para começar outro. Então acho que não haverá perdas, apenas ganhos.

A relação da aposentadoria com o envelhecimento foi tateada, pois como era de se esperar, a nova fase traz a consciência de tempo em andamento e não se pode negar que ao olhar para trás se vê que “caminhou bastante”:

As perdas que eu considero seria o cansaço do trabalhador, pois ele está chegando à idade onde ele não pode fazer tantos esforços, como alguém de 25 ou 30 anos. É uma força de trabalho, mas uma força que funciona mais devagar. Acho que os ganhos é a saúde, é a vontade de viver, pois o idoso não viver na dependência da família, dos filhos. O que tem mais realce nos ganhos é a experiência, entre esses dois eu acho que a experiência é um ganho fundamental.

Não há como desvincular a aposentadoria da velhice, na aposentadoria integral. Sobretudo em um grupo como o estudado, em que os partícipes, na grande maioria, irão se aposentar antes dos 60 anos. Fica entendido que se está velho ou envelhecendo e o encontro com tal realidade deve fazer parte do preparo para aposentar.

Devido à dimensão do trabalho, o processo de aposentadoria tem que ser previamente pensado, pois se esta é entendida como forma abrupta pela pessoa que irá aposentar, certamente causará danos à saúde.

No grupo II registrou-se que o PPA não atingiu este público de pré-aposentados. Reafirmando a inatividade do programa como já citado pelo grupo dos aposentados. Falas como esta representam a descontinuidade do Programa no IFTO de Araguatins:

Para mim este programa não existe, ou seja, ele precisa ser turbinado, precisa ser repensado. Como ele será implantado? O envolvimento da alta gestão, do pessoal do estratégico, é fundamental para que qualquer programa tenha um desenvolvimento a contento, que ele atinja os objetivos para quais eles foram propostos. Eu acho que temos que ver os objetivos do programa e divulgar. De repente fazer uma enquete com o pessoal que vai aposentar para ver os objetivos do projeto, o porquê da sua necessidade. O programa precisa ser reanimado.

Destaca-se assim que o grupo II não foi orientado, ainda, por nenhum gestor ou participante do PPA do IFTO de Araguatins, conforme foi percebido nas entrevistas:

Eu acho que tem que haver mais divulgação, ele começou muito bem, mas parou. Então o programa tem que sair da gaveta, tem que sair das salas, tem que atingir quem realmente precisa quem realmente vai ser beneficiado. Tem que atingir os que estão prestes a se aposentar e também quem já se aposentou para avaliar o que aconteceu com eles até agora e poder ajudar os próximos, vão servir de algum parâmetro. E também tem que ser feito o estudo com os que foram obrigados a se aposentar e ainda assim não queriam, tem que ser feito um trabalho em cima da situação deles.

É visível a necessidade do programa diante de um depoimento como este. Outros depoimentos mostram que os servidores deste grupo não percebem os benefícios e o suporte para o momento oferecido nas propostas do programa:

Eu não tenho sugestões por não conhecer o programa e também por não ter nenhum problema em relação à aposentadoria. Acho que para pessoas que são relutantes, que não estão preparadas para a aposentadoria e chegam até a se deprimir o programa é muito importante. Eu acho que tem que haver essa preparação, mas acho que será uma coisa muito pontual. O que fazer com o servidor que tem problema com a aposentadoria? Também seria interessante informar as pessoas que estão próximas de se aposentar, para haver um planejamento, principalmente financeiro e garantir uma aposentadoria mais tranquila.

Assim, conclui-se que a revitalização do programa no *Campus* em estudo é algo urgente e que demanda atenção da gestão, pois, dificilmente, aprovarão verbas federais, para algo que foi desvalorizado por seus idealizadores, causando gastos aos cofres públicos, sem o retorno esperado.

Porém a Portaria que o constitui existe e fica a cargo dos servidores, beneficiários da ação, que ao conhecerem a realidade que lhes é apresentada na formulação dessa dissertação, engajem-se numa luta e façam valer seus direitos, tal como afirma um dos pré-aposentados:

Nós sabemos que existe o projeto, um projeto muito bom, mas que no momento está um pouco parado. Eu imagino que temos que abraçar essa causa, ajudar a desenvolver este projeto, assim ele estará funcionando para que possa ajudar os próximos servidores a se aposentar. Se aposentar não é dizer que você já não serve mais, é dizer que você já contribuiu e ainda tem tempo para contribuir lá fora também. Nós vamos sair daqui mais experientes, somos uma biblioteca humana.

O diário de campo registra que todos idealizam uma vida pós-aposentadoria, com viagens, novos horários para dormir e levantar, livros que lerão, *hobbies*, programas de ginástica e outras atitudes, que não conseguiram encaixar junto com o serviço. As mulheres pensam na dedicação à família, cursos e ações sociais. Os homens pretendem dedicar mais tempo à família e alguns pensam em novas qualificações profissionais e estudos.

Todavia, não há marcas reais de quanto será esta dedicação e como ela acontecerá, o que é preocupante, principalmente aos que almejam novas qualificações. Sabe-se que o processo deveria estar em andamento ou planejado. Assim, os planos para o futuro (pós-aposentadoria) estão “em nuvem”. Reconhecem a importância do trabalho, mas o descanso e a nova fase da vida são os esperados, principalmente quando não sentem um valor devido, aos seus esforços no trabalho.

A sociedade contemporânea trouxe um vínculo entre a identidade ocupacional e a identidade pessoal. E este é bem mais estreito na realidade, quando se considera que a realidade da identidade pessoal e a ocupacional desvinculam-se na ocasião da aposentadoria (FRANÇA, 2005).

O PPA pode acontecer em qualquer empresa ou Instituição, podendo ser disponibilizado altos ou baixos custos para o funcionamento deste, o que deve privilegiar são os módulos informativo e um módulo experiencial ou formativo.

O formativo oferecendo palestras com profissionais que trabalham com a aposentadoria, entrevistas com aposentados bem sucedidos e empreendedores, dicas sobre bem-estar e saúde e apresentações sobre criatividade e hábitos saudáveis com psicólogos e médicos geriatras. O módulo informativo deve prever a presença de um familiar ou amigo convidado pelo aposentável para participar de algumas palestras e workshops (FRANÇA, 2002, p. 18).

O módulo informativo, também relevante, deve ser complementado pelo módulo experiencial, que deverá aprofundar aspectos relacionados à qualidade de vida na aposentadoria, tais como: planejamento financeiro a médio e a longo prazo, dieta e nutrição, relacionamento familiar e social, atividades de lazer e educacionais e atividades remuneradas

ou voluntárias. As vivências, dinâmicas de grupo e os workshops são metodologias privilegiadas nesse módulo (FRANÇA, 2002). O módulo informativo deve ter a duração aproximada de um ano. Assim que os aposentáveis optarem pela aposentadoria, é sugerido o seu ingresso no módulo formativo, com a duração sugerida também de um ano. Entretanto, alguns conteúdos contidos no planejamento para a aposentadoria que envolvem os fatores de risco devem ser iniciados assim que o trabalhador ingressa na organização e ao longo da sua carreira (FRANÇA, 2002).

O acompanhamento do programa é também um ponto crucial para seu sucesso. A preparação para a aposentadoria não termina com a saída da empresa pelos trabalhadores, que devem ser acompanhados até cinco anos após sua saída. A avaliação deve ser periódica e prever continuidade após a aposentadoria. Para homens e mulheres, o trabalho parece ser o grande indicativo de bem-estar psicológico na aposentadoria, mas este deve ser analisado no contexto temporal do curso de vida para ambos. (NUNES, 2014)

Apesar de todos os depoimentos demonstrarem, a relação, com o “eu”, sem respaldos científicos, pois os mesmos desconhecem, por enquanto, as teorias e os estudos em torno da aposentadoria, é notável que seus julgamentos reflitam o que sabem e até as posições que têm ou tiveram quanto à pessoa aposentada.

Observa-se a tendência mais evidenciada entre os entrevistados do sexo masculino é continuar, mesmo aposentado “perto” do que se trabalhou. E “esta parece ser a contradição da pós-modernidade”: enquanto as novas tecnologias podem facilitar o trabalho e proporcionar mais tempo livre para o desenvolvimento de outros interesses, as pessoas prosseguem relacionando-se com o trabalho exatamente como se registra a séculos de história (FRANÇA, 2000).

Em suma, o grupo II entende que a importância individual do trabalho e o prazer que se tem ou teve com ele não é desprezada. Tampouco se trata de conceber o exercício de uma ocupação, na aposentadoria, como algo necessariamente nocivo à saúde mental. Entretanto, pode ser produtivo questionar a restrição dos espaços de convívio e do sentimento de pertencimento social ao contexto das relações de trabalho, como se não houvesse qualquer alternativa, isto é, como descrito no capítulo “desaposentadoria”, importa indagar a possibilidade de crescimento, em outros cenários profissionais.

Quanto à participação do PPA na vida deles, o estudo demonstrou que apesar de ser institucional, não houve nenhuma atividade em projeção ao grupo estudado. Alguns identificam como necessário, mas este desejo advém de entender o processo financeiro da aposentadoria e o medo de serem surpreendidos negativamente no futuro esperado ou até

inesperadamente, como diz este pré-aposentado: “*e também tem que ser feito o estudo com os que foram obrigados a se aposentar e ainda assim não queriam, tem que ser feito um trabalho em cima da situação deles...*”.

Diante do exposto, este é o desafio da equipe gestora do PPA do IFTO de Araguatins, atingir este público de pré-aposentados, um grupo de servidores que falta pouco para chegar neste estágio, um lugar permeado de fantasias e medos.

6.3 Grupo III – Equipe Gestora do PPA

Para que Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) e outros de igual intenção e valor aconteçam, é necessária uma equipe multidisciplinar que envolva, além dos trabalhos técnicos, uma coordenação altamente consciente de suas implicações e necessidades. Entretanto, como já dito, o PPA está sem coordenação e, conseqüentemente, encontra-se inoperante no *Campus* do IFTO de Araguatins.

Observou-se que tal parada deu-se gradativamente. Iniciou-se há oito meses, sendo que nos últimos seis meses nenhuma ação foi realizada. Assim, considerando que o programa foi inaugurado em Junho de 2013 e o estudo que aqui segue deu-se até Julho de 2015, contabilizam-se 16 meses de funcionamento real.

Em pesquisa com os gestores analisou-se o perfil da equipe, suas funções no PPA, o engajamento na equipe, a historicidade individual dos gestores no programa, a disponibilidade de recursos físicos e financeiros para o PPA, as expectativas e idealizações da equipe para a vida do programa e a possibilidade de propor o programa para todos os *Campi* do IFTO.

Referindo-se ao perfil dos gestores, pode-se dizer que são servidores do *Campus* que acreditam na proposta do programa:

Eu fico muito motivada, pois o PPA é um plano de vida, a partir do momento que iniciamos na carreira já estamos nos preparando para se aposentar. A gente não tem o programa ativo e dentro de cinco anos muitas pessoas se aposentarão. O que vão fazer depois? Daqui uns dias serei eu ou um amigo próximo. Essa é a minha motivação para o PPA, é emocional, é pessoal.

Engajaram-se na equipe, a convite e por possuírem alguma habilidade afim: “[...] *Eu acho que fui escolhido por ser diretor de administração e planejamento. Acredito que é muito necessário também este tipo apoio do no programa e na questão de aquisições de material e serviços que ajudarão a comissão [...]*”.

A equipe conhece bem a estrutura física e estrutural do *Campus*, por isso pode intervir, quanto às melhores formas de execução das atividades:

[...] Sobre os recursos físicos e financeiros o IFTO dispõe destes recursos físicos, o campus Araguatins oferece ginásio, locais de encontro para qualquer evento, seja oficina, dinâmica, etc. Nós temos recursos físicos e financeiros também. Pode ser feito algo também através de licitações, a partir do DAP.[...]

Quanto às expectativas em relação a continuidade do PPA, percebe-se as variações pessoais de ânimo:

“[...] As expectativas são as melhores, temos expectativas para que o projeto melhore sempre mais, lembrando que é um projeto dinâmico que foi elaborado e pensado para ser implantado o mais urgente possível. Estava parado por conta da questão da coordenação, por conta da licença da pessoa que estava à frente da organização. Mas as expectativas são as melhores para que a gente possa estar acompanhando estas pessoas que estão em processo de aposentadoria e as que já estão aposentadas também [...]”.

Porém, há preocupações e os relatos demonstram certa insegurança, mesmo na equipe gestora: *“[...] As expectativas são boas a partir do momento que ele estiver em pleno funcionamento, porque hoje o programa está implantado mas ele não está trabalhando da maneira que a gente gostaria que estivesse. Mas a expectativa é muito boa em relação ao andamento do programa [...]”.*

Apesar de classificada como equipe gestora, ainda não se alcançou esse propósito na gestão do PPA do IFTO de Araguatins, uma vez que o desfalque de alguns membros foi suficientes para desestabilizar o programa. A preparação, com a consultoria de Zanelli em Santa Catarina não abrangeu toda a equipe e, talvez, seja por isso, que os demais membros da equipe não tenham assumido nenhuma responsabilidade frente ao programa, nem demonstrem atitude para dar continuidade, ao menos, no que se refere ao seu campo de responsabilidade no PPA.

Observa-se que a equipe permitiu que o programa entrasse na fase de esquecimento, apoiando-se no que se perdeu (membros afastados) e não nos que estavam designados para o PPA e que poderiam assumir e dar continuidade:

Penso em atividades anuais que pudessem ser repetidas. Por exemplo, já existe a semana da saúde, poderíamos criar semanas específicas, datas específicas para estarmos trabalhando tanto com as pessoas que já estão aposentadas como com as pessoas que estão em vias de se aposentar. A questão do PPA não é só pensar em quem está bem próximo de se aposentar, é um trabalho que tem que ser

desenvolvido com todos os servidores. Não podemos definir que o foco serão as pessoas que faltam apenas 3 anos para se aposentar, por exemplo. Todos os servidores já têm que estar participando desse movimento que é o PPA, assim que o servidor ingressar ele já tem que entrar no programa. Poderíamos pensar na questão de oficinas, em um trabalho desenvolvido com palestras, realizar rodízios entre os profissionais que são membros do PPA. Inicialmente poderíamos repassar o programa para os servidores, para que eles tomassem conhecimento.

Obter eficiência nos processos de trabalho requer planejamento, implementação e avaliação de estratégias que ampliem os conhecimentos da equipe. Para tanto, o diretor-gerente deve direcionar as ações, as atividades e o desempenho dos demais colaboradores de sua equipe. Ressalta que o emprego da liderança eficaz torna-se a pedra fundamental de qualquer programa, projeto e/ou empresa e instituição próspera. Os líderes devem comprometer-se com as pessoas com quem trabalha. A relação que passa a existir entre líderes e liderados sustenta-se na confiança no líder e apoio do grupo como necessários para influenciar o desempenho da equipe, no repertório do líder eficaz, para atingir as finalidades da profissão (MCEWEN; WILLS, 2009).

Programas de cunho social, no Brasil, são frágeis, pois são os primeiros a serem cortados em casos de mudança econômica ou política. Daí a necessidade de uma equipe gestora empenhada e com grande conhecimento de causa, pois suas ações são a combustão necessária para que fatos exteriores não exerçam influência direta.

O diário de campo demonstra que ninguém da equipe gestora sabe definir, com exatidão, o porquê da estagnação do programa. Deduz-se que seja pela ausência de sua equipe gestora, que por motivos diversos, já citados, encontra-se fora do campus. Porém, a afirmação é pouco coerente, considerando que no campus há várias pessoas capacitadas para assumir tal coordenação. Verificam-se problemas de conotação comunicativa. Fatos assim trazem a desconfiança, os boatos e instabilidade para a equipe, o que tende a acrescentar problemas e não soluções.

Observa-se que alguns membros da equipe ao sair do *Campus* e/ou do PPA não se preocuparam em indicar junto à Gestão, outra pessoa para dar continuidade, o que se infere que o PPA era uma ideia de um grupo específico e não, necessariamente do coletivo do IFTO. Entretanto idas e vindas em Programas deste cunho também são verificadas em outras experiências, as quais são relatadas a seguir.

A experiência do PPA no Departamento Municipal de Água e Esgotos (DMAE) que é uma autarquia da Prefeitura Municipal de Porto Alegre, da administração descentralizada, responsável pela captação, tratamento e distribuição de água, bem como pela coleta e

tratamento do esgoto sanitário (cloacal) sofreu altos e baixos. O quadro funcional conta hoje com cerca de 2.500 servidores, sendo em torno de 500 mulheres e 2.000 homens. Em 2006, o DMAE implantou o Programa de Preparação para Aposentadoria, coordenado pela Seção Médica, Odontológica e Social, subordinada aos Recursos Humanos (PAZZIM, 2010).

Neste caso citado, o surgimento do Programa de Preparação para Aposentadoria deveu-se às observações realizadas pela Psicologia e Serviço Social da área da saúde em relação às dificuldades dos servidores em se aposentar. Além disso, observava-se um paradoxo da organização quanto à questão do pré-aposentado e do aposentado, ou seja, existia no DMAE um olhar voltado para o aposentado (grupo operativo, atendimento médico e odontológico, benefício farmácia etc.), mas não havia um único trabalho com o pré-aposentado. Foi então que as duas equipes: Psicologia e Serviço Social, pensaram e estruturaram um programa voltado a essa parcela funcional. No ano de 2006 ocorreu uma turma com 15 participantes. Em 2007, o PPA não aconteceu por dificuldades internas do Departamento quanto a planejamento e organização da atividade. Em 2008, ocorreram duas turmas, cada uma com 30 inscritos (PAZZIM, 2010). No caso citado o PPA em meio ao funcionamento parou por 01 ano. Não há detalhes no relato das verdadeiras razões, mas importa que este retornou às atividades.

A ELETROSUL durante o acordo coletivo de trabalho 2003/2004, mostrou evidente preocupação com as pessoas em vias de aposentadoria e comprometeu-se a implantar um Plano de Preparação da ELETROSUL para a Aposentadoria de seus empregados. Para solucionar o impasse que vinha ocorrendo com as aposentadorias, a empresa desenvolveu o Plano de Readequação Programada do Quadro de Pessoal – PREQ29. O termo readequação vem da suscitação de algo que já acontecia na empresa, no trabalho com os aposentáveis. Essa estratégia deu outros parâmetros a causa. Tornou o aposentado da ELETROSUL alguém realmente orientado pelas políticas públicas no ambiente empresarial. É lamentável que isto só tenha ocorrido depois da intervenção sindical e são claros problemas sociais vividos, expostos ao público, como indica uma negociação de acordo coletivo. O sentido maior da instituição do PREQ é constituir-se em uma estratégia de gestão de recursos humanos, como um instrumento para preservar e potencializar o conhecimento adquirido dos empregados. Com esta ferramenta, foi possível “programar a sucessão quantitativa (número de empregados) e qualitativa (conhecimentos) dos empregados em processo de aposentadoria” (ELETROSUL, 2005).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC, pioneiro na região nos estudos de PPA, também passou por um período de ociosidade, ora por

falta de cliente, ora por incapacidade técnica, sendo hoje referência neste trabalho (PAZZIN,2010).

Espelhando-se nos casos acima, é possível dizer que não há insucesso no programa, e sim emperramentos devidos a extensão da ação. Espera-se que o respaldo legal de sua criação prevaleça e a situação gerencial e de engajamento resolva-se.

O estudo aprofundado de caso como os supracitados é o caminho para o futuro gestor do Programa do IFTO, que deve apresentar soluções para o fortalecimento da equipe e os problemas de comunicação que permeiam.

Os resultados apresentados sugerem que o PPA do IFTO *Campus* de Araguatins deve privar por um funcionamento adequado, por tornar os desafios em avanços, empenhar para que o programa contribua positivamente para os servidores na fase pré e pós-aposentadoria e agir para que este seja estendido aos demais *campi*.

Quanto aos avanços e desafios podem afirmar que apesar da estagnação, o fato de haver no campus de Araguatins um PPA transcrito em uma Portaria, pode-se considerar um avanço, pois programas de cunho social, no Brasil, são poucos registrados nas Instituições, tanto particulares, como públicas, característica de países ainda não desenvolvidos. Partindo do mesmo pressuposto, conclui-se que os avanços vão acontecer e a divulgação de trabalhos como esse importa e são a via de acesso para que haja avanços e finde a estagnação atual.

O PPA é um trabalho social da instituição para com seus servidores e tem como meta a melhoria da qualidade de vida. Acredita-se que este seja o grande desafio do PPA do IFTO: assegurar-lá na fase da aposentadoria, mas também a pré-aposentadoria.

Incluir os programas de preparação para a aposentadoria (PPAs) nas empresas públicas e privadas reflete o caráter social destas, com a melhoria da imagem organizacional que fomenta a segurança e o bem-estar. Esses programas de educação precisam começar bem antes da aposentadoria e é aconselhável que se conte com a participação não só de servidores em fase de aposentadoria, mas também com empregados mais jovens. A ideia não é incluir toda a empresa do Programa, mas dar a todos a informação e conhecimento da causa do aposentado, promovendo um processo permanente de desenvolvimento do ser humano e da qualidade de vida (FRANÇA, 1999).

Entretanto, não parece lógica tamanha concentração no desenvolvimento econômico sem que seja priorizado o desenvolvimento do homem em qualquer faixa etária. Não é só o governo que deve estabelecer políticas que garantam o acesso à população que envelhece a empresa também deveria abrir espaço para a participação de seus empregados de qualquer idade em projetos próprios ou em projetos coletivos que abranjam a comunidade (FRANÇA, 1999, p. 15).

O pensamento social devia ser um cuidado que se igualasse ao cuidado com o salário, o servidor em si deve se preocupar com as ações que incentivem o seu bem estar. Como foi visto, na Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, o programa teve um tempo parado também por falta de servidores inscritos. Foi necessário criar um programa de incentivo financeiro para a alimentação desses (ANDRADE, 2014).

O programa de preparação para a aposentadoria constitui um benefício para o servidor, quando os ajuda a aumentar seus conhecimentos e a tomar decisões em relação ao futuro. Assim, investem na Instituição empregatícia, também, pois quando os vínculos de bem estar são criados desde o início da relação patrão-empregado, cria-se uma cumplicidade positiva permitindo que o servidor seu planejamento e se prepare para a nova fase de vida que surgirão com a aposentadoria (RODRIGUES *et al* 2005 apud FRANÇA, 2005 p.13).

Portanto contribuir na preparação para a aposentadoria, em detrimento da velhice ou outra causa é a meta e missão do PPA.

Diante dos estudos, conclui-se que a relação trabalho e aposentadoria é bem mais tensa do que a sua simples sequência, tanto no que tange ao financeiro, quanto aos aspectos psicossociais do servidor. Portanto, trata-se de uma política preventiva direcionada à qualidade de vida.

Ao PPA do IFTO de Araguatins sugere-se fortalecer sua equipe gestora e as experiências vividas com o grupo de aposentados, retomando o Programa para atingir também os pré-aposentados, superando este momento de estagnação com ação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, pode-se concluir que viver bem o presente, preparando-se para o amanhã é o resultado positivo da condição humana. Ao dirigir um olhar mais atento ao redor, percebe-se que quem faz a história é o homem, na constante conquista de si mesmo e sua posição com os fatos da vida, aqui, restrito ao trabalho e aposentaria.

A presente dissertação teve como objetivo geral compreender, através de uma análise crítica acerca da implantação do Programa de Preparação para a Aposentadoria no *Campus* de Araguatins do IFTO, como se (des) articulam sujeito e trabalho em nossa sociedade, por ser proposta que este funcione como projeto piloto e quando amadurecido se estenda aos demais *campi* do IFTO. Seguiu-se assim, os passos metodológicos de pesquisa científica, com estudos da literatura pertinente, momento em que foi caracterizado o campus, a região a responsabilidade social, a fim de verificar e comprovar o quão preciso e valioso são para a comunidade, ações sociais desta estirpe. Em seguida, estudou-se o trabalho, a aposentadoria e o PPA, mediador deste período de transição. Fez-se necessário, devido a importância da causa, uma pesquisa de campo na qual participaram servidores aposentados do campus de Araguatins, os que irão aposentar-se até 2020 e a equipe gestora que compõem o referido programa. Foram os resultados da pesquisa que possibilitou a avaliação do quesito.

A ponderação do PPA do IFTO de Araguatins revelou que o programa nas suas primordiais ações, momento em que foi trabalhada a gratidão em relação aos servidores aposentados do campus, motivando-os a sentir-se bem no período de ócio. Foram feitas homenagens, palestras e alguns encontros para este fim. Contudo, a saída dos membros gerenciais do programa, induziu-o a uma baixa progressiva, impossibilitando que objetivos, como a educação para que as pessoas construam o seu próprio projeto de vida; reflitam e discutam sobre as maneiras de usar o tempo livre após o desligamento; se informem sobre as regras e leis que regem o sistema previdenciário; melhorem sua qualidade de vida e participem de atividades ligadas à saúde, ao lazer e a interação social, ações comum de um PPA que não foram relatadas por nenhuma das pessoas que em algum instante participou das programações. Com base nesta constatação, infere-se que ao repensar o programa em questão, comprovou-se a necessidade de uma reformulação, isto é, dizer valer os objetivos de um PPA.

Na configuração do mundo contemporâneo, o trabalho e seus significados representam a vida humana, individual e coletiva, não há sentido em viver a vida guiando-se pelo “ritmo da correnteza”, é preciso planejá-la e procurar alcançar objetivos e é através do trabalho que

se faz possível. Porém, envelhecer não traz o fim dos ensejos, por isso acopla-se aos objetivos: descrever a relação entre o trabalho e a aposentadoria para os participantes da pesquisa.

Para entender os significados de trabalho e aposentadoria, é preciso uma postura holística na sociedade atual, vitimada por mudanças que vem ocorrendo no mundo, mudanças essas que repercutem na vida humana, em seu modo de ser e agir na sociedade, pois, “quanto mais dinâmica é a sociedade, quanto mais casual é a relação do particular com o ambiente em que se encontra ao nascer, tanto mais o homem está obrigado a colocar continuamente à prova sua capacidade vital” (HELLER, 1994, p. 22).

A capacidade humana, na maioria das vezes, desabrocha com o trabalho, pois este, em acordo com a sociedade, exige o compromisso com as regras e normas sociais que dirigem a forma do homem permanecer inserido em seu meio social, definindo a sua relação com a sociedade. No grupo I, os partícipes têm uma relação intensa com o trabalho enquanto emprego, pois as perdas financeiras e o fim de carreira abrupto os levaram, apenas, de volta pra casa. Ainda, é o sustento da família, não com toda a pompa dos tempos do salário empregatício. Alguns ainda fazem algo do que faziam, mas a volta pra casa e para família é o que prevalece, em suas vivências atuais. O que se percebeu é que o grupo afina-se mais com o emprego, do que com o trabalho em si, é claro, que reconhecem a importância do trabalho em suas vidas, mas na fase atual é a perda do emprego que traz o encargo dos fatos que estes gostariam que tivesse sido diferente.

O grupo II vive a euforia de aposentar. O sentimento de dever cumprido embala seus sentidos em relação ao trabalho. Reconhecem os ganhos que tiveram advindo deste, relatam o descanso como primeira das ações pós-aposentadoria e dão indícios de estar arredios quanto ao julgamento da sociedade sobre os seus trabalhos, o que pode ser julgado normal, para quem se aproxima do fim de carreira e não foi adequadamente preparado. Portanto, do trabalho à aposentadoria, o grupo II vive expectativas, almejam possibilidades, o que caracteriza uma visão subjetiva, passível de não acontecer na totalidade.

O trabalho, conforme já dissertado no corpo da pesquisa, por ser parte da vida produtiva se integra ao homem, fazendo parte de suas características, de sua vida social e de suas crenças. Essa trilha ocorre numa interface, no sentido de que a pessoa, ao longo de sua vida, não é apenas o que é, mas exprime e sucumbi o que deseja ser, e é, em particular, o trabalho que lhe permite tal expressão, identificar-se em relação a esses horizontes.

É através da atividade profissional que o ser humano realiza seus projetos e sonhos, ou seja, pelo trabalho o homem se produz e, ao mesmo tempo, modifica o outro, sendo esta

relação com o outro que lhe é querido ou exista uma relação de subordinação, a parte árdua do trabalho, isto é, o que lhe faz obrigatório (BRUNS; ABREU, 1997).

Findado esta relação do homem com o trabalho, sendo as relações dinâmicas, se altera a visão que o homem possui do mundo e de si próprio. Eis a questão, que separa a magnitude deste e de todo o conteúdo vivido no trabalho para o período pré e pós- aposentadoria: se não houver preparo, após as expectativas da pré-aposentadoria e a euforia de aposentar, haverá uma operação de subtração, resultando perdas: de relacionamento com o trabalho e pelo trabalho; financeiras; figura ligada a ociosidade; sensação de encargo pela idade e outros conflitos de ordem psicossociais. Eis a relação entre trabalho e aposentadoria vivenciada pelos participantes deste estudo. Um misto de sentimentos, anseios e medos que precisam ser desvelados para evitar o sofrimento deste servidor nesta fase da vida.

Considerando que na sequência da vida, há o tempo de preparo para a fase adulta que, culturalmente, refere-se à inserção no mercado de trabalho, o trabalho em si e a aposentadoria, pode-se dizer que essa fase acontece na terceira idade. Nesse raciocínio, utiliza-se o conceito de terceira idade como uma construção social criada a partir das definições das etapas do desenvolvimento humano que condizem com o processo de envelhecimento biológico.

Analisar as contribuições do PPA percebidas pelos servidores do IFTO – Campus Araguatins, no período de junho/2013 a julho/2015 foi o objetivo que não se alcançou. Houve sim, implicações quanto à necessidade deste como foi discutido, tanto para o grupo I, como para o grupo II. Todavia, os componentes do grupo I mostram-se animados com o que conheceram do PPA, afirmam a necessidade de revitalizá-lo, aconselhá-lo-iam para outros colegas e gostariam de algum modo contribuir para sua prática no *campus*, o que denota os pontos positivos do programa. Em contra partida, o grupo II desconhece totalmente as proposta do PPA, sabem que este foi implantado no campus. Registrou-se no diário de campo que o veem com certa desconfiança ética, interpretando com maledicência sua inexistência no campus alinhado a sua criação.

Discutir a viabilidade de um PPA possível de ser implantado nos demais campi do IFTO, com base nas avaliações do PPA Campus Araguatins e da literatura pertinente constitui o último objetivo específico desta dissertação. Conforme descrito nessa pesquisa, a implantação de um PPA, no *Campus* em estudo, nasceu com o aparecimento de casos que demonstraram servidores em posturas desoladas ao serem comunicados que era tempo de se aposentar, demonstrando então falta de um preparo prévio para o momento da aposentadoria. Inicialmente, o programa cumpriu suas metas, desenvolvendo palestras, homenagens, comemorações de aniversários. O grupo I, os aposentados foram os beneficiados, porém os

gestores do programa, que somavam 19 profissionais, dirigidos à finalidade do programa, dissiparam, restando apenas 09 servidores, que designam os cargos de apoio, isto é, suas posições na equipe gestora são limitadas, fora das competências de resoluções de gerência. Portanto, desde o afastamento da psicóloga que ocupava o cargo de presidente da comissão, do médico, da substituta da presidente (redatora da presente dissertação), dentre outros, o programa entrou em estagnação, sendo que nenhuma atividade foi desenvolvida.

Assim, pretendeu-se discutir a viabilidade de um PPA possível de ser implantado nos demais Campi do IFTO, com base nas avaliações do PPA Campus Araguatins Entretanto, diante do exposto, ainda não é possível, pois como projeto piloto, na atualidade, este ainda não despontou.

No que tange as contribuições do PPA para os servidores do Campus pesquisado, analisou-se que alguns membros gestores do PPA, ao participarem em 2014 do III Congresso Brasileiro de Orientação para a Aposentadoria – CONBOA, caracterizou-se como uma ação de aprendizado para os mesmos, representados aqui, por dois membros da comissão. Entretanto, como a equipe da direção foi desfeita e foi a estas dirigidas ações empreendedora no que tange ao conhecimento de lidar com o programa, ficou então a necessidade de se promover outras atividades capacitadoras que abrangessem mais pessoas da equipe, pois assim não haveria desfalque técnico, como se verificou na atualidade, com o programa.

Destarte, o que seria uma contribuição acabou por não colaborar efetivamente com o PPA. Mas nem por isso deixa-se de destacar as ações desenvolvidas ao longo dos 16 meses em que o PPA esteve em funcionamento com os aposentados como, as homenagens, comemorações de aniversário, palestras com professores do campus, etc.

Os desafios que estão postos, tanto para o IFTO, como para a equipe gestora deste PPA Piloto, no Campus de Araguatins são:

- 1) Reestruturação em caráter de urgência da equipe gestora do PPA;
- 2) angariar verba específica para a execução das ações, o que envolve visitas técnicas da equipe gestora do PPA para outros locais que lograram êxito na execução do programa; consultoria especializada para acompanhar a equipe na execução do programa e na sua articulação para todo o IFTO; recursos para a subsistência das ações do programa;
- 3) Estabelecer parcerias com outros órgãos públicos na cidade de Araguatins ou proximidades para que as ações possam ser coletivas;
- 4) adotar metodologias participativas, que envolvam os pré-aposentados nas escolhas das temáticas emergentes a eles, tais como as que foram encontradas neste estudo:

organização financeira, devido à diminuição nos rendimentos; elaborar um plano de vida para este momento de não ter o trabalho como o centro das atividades diárias, entre outros.

O estudo apresentou limitações. A primeira limitação refere-se à perda de participantes devido à adversidade acontecidas nos instantes das entrevistas ao longo do estudo, totalizando cinco participantes no grupo II e dez da equipe gestora. Essa perda de participantes sugere cautela na interpretação dos resultados, na medida em que eles refletem as opiniões subjetivas e demonstram ausência de poder quando se referem à construção do PPA.

Outra limitação da pesquisa é o fato que debater sobre o planejamento da aposentadoria não é uma tarefa fácil, pois a escassez de publicações, principalmente no que tange a métodos de avaliação quando se quer considerar o empreendimento inviável, muito complexo ou oneroso. Considera-se que experiências de avaliação de programas sociais, onde estão incluídos os PPAs são eficientes, pois oferecem subsídios para o aprimoramento da eficiência e da eficácia dos programas, bem como apresenta resposta à sociedade sobre a efetividade social das políticas implantadas e sobre a gestão adequada de recursos (MOURÃO e LAROS, 2008).

O fato de que somente a equipe gestora e os participantes do grupo I, conhecer alguma coisa sobre um PPA foi outra limitação da pesquisa, que teve que se ater a bibliografia literária. Sente-se a falta de comentários próprios do PPA do IFTO campus de Araguatins, de seus psicológicos, médicos, profissionais, físicos e outros que relacionam diretamente com os problemas emergentes dos servidores em processo de adaptação à aposentadoria

A presente dissertação resultou num produto de intervenção para a revitalização do PPA (anexo) e este será apresentado aos administradores do campus, como primeira proposta de ação positiva, diante do impasse da estagnação completa do PPA do IFTO de Araguatins. Sendo assim, sugere-se que novos estudos sobre o Programa no referido campus, após uma aceitação e discussão para rever a na situação atual.

As contribuições do PPA para o IFTO campus de Araguatins foram válidas para os aposentados e equipe gestora, entretanto não houve continuidade e não atingiu os pré-aposentados, o que se destaca conseqüentemente, como um dos desafios do Programa.

Sugere-se para trabalhos futuros o acompanhamento deste Programa para saber se houve alguma reverberação a partir das colocações deste estudo, uma vez que é emergente para os pré-aposentados esta atenção e cuidado.

REFERÊNCIAS

- ABRAPP. Aposentadoria com qualidade, responsabilidade social da empresa. **Fundos de Pensão**, n. 292, ano XXIII, p. 37-44, Mar.2004
- ACOSTA, A. R.; VITALE, M. A. Faller (Org.). **Família Redes, Laços e Políticas Públicas**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2007
- ALVES, M. L. Reforma da previdência: caminhos já trilhados e expectativa com o novo governo. **ADunicamp: Revista da Associação de Docentes da Unicamp**, Campinas, SP, Ano 04, nº 01, p. 51-58, nov. 2002
- ANDRADE, M. B. **Me aposentei e agora?** Trabalho de Conclusão de Curso em Jornalismo. UFSC-Universidade Federal de Santa Catarina-Centro de Comunicação e Expressão Departamento de Jornalismo. Florianópolis, SC Novembro de 2014.
- ANDRADE, E. L. **A decisão de investir -Métodos e modelos para avaliação econômica**. 1ª. Edição – Editora LTC – Rio de Janeiro – 2013.
- ANDUJAR, A. M. **Modelo de Qualidade de Vida dentro dos Domínios Bio-Psico-Social para Aposentados**. Florianópolis, 2006. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina (152 p.)
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2002.
- _____. **R.Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2004.
- ARAGUATINS – TO – **Historicidade e caracterização da cidade**. Disponível em: <http://www.araguatins.to.gov.br/cidade>. Acesso em 2 jan. 2015.
- ARRUDA, J. J. A.. **A Revolução Industrial**. 3ª ed. São Paulo: Ática, 1994
- ASSUNÇÃO, A. A. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.8, n. 4, p. 1005-1018, 2003.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2007.
- BECKER, H. **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais**. 4.ed., São Paulo: Hucitec, 1999.
- BERND, Z.. Da Arte de Viver mais Frouxo. **Zero Hora**, Porto Alegre, 9 de dezembro de 1996, p. 21.
- BOSI, E. **Memória e sociedade: lembranças de velhos**. 3a ed.. São Paulo: Companhia das Letras, 1994

BRASIL, **Lei 8213/91**. Lei de Benefícios da Previdência Social.

_____ (1994, 4 de janeiro). Lei nº 8.842. **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, 132(3), 77-79

_____ **Lei complementar nº 101, de 04 de Janeiro de 2000**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 04 de jan. 2000.

_____ Ministério da Saúde. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador**. Brasília, DF, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm, Acesso 15 out 2015.

_____ Ministério da Saúde, 2000b. **Empresa Saudável**. Projeto desenvolvido em parceria com a Opas. Brasília: Área Técnica de Saúde do Trabalhador/Secretaria de Políticas de Saúde/Ministério da Saúde.

_____ **Estatuto do Idoso**. Brasília, 2003.

_____ Ministério da Saúde. **Plano de ação internacional sobre o envelhecimento**, 2003 / Organização das Nações Unidas; tradução de Arlene Santos. Brasília – DF – 2003 – 84 p. Disponível em: <http://www.observatorionacionaldoidoso.fiocruz.br/biblioteca/manual/5.pdf>. Acesso em 05 jan 2016.

_____ Ministério da Saúde. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador**. Brasília, DF, 2004a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm, Acesso 02 jun 2015.

_____ **Legislação trabalhista e previdenciária**. Fascículo n. 24/2008. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal: uma construção coletiva. SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor. Brasília, DF. 2010

_____ **Legislação trabalhista e previdenciária** fascículo n. 24/2008. Ministério da Saúde. **Portaria nº365/09**. Brasília, 2009.

_____ **Decreto n. 7.234, de 19 de julho de 2010**. Dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil - PNAEs. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7234.htm>. Acessado em 30 de janeiro de 2015.

_____. Ministério da Educação Secretaria de Educação Profissional e Tecnológico. **Regimento Geral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins**. Junho/2011. Disponível em: http://www.ifto.edu.br/ifto_cms/docs/arquivos/110620131043RegimentoGeraldIFTTO.PDF Acesso em 05 fev.2016

BRUNS, M. A. T.; ABREU, A. S.. O envelhecimento: Encantos e desencantos da aposentadoria. **Rev. ABOP**, v.1, n.1, Porto Alegre jun. 1997 (p. 5-33)

CAJAZEIRA, J. E. R. **Responsabilidade Social nas Organizações Classe Mundial no Brasil: só um discurso ou desempenho sustentável.** São Paulo, 2005. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. 213 p.

CARLOS, S. A. *et al.* **Identidade, aposentadoria e terceira idade. Estudo Interdisciplinar: Envelhecimento.** Porto Alegre, v. 1, p. 77-89, 1999.

_____. S. A. *et al.* **Identidade, aposentadoria e terceira idade.** In: BARRILLI, Heloisa Salvador *et al.* O saber construído sobre o processo de envelhecimento. Porto Alegre, RGS/UNISINOS/PUCRS, Relatório de Pesquisa, 1998. p. 18-39.

CARREIRA, J. (2008). **Estudo sobre as medidas de intervenção social nos maus-tratos aos idosos,** Porto, 4 [on-line] <http://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/1100/2/Jos%C3%A9%20Carreira%20-%20Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado%20em%20Trabalho%20Social.pdf>. Acesso em 12 jan 2016;

CARVALHO, R. (2010). **O Processo De Envelhecimento Na Visão Dos Idosos Participantes Dos Grupos De Convivência De Volta Redonda: Subsídios Para Confecção De Cartilha Informativa,** Volta Redonda, (33-45) [on-line] http://www.unifoa.edu.br/portal_ensino/pos_OLD/mecmsa/arquivos/18.pdf . Acesso 12 fev.2016

CARVALHO, R. B. da C. **Perfil de aptidão física relacionada à saúde de pessoas a partir de 50 anos praticantes de atividades físicas.** Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003. 122 p.

CHRISOSTOMO, A. C. R.: MACEDO, R. M. S. de. O trabalho segundo a visão de um grupo de aposentados. **Revista Kairos Gerontologia**,14(1), ISSN 2176-901X, v. 14, n. 1. São Paulo, p. 149-161, 2011.

COSTA, A.B. **Projetos de futuro na aposentadoria.** 2009. 110 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2009.110 p.

COSTA, G. M. **Trabalho individual e a pessoa humana.** 2005. Tese de doutorado. Universidade Federal de Pernambuco, CSA- Serviço Social. Aprovado em Abril de 2005, p. 215.

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2010.

COTRIM. G.. **Fundamentos da filosofia: história e grandes temas.** 15. ed. São Paulo : Saraiva, 2002.

CUNHA, J. B.; BLANK, V. L. G.; BOING, A. F.. Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005). **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v.12, n.2, p. 226-236, 2009.

DEBERT, G.G. (2004). A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização da velhice. São Paulo: EditUSP-Fapesp.

DEBETIR, E. Aposentadoria – Oportunidade de Realizar Projetos e/ou Momento de Crise? **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo, v. 01, n.02, p. 43-67. Set/Out/Nov/Dez 2011.

DELGADO, J. Velhice, corpo e narrativa. **Revista Horizontes Antropológicos**. Porto Alegre, ano 16, n. 34, p. 189-212, jul/dez 2010.

DRUCKER. P. **Introdução à Administração**. Trad. Carlos Afonso Malferrari. São Paulo: Pioneira, 1984.

ELETROSUL. **Exposição de motivos: Plano de Readequação Programada do Quadro de Lotação (PREQ)**. Relatório enviado ao DEST/MP. Florianópolis, 2005.

ETHOS (INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL). **Indicadores de Responsabilidade Social Empresarial 2007**. São Paulo: Instituto Ethos, 2007.

FERREIRA, A. B. H. **Dicionário Aurélio: Novo dicionário da Língua Portuguesa**. 5 edição. Editora Nova Fronteira. Rio de Janeiro, 2010.

FRAIMAN, A.P. **Coisas da cidade**. São Paulo: Cortez.(1986)

FRANÇA, L. H.F. Programa de Preparação para Aposentadoria: Desafios a enfrentar. In R.P. 3. ed. **Alternativas para uma sociedade em transição** (pag. 11 a 34) RJ -2000

_____ **Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades**. Rio de Janeiro: UnATI, UERJ, 2002.

FRANÇA, L. H. e STEPANSKY, D. V. Educação permanente para trabalhadores idosos – o retorno à rede social. Boletim Técnico SENAC. **Revista de administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, 46-55, 2005.

FRANÇA, L. H. de F. P.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Revista Psicologia em Estudo**, vol.13, nº2, Maringá, Abr./Jun.2008.P. 207-216

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____ **A.C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIRARDI, A. **Desapostentadoria: Melhor agora**.Ed. Clube dos aposentados 3ª edição. Curitiba/PA, 2011.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

GOOGLE IMAGENS. **Microrregião do Bico de Papagaio em Tocantins**, BR (2015). Disponível em: <https://www.google.com.br/search?q=microrregião+do+bico+de+papagaio+em+tocantins&safe=off&espv=2&biw=1366&bih=643&tbm=isch&>. Acesso em 10 out. 2015.

GRISCI, C. L.I. **Trabalho, tempo e subjetividade: a reestruturação do trabalho bancário**. 2000. 314 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

GUEDES, S. da S. **Pensando a aposentadoria: um estudo de caso em uma Instituição federal de ensino**. 2010. 158 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Universidade Potiguar, Natal, 2010.

GUEDES, R. de C. **Responsabilidade social e cidadania empresarial: conceitos estratégicos para as empresas face à globalização**. São Paulo, 2000. Artigo de conclusão de mestrado da Pontifícia Universidade Católica da São Paulo (PUC- SP). 15 p.

GUIMARÃES, K. (07/10/ 2014) **Programa pioneiro sobre aposentadoria no IFTO é apresentado em Congresso Nacional**. Instituto Federal de Educação e Tecnologia Tocantins. Disponível em: <http://reitoria.ifto.edu.br/portal/layout.php?pagina=news.php&id=4218>. Acesso em 11 set 2014.

HETLLER, A. **O Cotidiano e a História**. 3. Ed., São Paulo, Paz e Terra, 1989.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2010. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsociais2010/SIS_2010.pdf. Acessado em 07 jul. 2014.

IFTO. **Instituto Federal de Tocantins**. Disponível em: <http://araguatins.ifto.edu.br/portal/index.php/gestao-de-pessoas>. Acesso em 12 jun 2015.

KALACHE, A. **Entrevista com Kalache sobre envelhecimento 50+CBN - Como chegar (e passar) dos 50 anos em cinco lições** - Radio CBN (online). Publicado em 31/03/2012. Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=tAJGKmUbZjw>– Acesso em 17/05/2013.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 1999.

KUBO, S. H.; GOUVEA, M. A.. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Rev. Adm. (São Paulo)**, São Paulo, v. 47, n. 4, Dezembro. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072012000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 de jul 2016

LAKATOS, E.M; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 1996.

LEITE, C. B. **O século da aposentadoria**. São Paulo: LTr, 1993. 152 p

LIMA, M. B. F. **Aposentadoria: fim ou recomeço? Percepção de professores aposentados sobre a influência da aposentadoria nas suas trajetórias profissionais e nos seus estilos**

de vida. 2006. Monografia (Graduação em Psicologia) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2006. 78 p. Disponível em: <<http://inf.unisul.br/~psicologia/wpcontent/uploads/2008/07/MarilaineBittencourt.pdf>>. Acesso em: 15. Abril. 2015.

LOHN, V. M. **Indicadores de Responsabilidade Social: Uma proposta para as Instituições de Ensino Superior.** Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América Latina, 8,2008,Assunção,Paraguai: IPEAU- Instituto de Pesquisas e Estudos em Administração Universitária,2008.

LOIZOS, P.. **Vídeo, filme e fotografias como documentos de pesquisa.** In: BAUER, M. W.; GRASKELL, G.. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

LUKÁCS, G. **As Bases Ontológicas do Pensamento e da Atividade do Homem.** In: Temas de Ciências Humanas. Tradução de Carlos Nelson Coutinho.1.Ed. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978 p.

_____. **Per l'ontologiadell'esser sociale.** Traduzido por Alberto Scarponi. v. II. Roma: Riuniti, 1981

_____. **História e consciência de classe: estudos de dialética marxista.** 2.ed. Rio de Janeiro: Elfos, 1989.

MACHADO, J.L.A. **O enigma das pirâmides.** 2006. Disponível em<<http://teste.planetaeducacao.com.br/historia/piramides.asp>> Acesso em 17 abr. 2015.

MADEIRA, J. M. P.. **Servidor Público na Atualidade.** 8ª. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MAGALHÃES, C. **As relações de trabalho na modernidade: desafios.** São Paulo: Juruá, 2010.

MARCOS, A. A. **Os escravos e a sociedade.** São Paulo: Lancelot, 2008.

MARTINS, J. *et al* (2002). Necessidade de educação em saúde dos cuidadores de pessoas idosas no domicílio **Revista Texto Contexto** .Enfermm, Florianópolis, abr-jun, v.16, n.2, p.4-18.

MARTINS, M. C.; RIGONI, J.; ZAGO, C. A.; CARDOSO, O. R.. **Pressupostos para um Programa de Preparação para Aposentadoria: Caso ELETRONORTE.** In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 23, 2007, Foz do Iguaçu.

MARX, K. **O Capital (v.1).** Livro Primeiro. São Paulo: Nova Cultural, 1983.

MASLOW, A. H. **Maslow no gerenciamento.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000

MCEWEN, M.; WILLS, E.M. **Bases teóricas para enfermagem.** Tradução Ana Maria Thorell. 2 ed.. Porto Alegre; Artmed, 2009.

MONZATO, P. P. Programa de Preparação para aposentadoria da UERJ. **Sustinere**, v. 02, n. 02, 2014, p.1-1.

MORIN, E. **A saúde dá trabalho**. Administração do Milênio. Revista da Escola de Administração - UFRGS - ano 4 - Edição Verão 2006. p. 12-24.

MOSER, A.(2010) **O envelhecimento da população brasileira e seus desafios** (artigo). Disponível em http://www.antoniosmoser.com/site/index.php?option=com_content&view=article&id=82:o-envelhecimento-da-papulacao-brasileira-e-seus-desafios&catid=34:artigos&Itemid=41. Acesso em: 08 de jul de 2016.

MOURÃO, L., e LAROS, J. A. (2008). **Avaliação de Programas Sociais: comparando estratégias de análise de dados**. Psicologia. Teoria e Pesquisa, 24, 545-558. Disponível em: www.scielo.br/pdf/ptp/v24n4/19.pdf. Acesso em 07 jul 2016.

MUNIZ, J. A. Programa de Preparação para o Amanhã- **Revista Estudos de Psicologia**-1996, Natal, v 2, f1, p. 198-204.

MURTA, S. G.; FRANÇA, C. L.; SEIDI, J. (Organizadoras). **Programas de Educação para Aposentadoria – Como planejar, Implementar e Avaliar**. 1ªed. Editora: Sinopsys, Novo Hamburgo, 2014. RJ

NARDI, H. C.. Saúde do Trabalhador. In: CATTANI, A. D. (org.).**Trabalho e tecnologia, dicionário crítico**. Petrópolis: Editora Vozes; Porto Alegre: Ed. Universidade, 219-224, 1997.

NARDI, H. C. **Subjetividade e trabalho**. In: A. Cattani& L. Holzmann. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. (p. 277-280). Porto Alegre: Ed. da Universidade UFRGS.2006.

NUNES, C.O.A.T. (2014). **Programa de Preparação de planos de vida para a aposentadoria: avaliação de necessidades, processo e efeito**. Tese de doutorado. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.

OLIVEIRA, L. A. **Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins**. 2013. 56f. Dissertação (Mestrado Profissional em Ciências da Saúde), Universidade Federal do Tocantins, Palmas, TO.

OLIVEIRA, L.F. **Direito Previdenciário**. 2 ed. rev. e atual. São Paulo: RT, 2004.

OMS / ONU - Organização Mundial de Saúde e da ONU /Organização das Nações Unidas. **Encontro mundial sobre envelhecimento, Madrid (04/2002)**. Disponível em: www.portal.saude.gov.br . Acesso 05 mai 2015.

ONU, **Organização das Nações Unidas**. Disponível em: http://rio.unic.org/index.php?option=com_content&task=view&id=116&Itemid=83. Acesso em: 16 Jan/ 2016.

PAPALÉO NETTO, M. e PONTE, J. R. **Envelhecimento: desafio na transição do século**. In: PAPALÉO NETTO, M. Gerontologia. 1. ed. São Paulo: Atheneu, 1996.

PAPALÉO NETTO, Matheus. **Gerontologia: a velhice e o envelhecimento em visão globalizada**. São Paulo: Atheneu, 2002.

PAPALIA, D. E; OLDS, S.W. Desenvolvimento psicossocial na terceira idade. In: **Desenvolvimento humano**. Trad. Daniel Bueno. 7. ed. Porto Alegre; Artes. Médicas Sul, 2000. p 491 – 519.

PASINATO, M. T. M.. **Reforma do sistema previdenciário brasileiro: a Previdência Complementar e o papel do Estado**. 146 p. 2001. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, Escola Brasileira de Administração Pública, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3630>. Acesso em: 18 ago. 2015.

PAZZIM, T. A.. Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) na Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA). **Revista Escola de Gestão Pública Secretaria Municipal de Administração de Porto Alegre**, Ed. 6 Ed. PA/RS 2010, p.1-32.

PEIXOTO, E. C. (org). **Aposentadoria: retorno ao trabalho e solidariedade familiar**. In: Família e envelhecimento. FGV, RJ, 2004

PEIXOTO, C. **Processos diferenciais de envelhecimento**. In: PEIXOTO, Clarice Ehlerr (Org). Família e Envelhecimento. Rio de Janeiro: Editora: FGV, 2005. p. 9 - 12.

PEREIRA, T e GUEDES, S. (2012) – **Novo tempo- a experiência de implantação de programa de preparo para a pós-carreira no IFR**. *Hollos*, 4, 158-177

PIAE, **Plano de ação internacional sobre o envelhecimento**, 2002. Disponível em: http://www.observatorionacionaldoidoso.fiocruz.br/biblioteca/_manual/5.pdf. Acesso 11 nov 2015.

PONTES, J. **Proposta de Modelo para Priorização de Ações de Responsabilidade Social da Organização com base nas necessidades sociais da região onde está inserida**. Florianópolis, 2003. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina. 122p.

POPA, O. e DINA, G. C. Promoção da responsabilidade social empresarial para uma economia verde e empregos inovadores. **INTERFACEHS Revista de Saúde, Meio ambiente e Sustentabilidade**. Vol. N ° 2, 2012

QUEIROZ, A. A. **Regras de aposentadoria do servidor público**. Artigo. Disponível em: http://diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5168:regras-de-aposentadoria-do-servidor-publico&catid=46&Itemid=207. Acesso em 03 set 2015.

RAUEN, F. J.. **Roteiros de Investigação Científica**. Tubarão, SC: Editora Unisul, 2002.

RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, UERJ, RJ, Ano 4, n. 2, 2º Semestre de 2004.

RICHARDSON, R. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2007..

ROCHA, R. **O trabalho ao longo da história**. São Paulo: Canárinho, 2008.

RODRIGUES, M. *et al.* Preparação para a Aposentadoria: O Papel do Psicólogo frente a essa Questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. v. 6 n. 1. p. 53-62. São Paulo: Vetor, 2007.

SANTOS, V. M. **A constituição subjetiva do envelhecimento: representações de trabalhadores de uma indústria de petroquímica sobre aposentadoria**. 2009. 122 p. Dissertação de pós-graduação da Universidade Federal da Bahia – Faculdade de Filosofia e sociologia. Aprovada em 16 de julho de 2009 pela comissão formada pelos professores.

SANTOS, M. A.. **As condições de trabalho ao longo da história**. São Paulo: Lux, 2010.

SENGE, P. M. *et al.* **A dança das mudanças: os desafios de manter o crescimento e o sucesso em organizações que aprendem**. 7. ed. Rio de Janeiro. Campus, 1999

SHIBATA, L.H. Em busca de um novo caminho. **O pós-carreira como oportunidades de realizações de potencialidades**. 2006. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

SHIBUYA, Cecília. **Aposentadoria - um caminho para a autorealização**. Revista Primeira região. 17 edição, Out/2011. p.12-16. Disponível em: ww.trf1.jus.br/Setorial/Ascom/PrimeiraRegiaoEmRevista/017/arquivos/017.pdf. Acessado em 01 fev. 2015.

SILVA, E. L. e MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. atual. – Florianópolis: UFSC, 2005. 138p.

SILVA JUNIOR, O. A. **Regras de aposentadoria no serviço público à luz da Constituição Federal**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 84, jan 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8862. Acesso em 06 de abr de 2016.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BARRETO (2016). **Reunião da mesa permanente reforça risco de abertura de capital e outros retrocessos na Caixa e no Brasil**. Notícia. Disponível em: http://www.sbbaretos.org.br/crbst_19.html. Acesso em 22 mai 2016.

SOARES, D. H. P.. **Aposentação: aposentadoria para a ação**. Florianópolis: Vetor, 2006.

SOBREIRA NETTO, F. e PEREIRA NETO, J. P. **Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPA: responsabilidade social das organizações**. Rio Grande do Sul, 2008. Disponível em: http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/254_254_SeGET_-_PPA_e_RS_-_final.pdf. Acesso 12 mai 2016.

SOUZA, E. M.; BIANCO, M. F. **A Ergologia – Uma alternativa analítica para os estudos organizacionais brasileiros sobre o trabalho**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO

LATINO AMERICANA DE ESTUDOS DO TRABALHO. Anais. Montevideu: Alast, 2007. v. 4, n. 1, p. 22-35

SOUZA, R. **Código de Hamurábi**. 2010 Disponível em <<http://www.brasilecola.com/historiag/codigo-hamurabi.htm>> Acesso em 17 abr. 2015.

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

TOLFO, S. R. e PICCINI, V. **Sentidos e significações do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estilos brasileiros** (2007). Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/20490/000612560.pdf?sequence=1>. Acesso em 12 out 2015.

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

VARELA, M. G. A. **Significado do trabalho e aposentadoria: em estudo entre os docentes de uma Instituição Federal de Ensino**. Natal, 2013. Dissertação de Mestrado em Administração Profissional da Universidade Potiguar – UnP.

VASCONCELOS, N. B. Programa Nacional de Assistência Estudantil: uma análise da evolução da assistência estudantil ao longo da história da educação superior no Brasil. **Ensino Em-Revista**, Uberlândia, v. 17, n. 2, p. 599-616, 2010.

VASCONCELOS FILHO, O. A. **Aposentadoria espontânea: uma nova leitura de seus efeitos no contrato de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, nº1351, 2007. Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/9599>>. Acesso em 13 de fev 2016.

VENTRURINI, O. D. **Aposentadoria como prêmio ou como castigo: avaliando as peculiaridades dos servidores da UFSM**. Santa Maria, 2013. Dissertação de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas.

WITZAK, M. V. C. **Envelhecer ao aposentar-se: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2005.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2a ed. Porto Alegre: Bookman; 2001

_____. **Estudo de caso: Planejamento e métodos**. Tradução Ana Thorell; revisão Técnica Cláudio Damacena. – 4. ed.- Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, Organizações e Trabalho**. Manuscrito publicado, Universidade Federal de Santa Catarina, SC. 1996.

_____. J.C.; SILVA, N. **Programa de Preparação para a Aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996.

_____. I, J.C. O Programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final da carreira. **Revista Ciências Humanas**, n. 05 (Edições temáticas), 2000

_____, J.C. **Interação humana e gestão:** Uma compreensão introdutória da construção organizacional. Rio de Janeiro: Lab, 2003.

_____, José Carlos; SILVA, Narbal. **Programa de preparação para a aposentadoria.** Florianópolis: Insular, 2006

_____. J.C. SIVA, N. **Interação Humana e Gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

_____, J.C. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho:** construção de projetos para o pós-carreira / José Carlos Zanelli, Narbal Silva, Dulce Helena Penna Soares. Porto Alegre: Artmed, 2010.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA INDIVIDUAL PARA OS SERVIDORES APOSENTADOS DO IFTO – CAMPUS ARAGUATINS

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Título do Projeto: Aposentadoria no Serviço Público com Apoio do Programa de Preparação para a Aposentadoria: o caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins - IFTO – Campus Araguatins.

Pesquisadora Responsável: Sandra do Prado Costa Pontes

Orientadora Responsável: Dr^a Liliam Deisy Ghizoni

Instituição/ Lotação do pesquisador responsável: IFTO/Campus Palmas

Telefone: (63) 9988-7067

E-mail: sandrapontes@ifto.edu.br

Prezado (a),

Esta pesquisa tem por objetivo geral avaliar o Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA no período de junho/2013 a julho/2015, no âmbito do IFTO – Campus Araguatins, com base na literatura pertinente equiparando com outros PPAs existentes e assim, propor melhorias no Programa. Dessa forma, o roteiro abaixo deve ser respondido considerando as questões propostas. Esse é um estudo acadêmico e seus resultados serão utilizados para fins institucionais apenas. Sua participação é de suma importância para nós.

1 INFORMAÇÕES SOBRE O PARTICIPANTE

1.1 Índice da Entrevista:

Número do participante: _____

Registro numérico da entrevista: _____

Local: _____

Data: _____

Período (Início e Fim): _____

1.2 Dados para Contato (opcional)

Telefone do participante: _____

Email: _____

1.3 Sexo:

() Feminino

() Masculino

1.5 Estado Civil:

() Solteiro

() Separado

() União Consensual

1.4 Data de Nascimento:

____/____/____ (dd/mm/aaaa)

Idade: _____

1.6 Têm filhos?

() Sim

() Não

1.7 Com quem mora? _____

1.8 Qual a pessoa que é responsável pelo sustento da casa? _____

1.9 Naturalidade [município e estado]: _____

1.10 Nível de escolaridade:

Ensino Fundamental: completo () incompleto ()

Ensino Médio: completo () incompleto ()

Ensino Superior: completo () incompleto ()

Outro: _____

1.11 Profissão: _____

1.12 Com quantos anos começou a trabalhar? _____ anos

1.13 Em que ano se aposentou? _____ Que idade tinha? _____

1.14 Motivo da aposentadoria:

Tempo de serviço ()

Proporcional ()

Doença ()

1.15 Renda bruta atual [anotar valor em reais]: _____

1.16 Moradia: Própria () Alugada () Cedida ()

Outra: _____

2 OPINIÃO SOBRE O PPA:

2.1 Como você tomou conhecimento do PPA-IFTO?

2.2 Como era sua rotina antes de frequentar o PPA-IFTO?

2.3 O que aconteceu depois que começou a participar do PPA-IFTO?

2.4 Você tem reclamações ou sugestões sobre o PPA-IFTO?

Sim () Não()

2.5 Se sim, as sugestões são relacionadas à que?

2.6 Que atividades você gostaria que o PPA promovesse?

atividades físicas () cursos () festas () palestras () passeios ()
 outras () Especificar _____

2.7. Você conhece as atividades que são promovidas atualmente?

Sim () Não ()

2.8. Você necessita de ajuda para realizar atividades em sua vida diária? Que tipo de ajuda e para que?**2.9 Você tem algum problema de saúde? Qual?**

3 PERCEPÇÃO SOBRE O APOSENTAR...
Importância do trabalho
1. Qual a importância do trabalho em relação a outras esferas da sua vida? Por quê?
2. Enumere de 1 a 5 o grau de importância que cada uma dessas esferas tem para o (a) senhor (a): () Trabalho () Família () Lazer () Comunidade () Religião
Aposentadoria
3. Quando eu falo sobre aposentadoria, quais são as 5 primeiras palavras que lhe vêm na mente?
4. Qual a sua percepção e sentimentos em relação à aposentadoria?
5. Como o (a) senhor (a) pensa que as pessoas veem a sua aposentadoria (sua família e outros)?
6. O que aconteceu em sua vida com a aposentadoria? O que acha dela presente momento?
7. O que você orientaria a um colega que está prestes a se aposentar? Como ele deve proceder?
Relação entre trabalho e aposentadoria
8. Geralmente, o ciclo da vida é educação-trabalho-aposentadoria. O (a) senhor (a) acha que a aposentadoria é o fim do ciclo ou pode representar o início de uma nova etapa?
9. Quais os seus planos para esta fase de sua vida?
PPA
10. Fale da sua vida antes de frequentar o PPA
11. O que você faz no seu dia a dia?
12. Você recomendaria a participação no programa aos amigos aposentados? Por quê?
13. O que ocorreu em sua vida depois que passou a frequentar o PPA?

Fonte: Adaptado de VARELA, 2013.

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA COLETIVA PARA OS SERVIDORES EM VIAS DE APOSENTADORIA DO IFTO – CAMPUS ARAGUATINS

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Título do Projeto: Aposentadoria no Serviço Público com Apoio do Programa de Preparação para a Aposentadoria: o caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins - IFTO – Campus Araguatins.

Pesquisadora Responsável: Sandra do Prado Costa Pontes

Orientadora Responsável: Dr^a Liliam Deisy Ghizoni

Instituição/ Lotação do pesquisador responsável: IFTO/Campus Palmas

Telefone: (63) 9988-7067

E-mail: sandrapontes@ifto.edu.br

Prezado (a),

Esta pesquisa tem por objetivo geral avaliar o Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA no período de junho/2013 a julho/2015, no âmbito do IFTO – Campus Araguatins, com base na literatura pertinente equiparando com outros PPAs existentes e assim, propor melhorias no Programa. Dessa forma, o roteiro abaixo deve ser respondido considerando as questões propostas. Esse é um estudo acadêmico e seus resultados serão utilizados para fins institucionais apenas. Sua participação é de suma importância para nós.

1 INFORMAÇÕES SOBRE O PARTICIPANTE

1.1 Índice da Entrevista:

Número do participante: _____

Registro numérico da entrevista: _____

Local: _____

Data: _____

Período (Início e Fim): _____

1.2 Dados para Contato (opcional):

Telefone do participante: _____

Email: _____

1.3 Sexo:

Feminino

Masculino

1.4 Data de Nascimento:

____/____/____(dd/mm/aaaa)

Idade: _____

1.5 Estado Civil:

Solteiro Casado

Viúvo Separado

União Consensual

1.6 Tem filhos?

Sim

Não

1.7 Com quem mora? _____

1.8 Qual a pessoa que é responsável pelo sustento da casa? _____

1.9 Naturalidade (município e estado): _____

1.10 Nível de escolaridade:

Ensino Fundamental: completo () incompleto ()

Ensino Médio: completo () incompleto ()

Ensino Superior: completo () incompleto ()

Outro: _____

1.11 Profissão: _____

1.12 Com quantos anos começou a trabalhar? _____ anos

1.13 Em que ano irá se aposentar? _____ Com qual idade? _____

1.14 Motivo da aposentadoria:

Tempo de serviço ()

Proporcional ()

Doença ()

1.15 Renda bruta atual [anotar valor em reais]: _____

1.16 Moradia: Própria () Alugada () Cedida ()

Outra: _____

2. SOBRE O PROCESSO DA APOSENTADORIA:

Importância do trabalho

1. Qual a importância do trabalho em relação a outras esferas da sua vida? Por quê?

2. Enumere de 1 a 5 o grau de importância que cada uma dessas esferas tem para o (a) senhor (a):

() Trabalho () Família () Lazer () Comunidade () Religião

Aposentadoria

3. Quando eu falo sobre aposentadoria, quais são as 5 primeiras palavras que lhe vêm na mente?

4. Qual a sua percepção e sentimentos em relação à aposentadoria?

5. Como imagina que será a sua aposentadoria?

6. Como o (a) senhor (a) pensa que as pessoas veem a sua aposentadoria (sua família e outros)?

7. O que você pretende fazer depois que se aposentar? (vida familiar, social)

<p>8.O IFTO auxilia nesse processo de preparação para aposentadoria?</p> <p>Seu gestor acompanha seu processo de aposentadoria? Como ele faz esse acompanhamento?</p>
<p>Relação entre trabalho e aposentadoria</p>
<p>9. Para o (a) senhor (a), qual a relação entre trabalho e aposentadoria?</p> <p>10. Geralmente, o ciclo da vida é educação-trabalho-aposentadoria. O (a) senhor (a) acha que a aposentadoria é o fim do ciclo ou pode representar o início de uma nova etapa?</p> <p>11. Quais os seus planos para esta fase de sua vida?</p>
<p>Ganhos e Perdas</p>
<p>12. Reflita sobre a sua aposentadoria nesse contexto e relacione os possíveis ganhos e perdas advindas desse processo.</p> <p>13. Em se tratando de ganhos e perdas com a aposentadoria, o que tem mais realce ou importância para você?</p> <p>() ganhos () perdas () nenhuma das anteriores. Explique.</p>
<p>PPA</p>
<p>14. Você conhece o PPA-IFTO?</p> <p>15. Opinião sobre o PPA</p> <p>16. Pretende participar do PPA-IFTO?</p> <p>17. Você tem reclamações ou sugestões sobre o PPA-IFTO? Sim () Não()</p> <p>18. Se sim, as sugestões são relacionadas a que?</p> <p>19. Que atividades você gostaria que o PPA promovesse?</p> <p>Atividades físicas () cursos () festas () palestras () passeios ()</p> <p>Outras () Especificar _____</p> <p>20.Você conhece as atividades que são promovidas atualmente? Sim () Não ()</p>

Fonte: Adaptado de VARELA, 2013.

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA COLETIVA PARA A EQUIPE QUE GERE O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA PPA DO IFTO – CAMPUS ARAGUATINS

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Título do Projeto: Aposentadoria no Serviço Público com Apoio do Programa de Preparação para a Aposentadoria: o caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins - IFTO – Campus Araguatins.

Pesquisadora Responsável: Sandra do Prado Costa Pontes

Orientadora Responsável: Dr^a Liliam Deisy Ghizoni

Instituição/ Lotação do pesquisador responsável: IFTO/Campus Palmas

Telefone: (63) 9988-7067

E-mail: sandrapontes@ifto.edu.br

Prezado (a),

Esta pesquisa tem por objetivo geral avaliar o Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA no período de junho/2013 a julho/2015, no âmbito do IFTO – Campus Araguatins, com base na literatura pertinente equiparando com outros PPAs existentes e assim, propor melhorias no Programa. Dessa forma, o roteiro abaixo deve ser respondido considerando as questões propostas. Esse é um estudo acadêmico e seus resultados serão utilizados para fins institucionais apenas. Sua participação é de suma importância para nós.

QUESTÕES

1 INFORMAÇÕES SOBRE O SERVIDOR

1.1 Índice da Entrevista:

Registro numérico da entrevista: _____

Local: _____

Data: _____

Período (Início e Fim): _____

1.2 Dados para Contato (opcional):

Telefone do servidor _____

Email: _____

1.3 Sexo:

() Feminino

() Masculino

1.4 Data de Nascimento:

____/____/____(dd/mm/aaaa)

Idade: _____

1.5 Estado Civil:

() Solteiro () Casado

() Viúvo () Separado

() União Consensual

1.6 Tem filhos?

() Sim

() Não

1.7 Nível de escolaridade:

Ensino Fundamental: completo () incompleto ()

Ensino Médio: completo () incompleto ()

Ensino Superior: completo () Curso: _____ incompleto ()

Outro: _____

1.8 Profissão: _____

1.9 Qual cargo ocupa na equipe gestora do PPA da IFTO?

1.10 Quais responsabilidades lhe são atribuídas?

1.11 Como se sentem em relação à construção do PPA?

1.12 Quanto aos recursos físicos e financeiros para a realização dos encontros, fale sobre

1.13 Quais as expectativas da equipe que gere o PPA?

1.14 É um trabalho remunerado? Como?

2 OPINIÃO SOBRE O PPA:

2.2 Como você foi escolhido(a) para fazer parte da gestão do PPA-IFTO?

2.2 Qual a qualificação ou identificação para compor a equipe do PPA-IFTO?

2.3 O que aconteceu em sua vida depois que começou a projetar o PPA-IFTO?

2.4 Você tem reclamações ou sugestões sobre o PPA-IFTO?

Sugestões:

Reclamações:

2.5 Que atividades você gostaria que o PPA promovesse?

2.6 O que é necessário para o aperfeiçoamento do Programa?

2.7 Quais as implicações para estendê-lo ao demais campi do IFTO?

2.8 Quais resultados são perceptíveis nos participantes do PPA?

2.9 Quais os fatores necessários para a melhoria do Programa?

2.10 Quais os avanços observados na implantação do PPA do IFTO?

**APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO -
ENTREVISTA**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PALMAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM GESTÃO DE
POLÍTICAS PÚBLICAS
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Convidamos o (a) Sr (a) para participar da Pesquisa intitulada “Aposentadoria no Serviço Público com Apoio do Programa de Preparação para a Aposentadoria: o caso do IFTO – Campus Araguatins”, sob a responsabilidade da pesquisadora Sandra do Prado Costa Pontes, a qual pretende avaliar esse Programa no período de junho/2013 a julho 2015, com base na literatura pertinente equiparando com outros PPAs existentes e propor melhorias no Programa.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de entrevista semiestruturada presencial e individual. Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento, você não precisa realizá-lo.

Se você aceitar participar, estará contribuindo para a criação de políticas públicas de Gestão de Pessoas no IFTO – Campus Araguatins, voltadas para a melhoria de qualidade de vida dos servidores na fase de transição destes, para a inatividade. Processo de suma importância.

Pode haver algum desconforto diante das perguntas, porém em qualquer etapa de sua realização, você terá direito a indenização, caso sofra algum dano comprovadamente decorrente desta Pesquisa.

A sua participação é voluntária e a sua recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios. Se depois de consentir em sua participação o Sr (a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da Pesquisa, seja antes ou depois da coleta de dados, independentemente do motivo e sem nenhum prejuízo à sua pessoa. O (A) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da Pesquisa serão analisados e

publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. Para obtenção de qualquer tipo de informação sobre os seus dados, esclarecimentos, ou críticas, em qualquer fase do estudo, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com a pesquisadora no endereço: **Endereço:** AE 310 Sul, Avenida LO 05, s/n, Plano Diretor Sul, Palmas/TO, CEP: 77.021-090, e/ou pelo telefone (63)3236-4000, Ramais: 4020/4007 de segunda a sexta no horário comercial (exceto feriados). Poderá ainda entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UFT, Prédio do Almojarifado, telefone (63) 3232 8023 de segunda a sexta no horário comercial (exceto feriados).

Eu, _____, fui informado sobre os objetivos da pesquisadora e da necessidade da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar do Projeto, sabendo que não receberei nenhum tipo de compensação financeira por minha participação neste estudo e que posso deixar de participar quando quiser. Também sei que caso existam gastos adicionais estes serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa. Este documento é emitido em duas vias que serão ambas assinadas por mim e pela pesquisadora, ficando uma via com cada um de nós.

Data: ____/____/____

Assinatura do Participante

Assinatura do Coordenador (a) do Projeto/Orientador (a)

Assinatura do Coordenador do Projeto/Pesquisador

APÊNDICE E –AUTORIZAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA E DIVULGAÇÃO DO NOME DA INSTITUIÇÃO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PALMAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM GESTÃO DE
POLÍTICAS PÚBLICAS

Palmas, 06 de abril de 2015.

Eu, Sandra do Prado Costa Pontes, discente pesquisadora do Curso Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas, do Programa de Pós Graduação *Stricto Sensu* em Gestão de Políticas Públicas, na Universidade Federal do Tocantins, que tenho como professora e orientadora *Prof.ª. Dr.ª. Lílíam Deisy Ghizoni*, solicito autorização para a realização de pesquisa acadêmica JUNTO AOS SERVIDORES DESTA IFE: APOSENTADOS ATÉ O ANO DE 2013 E OS QUE ESTÃO EM VIAS DE APOSENTADORIA NOS PRÓXIMOS 05 ANOS, BEM COMO COM A EQUIPE QUE GERENCIA O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA -PPA, que tem como finalidade o desenvolvimento de meu Trabalho de Conclusão de Curso. A pesquisa objetiva avaliar a política pública referente ao Programa de Preparação para a Aposentadoria, lançado no IFTO – Campus Araguatins, em junho/2013. Ademais, também solicito a autorização para a divulgação do nome e imagem dessa Instituição na dissertação de mestrado.

Atenciosamente,

Sandra Pontes

Acadêmica Pesquisadora
Sandra do Prado C. Pontes

Lilíam Deisy Ghizoni

Professora Orientadora
Lilíam Deisy Ghizoni

IFTO	
Encaminhe-se à (as) <u>Interessada</u>	
para	
<input checked="" type="checkbox"/> Conhecimento	<input type="checkbox"/> Manifestação
<input type="checkbox"/> Providências Cabíveis	
<input checked="" type="checkbox"/> <u>De acordo</u>	
Data: <u>14/04/2015</u>	

Décio Dias dos Reis
Diretor Geral
Port. nº 249/2014
FTO - Campus Araguatins

LILÍAM DEISY GHIZONI
Professora Orientadora IFTO
Acervo: 2030662

APENDICE F – PLANO DE AÇÃO – PRODUTO DE INTERVENÇÃO



PRODUTO DO MESTRADO PROFISSIONALIZANTE EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

SANDRA DO PRADO COSTA PONTES

**ENCAMINHAMENTOS À GESTÃO DO CAMPUS ARAGUATINS DO IFTO
ACERCA DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA (PPA)**

PALMAS, 2016

**PRODUTO DO MESTRADO PROFISSIONALIZANTE EM GESTÃO DE
POLÍTICAS PÚBLICAS**

SANDRA DO PRADO COSTA PONTES

**ENCAMINHAMENTOS À GESTÃO DO CAMPUS ARAGUATINS DO IFTO
ACERCA DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA (PPA)**

Mestranda do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão de Políticas Públicas (GESPOL), da Universidade Federal do Tocantins - UFT, como requisito parcial para obtenção do título de mestre, nesta área.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Liliam Deisy Ghizoni

PALMAS, 2016

LISTA DE FIGURAS

Imagem 1 - Eixos norteadores da pesquisa.....	18
Imagem 2 – Perfil dos grupos estudados.....	19

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Tabela 1 – Quantitativo de servidores por Campi/IFTO	15
Tabela 2 – Tempo aposentadoria (docentes) Campus Araguaína	16
Tabela 3 - Tempo aposentadoria (docentes) Campus Araguatins	16
Tabela 4 - Tempo aposentadoria (docentes) Campus Colinas	16
Tabela 5 - Tempo aposentadoria (docentes) Campus Dianópolis	16
Tabela 6 - Tempo aposentadoria (docentes) Campus Formoso do Araguaia.....	16
Tabela 7 - Tempo aposentadoria (docentes) Campus Gurupi	16
Tabela 8 - Tempo aposentadoria (docentes) Campus Lagoa da Confusão.....	17
Tabela 9 - Tempo aposentadoria (docentes) Campus Palmas	17
Tabela 10 - Tempo aposentadoria (docentes) Campus Paraíso.....	17
Tabela 11 - Tempo aposentadoria (docentes) Campus Pedro Afonso.....	17
Tabela 12 - Tempo aposentadoria (docentes) Campus Porto Nacional.....	17
Tabela 13 - Tempo aposentadoria (docentes) Reitoria.....	17
Tabela 14 - Tempo aposentadoria (T.A.E.) Campus Araguaína	18
Tabela 15 - Tempo aposentadoria (T.A.E.) Campus Araguatins	18
Tabela 16 - Tempo aposentadoria (T.A.E.) Campus Colinas.....	18
Tabela 17 - Tempo aposentadoria (T.A.E.) Campus Dianópolis	19
Tabela 18 - Tempo aposentadoria (T.A.E.) Campus Formoso do Araguaia	19
Tabela 19 - Tempo aposentadoria (T.A.E.) Campus Gurupi.....	19
Tabela 20 - Tempo aposentadoria (T.A.E.) Campus Lagoa da Confusão.....	19
Tabela 21 - Tempo aposentadoria (T.A.E.) Campus Palmas	19
Tabela 22 - Tempo aposentadoria (T.A.E.) Campus Paraíso	19
Tabela 23 - Tempo aposentadoria (T.A.E.) Campus Pedro Afonso.....	19
Tabela 24 - Tempo aposentadoria (T.A.E.) Campus Porto Nacional.....	20
Tabela 25 - Tempo aposentadoria (T.A.E.) Reitoria	20

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
2 METODOLOGIA	8
3 DADOS COLETADOS NO CAMPUS ARAGUATINS DO IFTO.....	10
4 LEVANTAMENTO DE SERVIDORES DO IFTO: PROJEÇÕES PARA A APOSENTADORIA.....	15
4.1 Projeção aposentadoria dos docentes/campi	16
4.2 Projeção aposentadoria dos técnicos administrativos em educação/campi	18
5 PROPOSIÇÕES PARA O CAMPUS ARAGUATINS	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
REFERÊNCIAS	25

1 INTRODUÇÃO

O crescente envelhecimento da população tem gerado profundas transformações na sociedade, despertando o interesse para o desenvolvimento de iniciativas voltadas à terceira idade. Uma dessas iniciativas refere-se à preocupação com a aposentadoria, visto que nessa etapa acontece uma série de mudanças e o indivíduo passa a adquirir um novo *status* econômico e social, na sua maioria inferior ao do período anterior. Acaba por se configurar uma considerável mudança de rotina na vida do sujeito, independentemente do tipo de relação que ele estabelecia com seu trabalho.

Neste momento, existe uma alteração na renda, ocorre uma mudança na representação que outras pessoas têm dele e nos seus novos papéis, que nem sempre estão muito claros. Desta forma, o produto aqui apresentado serve para nortear a gestão do Campus Araguatins, quanto aos servidores que já se aposentaram, o que se aproximam da aposentadoria, e do próprio trabalho da gestão.

Muitas pessoas veem a sua vida dividida em três grandes etapas - preparação para o trabalho; trabalho e pós-trabalho, isto é, a aposentadoria. Atualmente, principalmente por causa dos avanços da medicina e a melhoria da qualidade de vida se constata um prolongamento da última etapa, os índices de longevidade estão aumentando e o período pós-aposentadoria está ficando cada vez mais longo. O período pós-aposentadoria é longo e torna mais urgente a reflexão sobre o assunto (BERNHOEFT, 1991).

Segundo Santos, 2010 (*apud* BULGACOV, 1999), a saída do mundo do trabalho gera perdas que necessitam, muitas vezes, de uma reestruturação da identidade pessoal do sujeito. Para ajustar-se a essa nova rotina é necessária uma ressignificação de seu papel na sociedade, na sua família e, principalmente, de si mesmo.

Em geral, programas de aposentadoria contam com uma equipe de profissionais de diversas áreas, o que possibilita fornecer informações pertinentes sobre assuntos diversos (no tocante a leis, saúde, rede de apoio social, etc.); disponibilizam vários serviços úteis (aconselhamento psicológico, relaxamento, orientação nutricional, atividades físicas, entre outras), além de tratarem o assunto da aposentadoria de forma global.

Nesse tipo de programa, o aposentado contará com o apoio, não apenas da equipe que o acompanhará nessa mudança, mas também de outros indivíduos que compartilham do mesmo processo de aposentadoria. Dessa forma, complementam-se o suporte profissional e o apoio social dos integrantes.

O PPA do IFTO tem sua criação respaldada na Lei 8.842 de 04/01/1994 (BRASIL, 1994) que preconiza que todas as instituições públicas devem promover programas de preparação para aposentadoria, como uma das ações que integra o Programa de Qualidade de Vida dos servidores públicos, aqui reconhecidos pelos integrantes do quadro funcional do IFTO. O lançamento oficial deu-se no dia 17 de junho de 2013, no Campus Araguatins. Tal programa tem como objetivo intermediar o planejamento para a aposentadoria entre os servidores públicos de todos os *campi* do IFTO, entretanto é concentrado apenas no campus de Araguatins, que funciona como projeto piloto e futuramente serão estendidos aos demais campi. O programa traz uma abordagem multidisciplinar e é executado em etapas contemplando servidores que já solicitaram o processo da aposentadoria e aqueles que já atingiram os critérios de aposentadoria compulsória, por tempo de serviço, por idade e por invalidez, sendo este capaz de estimular os futuros aposentados e os aposentados a buscarem realizações que os satisfaçam a título de *hobbies*, como atividades artísticas, esportivas, animem seus conhecimentos através da participação em cursos de artesanato e trabalhos como voluntariados. Sua primeira ação foi à disponibilização no site do Instituto um espaço titulado “Memória IFTO”, com memorial, contendo o histórico dos servidores aposentados.

A equipe gestora do PPA de Araguatins inicialmente composta por 19 servidores, mas atualmente, somente 09 encontram-se no campus. As atividades relativas ao programa encontram-se estagnadas, devido às realidades políticas brasileiras que refletem em seus departamentos diretamente ministrados, no caso o IFTO. Conforme já descrito na dissertação, a equipe aguarda a representação gerencial para dar continuidade ao trabalho.

Nesse sentido, este DIAGNÓSTICO DE ENCAMINHAMENTOS À GESTÃO DO CAMPUS ARAGUATINS DO IFTO ACERCA DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA (PPA), é orientador e canaliza os objetivos propostos, além de divulgar e dar notoriedade ao programa, desenvolver atividades grupais, com intuito de prevenir diversos problemas que uma aposentadoria não planejada poderá trazer, por meio de reflexões e planejamento para esta nova etapa de vida. Busca possibilitar ao servidor condições para refletir sobre o processo de aposentadoria enquanto uma nova fase da vida, bem como acerca do trabalho e das atividades que serão desenvolvidas até o momento da aposentadoria.

2. METODOLOGIA

O método precisa estar apropriado ao tipo de estudo que se deseja realizar, mas é a natureza do problema que determina a escolha do método (RICHARDSON, 2007). Nesta pesquisa, optou-se por um estudo que identificasse situações vivenciadas pelos servidores do Campus Araguatins (aposentados e prestes a se aposentarem), bem como, pela equipe responsável pela organização do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA).

Neste caso, tem-se uma pesquisa social, cujo objetivo de estudar um fenômeno através do tempo é revelar a especificidade histórica de sua aparência e essência, verificando até que ponto é construído socialmente (RICHARDSON, 2007).

Assim, quanto à abordagem, tem-se uma pesquisa qualitativa. Quanto à natureza promove-se uma pesquisa aplicada. Quanto ao objetivo, observa-se uma pesquisa descritiva e quanto ao procedimento trata-se de uma pesquisa de campo.

A pesquisa qualitativa caracteriza-se como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos (RICHARDSON, 2007). No caso buscou-se conhecer a percepção dos componentes sobre o PPA do IFTO, suas significações de trabalho e aposentadoria, a relevância do programa, até o momento, bem como a possibilidade de propô-lo aos demais *campi* do IFTO.

A escolha da abordagem qualitativa é recomendável nas pesquisas de ciências sociais, pois esta não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria (GOLDENBERG, 1997).

O estudo realizado, como dito, com relação aos objetivos, foi de caráter descritivo. Para Gil (1999), as pesquisas deste tipo objetivam a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Além disso, também teve um caráter exploratório, pois, de acordo com este autor, esse tipo de estudo viabiliza ao pesquisador uma maior compreensão acerca do problema, esclarecendo-o melhor.

A pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar (TRIVIÑOS, 1987). Sendo assim pretende-se descrever, o andamento do PPA e quais contribuições que o programa trouxe, bem como quais precisa avançar

Em relação aos procedimentos foi realizada uma pesquisa de campo com os envolvidos no PPA do IFTO de Araguatins para conhecer os impactos do programa e assim contrastar com a literatura estudada.

Para fazer um recorte epistemológico ao objeto de estudo, selecionaram-se os eixos norteadores: PPA, Servidor do IFTO e Aposentadoria que apontam as unidades teóricas a serem estudadas e que estão interligadas.

Vale ressaltar que o *campus* Araguatins possui 28 anos de idade, de forma que a realidade pré e pós carreira já se concretizou no ambiente da instituição nos últimos cinco anos. O PPA do IFTO *campus* de Araguatins idealizado em 2009 e em vigor desde Junho de 2013, tem como proposta auxiliar tais servidores neste período. Por isso, realizou-se o estudo com sujeitos que possuem relação direta com a problemática, a saber: os servidores inativos (grupo I), os servidores próximos de aposentar (grupo II) e a equipe gestora do Programa de Preparação para a Aposentadoria (grupo III).

Desta forma, o grupo I que é composto de 06 (seis) servidores inativos, aposentados pelo *campus* Araguatins, cujo acesso tornou-se viável pelo fato da maioria ainda residir no município de Araguatins, sendo possível realizar a entrevista com 100% deste grupo. Quanto ao grupo II, considerou-se 20 (vinte) servidores que estão em iminência de se aposentar nos próximos 05 anos. Desses, foram entrevistados 15 servidores (75%), visto que os demais estavam usufruindo período de férias no momento da coleta dos dados. Por fim, quanto ao grupo III, ele é composto originalmente por 19 servidores, foram entrevistados 09 (nove) que correspondem a 60% que são nomeados por portaria, gestores do referido programa. Ressalta-se que atingir 100% neste grupo III como proposto, foi inviabilizado por fatores alheios à vontade da pesquisadora, uma vez que 04 servidores foram removidos para outros *Campi*, outros 04 dispensados a pedido, da presente portaria; 01 foi exonerado a pedido; e 01 encontrava-se em exercício provisório em outra Instituição, por acompanhamento de cônjuge.

3 DADOS COLETADOS NO CAMPUS ARAGUATINS DO IFTO

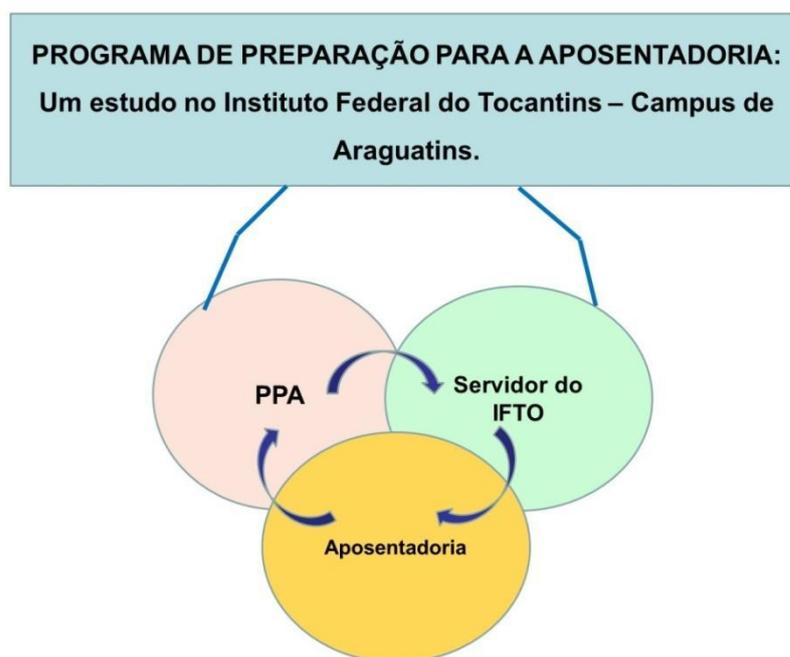
Este programa teve como objetivo geral, facilitar o planejamento para a aposentadoria entre os servidores públicos do IFTO *Campus* de Araguatins e, futuramente, estender-se aos demais *campi*. O programa previa os seguintes eixos:

Eixo I - Servidores de uma maneira em geral: planejamento de carreira, conscientização acerca da aposentadoria, ressignificação sobre o papel do servidor público;

Eixo II - Servidores que já se aposentaram: homenagem, manutenção do vínculo emocional com a instituição, convites para participação em eventos institucionais;

Eixo III - Servidores pré-aposentados: servidores de 1 a 2 anos para entrar na inatividade: planejamento de oficinas, palestras, vivências, dentre outras atividades relacionadas ao tema.

Figura 01 – Eixos teóricos norteadores da pesquisa

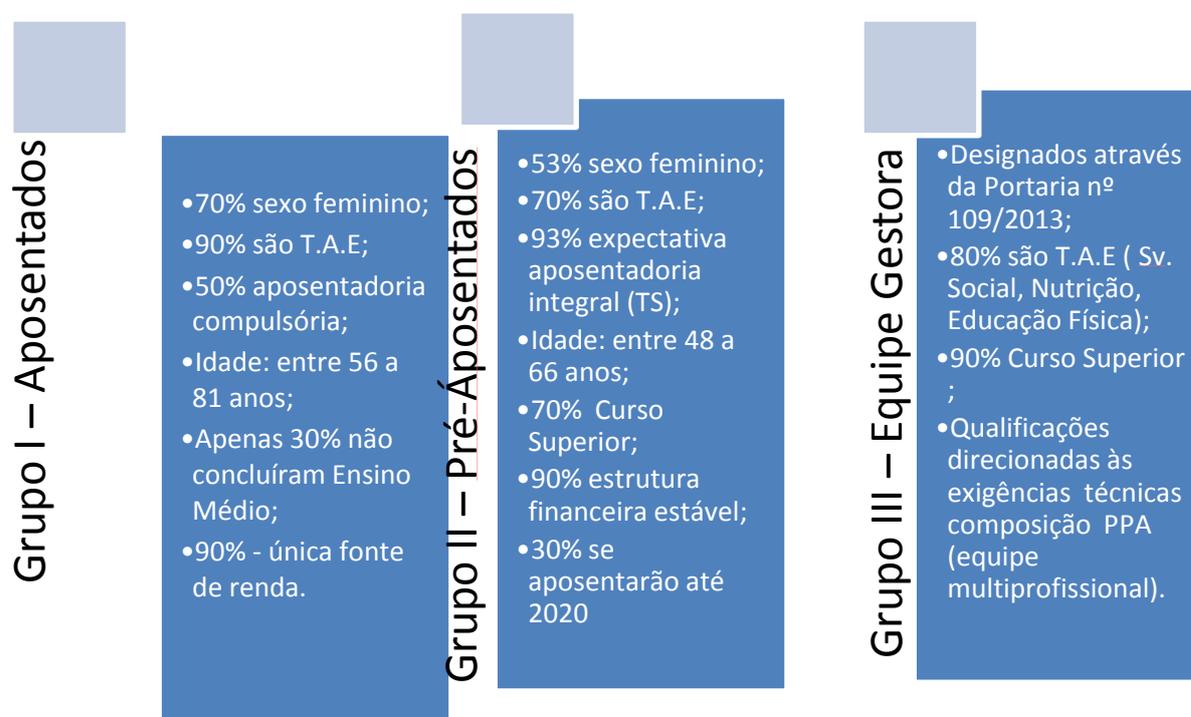


Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Para melhor percepção dos resultados, cada eixo será investigado por um objetivo específico, essa relação é importante para orientar a abrangência e o recorte da pesquisa. O Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) por meio de suas atividades sócio educativas, trabalhou as questões pertinentes aos temas aposentadoria: pré e pós-aposentadoria de forma multiprofissional, abrangendo, saúde, assistência social, educação e outras de forma transversal, em consonância com as políticas públicas: Política Nacional do Idoso (PNI), Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) e Estatuto do Idoso.

Demonstra-se a composição dos grupos estudados, com o detalhamento dos públicos a serem alvos das providências por parte da direção do Campus Araguatins do Instituto Federal do Tocantins:

Figura 8: Perfil dos participantes da pesquisa



Fonte: a autora (2016)

O grupo I é composto de 06 (seis) servidores inativos, aposentados pelo *Campus Araguatins*, cujo acesso tornou-se viável pelo fato da maioria ainda residir no município de Araguatins, sendo possível realizar a entrevista com 100% deste grupo. Quanto ao grupo II, considerou-se 20 (vinte) servidores que estão em iminência de aposentar nos próximos 05 anos. Desses foram entrevistados 15 servidores (75%), visto que os demais estavam usufruindo período de férias no momento da coleta dos dados. Por fim, quanto ao grupo III, composto inicialmente por 19 servidores nomeados através de portaria, gestores do referido programa. Foram entrevistados apenas 09 (nove) que correspondem a 60%, ressalta-se que atingir 100% neste grupo III como proposto, foi inviabilizado por fatores alheios à vontade da pesquisadora, uma vez que 04 servidores foram removidos para outros *Campi*, 01 foi exonerado a pedido, outros 04 excluídos a pedido, da presente portaria e a servidora que presidia a Comissão encontrava-se em exercício provisório em outra Instituição, por acompanhamento de cônjuge.

O perfil dos participantes da pesquisa designados como grupo I revela que os seis participantes possuem um bom nível escolar, apenas dois não concluíram o Ensino Médio. A

idade varia entre 56 e 81 anos. 50% são aposentados compulsoriamente e os demais por tempo integral. Todos na ocasião da aposentadoria eram servidores do campus em questão. Considerando o que foi estudado nos marcos legais, é necessário saber por qual Emenda Constitucional são regidos, para então, saber o grau de perdas financeiras no salário após a aposentadoria. Já se sabe que a média salarial é boa em relação à região do Tocantins. 90% destes declaram ser a única fonte de renda da família.

No grupo I a intervenção do PPA aconteceu, não na sua totalidade, como é proposta do programa, mesmo assim representou no presente trabalho a melhor ação do programa, daí a importância da sua participação no estudo da implantação do PPA do IFTO, pois são testemunhas dos fatos positivos deste.

O grupo II designa os servidores em vias de aposentadoria até 2020. O campus abriga 20 servidores nesta situação, mas somente 15 foram acessados para a entrevista, os demais gozam de período de férias e/ou afastamento. O perfil do grupo revela que 80% são casados. A idade média do grupo é de 54 anos, a média dos salários é de R\$ 6.991,00. 70% possuem curso superior completo. A maioria são professores do IFTO do campus de Araguatins. As expectativas são de aposentadoria integral para 93% do grupo. Os demais (7%) aposentarão por compulsoriedade.

Os servidores deste grupo estruturaram-se estavelmente. 35% se aposentou em 2015; 30% aposentarão em três anos; 5% em quatro anos e aposentarão 30% até 2020.

O grupo III é composto pelos gestores do PPA do IFTO. Para compô-lo, é necessário ser nomeado. Encontram-se registrados na equipe e ainda trabalham no campus de Araguatins nove servidores, sendo que 90% possuem curso superior completo. São profissionais das áreas de Serviço Social; Nutrição e Educação Física. São professores do campus e técnicos administrativos em educação. Trata-se de uma equipe estável e registra-se um mestrado. Suas qualificações são direcionadas às exigências técnicas para se compor um Programa de Preparação para a Aposentadoria.

4 LEVANTAMENTO DO QUANTITATIVO DE SERVIDORES DO IFTO: PROJEÇÕES PARA A APOSENTADORIA

Apresenta-se a seguir um levantamento do quantitativo de servidores do IFTO, definidos por cargos: docentes e técnicos administrativos, que poderá servir de base para o reinício das atividades do PPA, tanto em Araguaatins como no IFTO como um todo.

Tabela 01 - Quantitativo de servidores por Campi/IFTO

Campi/IFTO	Quantidade	Quantidade
	Docentes	T.A.E
Araguaína	52	44
Araguatins	87	114
Colinas	33	29
Dianópolis	40	33
Formoso do Araguaia	10	07
Lagoa da Confusão	08	06
Palmas	221	113
Paraíso	74	42
Pedro Afonso	15	10
Porto Nacional	57	41
Gurupi	51	46
Reitoria	22	79
Subtotal	670	564
TOTAL:		1.234

Fonte: Dados extraídos do Sistema Unificado de Administração Pública - SUAP em 26.04.2016

4.1 Projeção aposentadoria dos docentes/campi

Os servidores dos campi têm aposentadorias previstas de acordo com o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) dos servidores públicos, segue os dispositivos do art. 40 da CF/88. E dentro desses parâmetros, projeta-se o seguinte:

Tabela2: Tempo aposentadoria (docentes) - Campus Araguaína

INTERVALO (ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2036-2041	4	4
2042-2047	1	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 3: Tempo aposentadoria (docentes) - Campus Araguatins

INTERVALO (ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2015-2020	5	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 4: Tempo aposentadoria (docentes) - Campus Colinas

INTERVALO (ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2040-2045	4	4
2046-2051	1	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 5: Tempo aposentadoria (docentes) - Campus Dianópolis

INTERVALO (ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2039-2044	2	2
2045-2050	3	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 6: Tempo aposentadoria (docentes) - Campus Formoso do Araguaia

INTERVALO (ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2041-2046	4	4
2047-2052	1	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 7: Tempo aposentadoria (docentes) – Campus Gurupi

INTERVALO (ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2033-2038	2	2
2039-2044	2	4
2045-2050	0	4
2051-2056	1	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 8: Tempo aposentadoria (docentes) - Campus Lagoa da Confusão

INTERVALO (ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2040-2045	3	3
2046-2051	2	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 9: Tempo aposentadoria (docentes) - Campus Palmas

INTERVALO (ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2016-2021	2	2
2022-2027	0	2
2027-2032	2	4
2032-2036	1	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 10: Tempo aposentadoria (docentes) – Campus Paraíso

INTERVALO (ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2020-2025	1	1
2026-2031	0	1
2032-2038	1	2
2039-2044	2	4
2044-2049	1	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 11: Tempo aposentadoria (docentes) - Campus Pedro Afonso

INTERVALO (ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2040-2045	4	4
2046-2051	1	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 12: Tempo aposentadoria (docentes) - Campus Porto Nacional

INTERVALO (ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2020-2025	1	1
2026-2031	0	1
2032-2037	1	2
2038-2043	2	4
2044-2049	1	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 13: Tempo aposentadoria (docentes) – Reitoria

INTERVALO (ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2029-2034	2	2
2035-2040	3	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Dos dados, observa-se que os campi mais antigos (Araguatins e Palmas) possuem um intervalo de tempo concentrado e com período mais próximo do que os dos demais. Isto sugere que as ações devam ser concentradas nestas duas unidades pelos próximos anos, o que pode servir como laboratório para desenvolvimento do programa. A seguir, com o programa melhor ajustado, poderão ser atendidas as demais unidades. Neste sentido, a distribuição demográfica dos servidores poderá auxiliar no aprimoramento do programa e, por consequência, de seu desempenho quanto à finalidade.

Ainda há de ser notado que a concentração observada poderá facilitar o acompanhamento e a avaliação do programa, reduzir custos, otimizar a realização das ações, entre outros. O planejamento de longo prazo também poderá ser facilitado, considerando que a maior dispersão dos participantes deverá se dar quando o programa já estiver consolidado.

4.2 Projeção aposentadoria dos técnicos administrativos em educação/campi

Os servidores do IFTO estão vinculados ao Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos – RPPS, que se define ao regime dos servidores públicos de cargos efetivos da União e que se organizam conforme estatuto próprio. Possui caráter contributivo e solidário e está assegurado no Art. 40, caput, da Constituição de 1988. Nesse contexto, projeta-se o que segue:

Tabela 14: Tempo aposentadoria (T.A.E.) - Campus Araguaína

INTERVALO(ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2039-2044	3	3
2045-2050	2	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 15: Tempo aposentadoria (T.A.E.) - Campus Araguaatins

INTERVALO(ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2016-2021	5	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela16: Tempo aposentadoria (T.A.E.) -Campus Colinas

INTERVALO(ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2045-2050	5	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 17: Tempo aposentadoria (T.A.E.) - Campus Dianópolis

INTERVALO(ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2040-2045	3	3
2046-2051	2	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 18: Tempo aposentadoria (T.A.E.) - Campus Formoso do Araguaia

INTERVALO(ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2045-2050	3	3
2051-2056	2	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 19: Tempo aposentadoria (T.A.E.) - Campus Gurupi

INTERVALO(ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2041-2046	5	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 20: Tempo aposentadoria (T.A.E.) - Campus Lagoa da Confusão

INTERVALO(ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2043-2048	3	3
2049-2054	2	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 21: Tempo aposentadoria (T.A.E.) - Campus Palmas

INTERVALO(ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2016-2021	1	1
2022-2027	1	2
2028-2033	0	2
2034-2039	0	2
2040-2045	3	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 22: Tempo aposentadoria (T.A.E.) - Campus Paraíso

INTERVALO(ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2039-2044	4	4
2044-2049	1	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 23: Tempo aposentadoria (T.A.E.) - Campus Pedro Afonso

INTERVALO(ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2042-2047	5	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 24: tempo aposentadoria (T.A.E.) - Campus Porto Nacional

INTERVALO(ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2040-2045	3	3
2046-2051	2	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Tabela 25: Tempo aposentadoria (T.A.E.)- Reitoria

INTERVALO(ANOS)	FREQUÊNCIA	FREQ.ACUMULADA
2020-2025	1	1
2026-2031	2	3
2032-2037	1	4
2038-2043	1	5

Fonte: Elaborado pela autora (2016)

Nota-se que os servidores lotados nos campi mais antigos (Araguatins e Palmas) possuem um intervalo de tempo concentrado e com período mais próximo para a aposentadoria em relação aos demais. Portanto, de igual forma para os docentes, isto sugere que as ações devam ser concentradas nestas duas unidades pelos próximos anos, o que poderá servir de modelo para o desenvolvimento das diretrizes do programa, podendo assim, expandir-se aos demais campi.

Vale ressaltar ainda que a concentração observada nas categorias, tanto dos docentes como dos técnicos administrativos, poderá contribuir para o acompanhamento e a avaliação do programa, visto que existe uma relação de homogeneidade na distribuição de tempo de serviço público prestado. Facilitará também, o planejamento a longo prazo, pois a maior dispersão dos participantes se dará na consolidação do programa.

5. PROPOSIÇÕES PARA O CAMPUS ARAGUATINS

Evidencie-se que contribuir na preparação para a aposentadoria, em detrimento da velhice ou outra causa, é a meta e missão do PPA.

Diante dos estudos, conclui-se que a relação trabalho e aposentadoria é bem mais tenso do que a sua simples sequência, tanto no que tange ao financeiro, quanto aos aspectos psicossociais do servidor, portanto trata-se de uma política preventiva direcionada à qualidade de vida.

Ao PPA do IFTO de Araguatins sugere-se fortalecer sua equipe gestora e as experiências vividas com o grupo de aposentados, retomado o Programa para atingir também os pré aposentados, superando este momento de estagnação com ação.

Dentre as proposições para o Campus Araguatins, destaque para:

- a criação de uma comissão para articular o programa no IFTO como um todo, com representantes de todos os campi;
- a garantia de que a saída de um membro da Comissão do PPA no campus Araguatins, permita a imediata substituição por um novo membro, de forma a não prejudicar o andamento das ações propostas;
- a sugestão de que a Comissão, integralmente ou parcialmente, passe por uma capacitação inicial com o Prof. Zanelli na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), ou até mesmo em outro Instituto Federal que já tenha implantado o programa;
- visita ao Tribunal Regional Eleitoral de Palmas que se configura no cenário tocantinense como um modelo na implantação de programa desta natureza.

Destarte o que seria uma contribuição acabou por não colaborar efetivamente com o PPA. Mas nem por isso deixa-se de destacar as ações desenvolvidas ao longo dos 16 meses em que o PPA esteve em funcionamento com os aposentados.

Os desafios que estão postos, tanto para o IFTO, como para a equipe gestora deste PPA Piloto, no campus de Araguatins são:

- 1) Reestruturação em caráter de urgência da equipe gestora do PPA;

- 2) Angariar verba específica para a execução das ações, o que envolve visitas técnicas da equipe gestora do PPA para outros locais que lograram êxito na execução do programa; consultoria especializada para acompanhar a equipe na execução do programa e na sua articulação para todo o IFTO; recursos para a subsistência das ações do programa;
- 3) Estabelecer parcerias com outros órgãos públicos na cidade de Araguatins ou proximidades para que as ações possam ser coletivas, uma vez que envolvem demandas que vão além da categoria profissional;
- 4) Adotar metodologias participativas, que envolvam os pré-aposentados nas escolhas das temáticas emergentes a eles, tais como as que foram encontradas neste estudo: organização financeira, devido a diminuição nos rendimentos; elaborar um plano de vida para este momento de não ter o trabalho como o centro das atividades diárias, entre outros.

As contribuições do PPA para o IFTO *campus* de Araguatins foram válidas para os aposentados e equipe gestora, entretanto não houve continuidade e não atingiu os pré-aposentados, o que destaca conseqüentemente como um dos desafios do Programa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, pode-se concluir que viver bem o presente, preparando-se para o amanhã é o resultado positivo da condição humana. Ao dirigir um olhar mais atento ao redor, percebe-se que quem faz a história é o homem, na constante conquista de si mesmo e sua posição com os fatos da vida, aqui, restrito ao trabalho e aposentaria.

O trabalho, conforme já dissertado no corpo desta pesquisa, e por ser parte da vida produtiva se integra ao homem, fazendo parte de suas características, de sua vida social e de suas crenças. Essa trilha ocorre numa interface, no sentido de que a pessoa, ao longo de sua vida; não é apenas o que é, mas exprime e sucumbi o que deseja ser, e é, em particular, o trabalho que lhe permite tal expressão, identificar-se em relação a esses horizontes.

É através da atividade profissional que o ser humano realiza seus projetos e sonhos, ou seja, pelo trabalho o homem se produz e, ao mesmo tempo, modifica o outro, sendo esta relação com o outro que lhe é querido ou exista uma relação de subordinação, a parte árdua do trabalho, isto é, o que lhe faz obrigatório (BRUNS; ABREU, 1997).

Findado esta relação do homem com o trabalho, sendo as relações dinâmicas, se altera a visão que o homem possui do mundo e de si próprio. Eis a questão, que separa a magnitude deste e de todo o conteúdo vivido no trabalho para o período pré e pós- aposentadoria: se não houver preparo, após as expectativas da pré- aposentadoria e a euforia de aposentar, haverá uma operação de subtração, resultando perdas: de relacionamento com o trabalho e pelo trabalho; financeiras; figura ligada a ociosidade; sensação de encargo pela idade e outros conflitos de ordem psicossociais.

Eis a relação entre trabalho e aposentadoria vivenciada pelos participantes deste estudo. Um misto de sentimentos, anseios e medos que precisam ser desvelados para evitar o sofrimento deste servidor nesta fase da vida.

Considerando que na sequência da vida, há o tempo de preparo para a fase adulta que, culturalmente, refere-se à inserção no mercado de trabalho, o trabalho em si e a aposentadoria, pode-se dizer que essa fase acontece na terceira idade. Nesse raciocínio, utiliza-se o conceito de terceira idade como uma construção social criada a partir das definições das etapas do desenvolvimento humano que condizem com o processo de envelhecimento biológico.

Conforme descrito nessa pesquisa, a implantação de um PPA, no *campus* em estudo, nasceu com o aparecimento de casos que demonstraram servidores em posturas desoladas, devido à falta de um preparo prévio para o momento da aposentadoria. Inicialmente, o programa cumpriu suas metas, desenvolvendo palestras, homenagens, comemorações de aniversários. O grupo I dos aposentados foram os beneficiados, porém os gestores do programa, que somavam 19 profissionais, dirigidos à finalidade do programa, dissiparam, restando apenas 09 servidores, que designam os cargos de apoio, isto é, suas posições não permitem resoluções de gerência. Portanto, desde o afastamento da psicóloga que ocupava o cargo da Presidente da comissão, do médico, da substituta da Presidente (redatora da presente dissertação), dentre outros, o programa entrou em estagnação, sendo que nenhuma atividade foi desenvolvida.

No que tange as contribuições do PPA para os servidores do campus pesquisado, analisou-se que os gestores do PPA, ao participarem em 2014 do III Congresso Brasileiro de Orientação para a Aposentadoria – CONBOA, caracterizou-se como uma ação de aprendizado para os gestores do PPA, representados por dois membros da comissão. Entretanto como a equipe da direção foi desfeita e foi a estas dirigidas ações empreendedoras no que tange o conhecimento de lidar com o programa, ficou então a necessidade de se promover outras atividades capacitadoras que abrangessem mais pessoas da equipe, pois assim não haveria desfalque técnico, como se verificou na atualidade, com o programa.

Por fim, pretendia-se discutir a viabilidade de um PPA possível de ser implantado nos demais campi do IFTO, com base nas avaliações do PPA Campus Araguatins e da literatura pertinente. Entretanto, diante do exposto, ainda não é possível, pois como projeto piloto, na atualidade, este ainda não despontou.

Sugere-se para trabalhos futuros o acompanhamento deste Programa para saber se houve alguma reverberação a partir das colocações deste estudo, uma vez que é emergente para os pré-aposentados esta atenção e cuidado.

REFERÊNCIAS

BERNHOEFT, R. **Sucessão profissionalizada ou sobrevivência comprometida**. São Paulo: Nobel, 1991.

BRASIL, (1994, 4 de janeiro). **Lei nº 8.842. 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, 1994.

BRUNS, Maria Alves de Toledo; ABREU, Antonio Suarez. O envelhecimento: Encantos e desencantos da aposentadoria. **Rev. ABOP**, v.1, n.1, Porto Alegre jun. 1997.

BULGACOV, S. **Manual de gestão empresarial**. São Paulo: Atlas. 1999.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

RICHARDSON, R.J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

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

ANEXO1 – PORTARIA Nº 35/2014



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
CAMPUS ARAGUATINS
POV. SANTA TEREZÁ, KM 05 – ZONA RURAL – CEP. 77950.000-ARAGUATINS-TO
FONE-0XX-63-3474-4800 - www.ifto.edu.br

PORTARIA Nº 35 DE 24 DE FEVEREIRO DE 2014

O DIRETOR GERAL DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS – CAMPUS ARAGUATINS, no uso da competência delegada pela Portaria nº 350 de 30/06/2010, publicada no D.O.U. de 01/07/2010, RESOLVE:

Art. 1º – Alterar a Portaria nº 109/2013, de 23 de maio de 2013, referente à composição da Comissão responsável pelo Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA do Campus Araguatins, conforme segue:

ALTERAÇÃO	NOME	MATRÍCULA	FUNÇÃO
Incluir	Helena da Mata Torres Gomes	1854691	Membro
	Sara de Sousa Nascimento Martins	0048118	Membro
	Timóteo de Sousa Lemes	1806212	Membro
Excluir a pedido	Jamildo Dias Matos	1899342	Membro
	Kelly Cristina Rocha Azarias	1996953	Membro
	Lineardo Ferreira de Sampaio Melo	1956832	Membro
	Wires Lima Carvalho	1904560	Membro

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor a partir desta data, revogadas as disposições contrárias.

Art. 3º- Encaminhar à Coordenação Geral de Gestão de Pessoas para providências.

Registre-se, publique-se e cumpra-se.

PUBLICADO NO MURAL

Data: 24 102 12014

Assinatura:

DÉCIO DIAS DOS REIS
Diretor Geral

ANEXO 2 – PORTARIA Nº 109 DE 23 DE MAIO DE 2013



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
CAMPUS ARAGUATINS
POV. SANTA TEREZA, KM 05 – ZONA RURAL – CEP. 77950.000-ARAGUATINS-TO
FONE-0XX-63-3474-4800 – aragatins@ifto.edu.br

PORTARIA Nº 109 DE 23 DE MAIO DE 2013

O DIRETOR GERAL SUBSTITUTO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS – CAMPUS ARAGUATINS, no uso da competência delegada pela Portaria nº 152 de 28/06/2011, publicada no D.O.U de 30/06/2011, RESOLVE:

Art. 1º - Designar os servidores Layane Bastos dos Santos, Matrícula SIAPE nº 1845670, Sandra do Prado Costa Pontes, Matrícula SIAPE nº 0048453, Lucilene Neves Brito de Miranda, Matrícula SIAPE nº 1489564, Kelly Cristina Rocha Azarias, Matrícula SIAPE nº 1996953, Jamildo Dias Matos, Matrícula SIAPE nº 1899342, Wires Lima Carvalho, Matrícula SIAPE nº 1904560, Francisco de Assis Feitoza Amaral, Matrícula SIAPE nº 0049816, Jecivan Barbosa Rodrigues, Matrícula SIAPE nº 0049825, Sergio Henrique Moura Estevão, Matrícula SIAPE nº 1492566, Ágela Maria Pereira Silva, Matrícula SIAPE nº 1822702, Jussânia de Sousa e Silva, Matrícula SIAPE nº 1822703, Sara de Sousa Nascimento Martins, Matrícula SIAPE nº 0048118, Lineardo Ferreira de Sampaio Melo, Matrícula SIAPE nº 1956832, Rosália Carneiro da Silva, Matrícula SIAPE nº 0047279, Timóteo de Sousa Lemes, Matrícula SIAPE nº 1806212, Antônio Soares Silva, Matrícula SIAPE nº 1680157, Gilvanio Alves Pereira, Matrícula SIAPE nº 1734017, Juclene Alves dos Santos, Matrícula SIAPE nº 1821084, para sob a presidência do primeiro, constituírem a comissão responsável pelo programa de preparação para a aposentadoria do Campus Araguatins, o qual será lançado dia 17 de junho de 2013, dia Nacional do Servidor Público Aposentado.

Art. 2º - Designar a servidora Sandra do Prado Costa Pontes, Matrícula SIAPE nº 0048453, para responder pela comissão nos impedimentos legais do presidente.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor a partir desta data, revogadas as disposições contrárias.

Art. 4º - Encaminhar à Coordenação Geral de Gestão de Pessoas para providências.

Registro-se, publique-se e cumpra-se.

PUBLICADO NO MURAL

Data: 23 / 05 / 2013

Assinatura: [Assinatura]

FRANCISCO DE ASSIS FEITOZA AMARAL
Diretor Geral Substituto

ANEXO 3 – ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA Nº 03/2012/CODIR/IFTO, DE 17 DE MAIO DE 2012


MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
COLÉGIO DE DIRIGENTES

ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA Nº 03/2012/CODIR/IFTO, DE 17 DE MAIO DE 2012.

1 Ata da Terceira reunião Ordinária de dois mil e doze do Colégio de Dirigentes do Instituto
 2 Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. Aos dezessete dias do mês de maio do
 3 ano de dois mil e doze, com as atividades agendadas para os horários de expediente, no período
 4 de oito às doze horas e das quatorze às dezoito horas, na sala de reuniões da Reitoria do Instituto
 5 Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Tocantins, situada a Avenida Joaquim Teotônio
 6 Segurado, Quadra duzentos e um Sul, Conjunto um, Lote nove, na cidade de Palmas, Estado do
 7 Tocantins, reuniram-se, sob a presidência do Magnífico Reitor, Francisco Nairton do
 8 Nascimento, o Colégio de Dirigentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do
 9 Tocantins, composto pelo Reitor, como presidente; pelos Pró-reitores e pelos Diretores Gerais
 10 dos *campi* do IFTO. Foi registrada a presença dos seguintes membros: Pró-reitor de
 11 Administração, Rodrigo Soares Gari; Pró-reitor de Desenvolvimento Institucional, Danilo
 12 Gomes Martins; representante do Pró-reitor de Ensino, Débora Maira dos Santos Castro; Pró-
 13 reitora de Extensão, Liliame Carvalho Félix Cavalcante; Substituto do Pró-reitor de Pesquisa e
 14 Inovação, Kallyana Moraes Carvalho Dominices; Diretor Geral do *campus* Araguaínas, Décio
 15 Dias dos Reis; Diretor Geral do *campus* Palmas, Octaviano Sidnei Furtado; Diretor Geral Pró-
 16 tempore do *campus* Paraíso do Tocantins, Antônio da Luz Júnior; Diretor Geral Pró-tempore do
 17 *campus* Araguaína, Ronano Pereira Oliveira; Substituto do Diretor Geral Pró-tempore do *campus*
 18 Gurupi, Marcelo Alves Terra e o Diretor Geral Pró-tempore do *campus* Porto Nacional, Miguel
 19 Camargo da Silva. O presidente conferiu o quórum e declarou aberta a reunião iniciando-a com a
 20 assinatura da ata anterior, uma vez que a leitura da mesma foi dispensada. Logo após, Elkerlane
 21 Martins de Araújo, Coordenadora de Relações e Assuntos Internacionais, apresentou-se e, em
 22 seguida falou do programa de apoio aos centros de idiomas do IFTO, da capacitação e formação
 23 continuada dos docentes e do apoio aos centros, visto que o mesmo capacita discentes e docentes
 24 para o Programa Ciência sem Fronteiras. A coordenadora falou ainda da estrutura e atuação do
 25 PACI, da oferta de cursos gratuitos de aperfeiçoamento do idioma e da parceria com a UFT.
 26 Esclareceu sobre o Edital específico para docentes que atuam nos centros de intercâmbio e sobre
 27 o curso de língua francesa de verão, na Sorbonne durante o mês de julho. Elkerlane enfatizou
 28 que o PACI fomentará uma bolsa por *campus* e que eles deverão ser multiplicadores após o



Av. Joaquim Teotônio Segurado
 Quadra 201 Sul, Conjunto 01, Lote 09, Centro
 Palmas/TO - CEP: 77.015-200
 (063) 3212-1529
 reitoria@ifto.edu.br - www.ifto.edu.br



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
COLÉGIO DE DIRIGENTES

ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA Nº 03/2012/CODIR/IFTO, DE 17 DE MAIO DE 2012.

29 curso, em cumprimento ao Termo de Compromisso e, que o Campus tem o compromisso de
30 custear as passagens. Ela reiterou ainda que, a Coordenação de Relações Internacionais teria até
31 o final de Maio para realizar as inscrições. E frisou que as cotações de passagens variam em
32 torno de cinco mil reais por pessoa. Em seguida, o presidente deu boas vindas à coordenadora e
33 falou sobre o apoio aos centros de idiomas. Abordou que é preciso que o professor multiplique
34 seus conhecimentos nos campi e sobre a importância do termo de compromisso antes da viagem.
35 Com isso, Elkerlane comentou que quanto à língua francesa, não há professores suficientes.
36 Logo, Marcelo Terra perguntou se poderá ser indicado para o curso de língua francesa os
37 servidores técnicos administrativos. Miguel Camargo falou da implantação do centro de idiomas
38 em Porto Nacional e mencionou que os professores da área não chegam a um consenso quanto à
39 indicação. Seguidamente, a coordenadora esclareceu que o Programa Ciência Sem Fronteira tem
40 uma bibliografia indicada. Em seguida, Nairton explicou que para a Pró-reitoria de Extensão-
41 PROEX auxiliar na indicação de livros, é preciso oficializar por memorando. Elkerlane afirmou
42 que o campus Palmas adotará a bibliografia do Programa Ciência Sem Fronteira, e Octaviano
43 Furtado falou que não há disponibilidade para passagens, e ainda enfatizou que com relação ao
44 cumprimento do termo de compromisso, alguns servidores na hora da execução, alegam que não
45 são concursados para tal área, e que o interessante seria ofertar os cursos básicos. Martins
46 esclareceu que a PROEX não intervirá na indicação, que a mesma auxiliará os campi apenas com
47 o apoio. Nairton falou sobre a situação das passagens, afirmando que é um problema comum
48 entre todos os campi, mas que essa é uma ação necessária e, que é preciso buscar uma saída em
49 conjunto. Na oportunidade, Elkerlane solicitou que os campi envie resposta, via memorando, até
50 o dia vinte e três de maio. Logo após, Antônio da Luz falou sobre a importância de enviar
51 professores para o curso, visto que esta atitude consolida a parceria com a Sorbonne e, que para o
52 instituto pode ser prejudicial perder essa oportunidade. Liliane acrescentou que é importante
53 criar os centros de idiomas, e que quanto ao inglês é possível iniciarem as turmas, mas quanto ao
54 francês ainda há deficiência, e por isso há a necessidade de qualificação dos professores.
55 Seguidamente, Miguel Camargo pediu a confecção de um memorando com os pré-requisitos
56 mínimos e com a data limite. Logo, Gori esclareceu que quanto aos livros, há processo em



Av. Joaquim Teófilo Segurado
Quadra 201 Sul, Conjunto 01, Lote 09, Centro
Palmas/TO - CEP: 77.015-200
(063) 3212-1529
reitoria@ifto.edu.br - www.ifto.edu.br



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
COLÉGIO DE DIRIGENTES

ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA Nº 03/2012/CODIR/IFTO, DE 17 DE MAIO DE 2012.

57 andamento. Antônio da Luz questionou se os livros seriam dosados pela reitoria e, Nairton
58 ressaltou que, cada campus poderá comprar seus livros e, se no final do ano o orçamento for
59 insuficiente, a reitoria poderá descentralizar verbas. A seguir, Elkerlane explicou que quanto à
60 informação sobre a compra dos livros, ela poderia ter se equivocado, e com isso, o presidente
61 explicou que no momento o IFTO não disponibiliza de registros de preços para livros, mas no
62 final do ano, é possível que seja repassado esse valor como recurso de capital. Em seguida,
63 Lilliane solicitou um ambiente em cada campus para instalar o centro de idiomas, composto de
64 um notebook e um Datashow. Octaviano ressaltou que é preciso uniformizar como ocorrerá a
65 disponibilização de equipamentos e, que é preciso esclarecer de quem é o patrimônio e quem o
66 doará. Nairton esclareceu que, não é interessante realizar trocas e empréstimos de materiais
67 permanentes, e em seguida prosseguiu a reunião, o qual repassou os informes gerais falando
68 sobre a ata da reunião de dezesseis de abril, dos professores de educação física e também sobre o
69 JIFTO e JIFTO tecnológico, anunciando as datas prováveis. O presidente esclareceu sobre a
70 capacitação e a aprovação do mestrado em educação pela Universidade Federal de Santa Maria –
71 UFSM e ainda mencionou como será feita a distribuição. Com isso, Kallyana falou sobre a
72 submissão do projeto em Dinter à USP, afirmando que a Capes encerrará o edital no dia vinte e
73 três de maio. Explicou ainda que o projeto em Dinter já passou pelo crivo da USP e pela Capes, e
74 que agora é esperar o resultado sair em julho. O presidente informou sobre a solicitação da
75 Universidade Federal do Tocantins para aproveitamento do concurso do Instituto, com
76 vencimento em três de julho e sobre a Medida Provisória do aumento salarial para docentes.
77 Falou ainda do Ofício do Tribunal de Contas da União – TCU, que trata da implantação dos
78 sistemas de Tecnologia da Informação – TI e, da recomendação do TCU sobre o uso do
79 Gespública. Nascimento comentou também sobre a Previsão da implantação do SIGA ADM
80 ainda este ano, e esclareceu sobre a demanda do Ministério Público referente ao campus
81 Araguaína, que trata sobre o acúmulo de bolsas e horários do PRONATEC. Oportunamente,
82 abordou ainda sobre a reunião do CONIF no dia vinte e três de maio com a pauta: Progressão e
83 Plano de Carreira e esclareceu que o CONIF vai tentar efetuar o pagamento da progressão DI,
84 DII mesmo com a suspensão de concessão administrativa. Em seguida, Kallyana falou sobre a



Av. Joaquim Teotônio Segurado
Quadra 201 Sul, Conjunto 01, Lote 09, Centro
Palmas/TO - CEP: 77.015-200
(063) 3212-1529
reitoria@ifto.edu.br - www.ifto.edu.br



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
COLÉGIO DE DIRIGENTES

ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA N° 03/2012/CODIR/IFTO, DE 17 DE MAIO DE 2012.

85 pós-graduação Lato Sensu em propriedade intelectual e inovação, esclarecendo que será
86 distribuído cinco kits para cada *campus* e dois para reitoria, e que os critérios ainda estão sendo
87 definidos. E, Nairton falou que, é importante que cada diretor de *campus* participe da indicação
88 do tutor. Logo após, Marcelo Terra falou que o *campus* Gurupi está sofrendo uma pressão quanto
89 à carga horária de assistente social, visto que o decreto estabelece o direito de trinta horas.
90 Miguel explicou como foi adotado o decreto no *campus* Porto Nacional, e afirma que como é um
91 direito da classe, o importante é que seja feita uma programação com os servidores para que o
92 setor funcione por doze horas. E aproveitou o momento para sugerir que as empresas parceiras
93 do Instituto, na oferta de estágio aos alunos, recebessem certificados de mérito por atendimento
94 ao estagiário. Logo após, Antônio falou sobre a provável dificuldade em contratação de
95 arbitragem para o JIFTO e questionou sobre a possibilidade de dispensa de licitação em função
96 do prazo. Gori lembrou que esse procedimento pode ser questionado pela Controladoria Geral da
97 União – CGU. Dessa forma, Antônio comentou sobre a dificuldade do IFRR em sediar os jogos
98 regionais da região norte e solicitou o adiamento do JIFTO e o apoio da PROAD. Décio sugeriu
99 que os diretores uniformizassem a fonte para pagamento das bolsas para os jogos. Gori explicou
100 que a diária seria uma saída, mas afirmou que não há margem, e que no momento a melhor
101 alternativa é a de assistência ao educando. Ressaltou ainda que, é importante unificar o
102 procedimento e melhorar o regulamento. Décio falou sobre a necessidade de regularizar esse
103 procedimento e Gori sugeriu a inserção de um artigo sobre os casos omissos no regulamento de
104 assistência ao educando. Octaviano explicou que talvez esse caráter discriminatório não seja bem
105 visto pelo setor de assistência ao educando. Logo, Nairton explicou que a fonte poderia ser
106 recursos de custeio do *campus*, e Ronano socializou uma problemática do *campus* Araguaína, o
107 qual contou que buscaram parcerias com os municípios na oferta de estágio, mas que era preciso
108 pagar diárias e passagens, e a ideia era custear com a assistência ao educando. Dessa forma,
109 Nairton sugeriu que o regulamento passasse pela procuradoria e Liliane ratificou a sugestão.
110 Rodrigo ressaltou que é importante definir qual o objetivo do regulamento, se é para toda a
111 assistência ao educando ou somente ao PNAE. Octaviano lembrou que a instrução normativa
112 trata somente do PNAE e ressaltou que é necessário direcionar que é recurso do PNAE no caput



Av. Joaquim Teófilo Segurado
Quadra 201 Sul, Conjunto 01, Lote 09, Centro
Palmas/TO - CEP: 77.015-200
(063) 3212-1529
reitoria@ifto.edu.br - www.ifto.edu.br

Página 4 de 11

ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA Nº 03/2012/CODIR/IFTO, DE 17 DE MAIO DE 2012.



113 que trata dos recursos de assistência ao educando por meio do referido programa, para assegurar
114 os gestores. Ronano questionou qual será a justificativa para alunos fora da vulnerabilidade
115 social, e Nairton explicou que nestes casos poderá ser pago com o custeio do campus.
116 Prosseguindo a reunião, Gori falou sobre o pagamento para o Fórum Mundial, afirmando que
117 será descentralizado, setecentos e cinquenta e dois reais por estudantes. Octaviano questionou
118 sobre o número limite de servidores do IFTO no evento, e Gori esclareceu que, acima de dez
119 servidores deve ser redigida uma portaria autorizando diárias e passagens. Octaviano explicou os
120 critérios que adotou no Campus Palmas, e falou sobre o planejamento, equipe da gestão e sobre
121 quem apresentará trabalho. Ele explicou ainda que foram realizadas dezoito solicitações, e que o
122 pagamento de diária seria feito para o dia da apresentação, além do deslocamento. A seguir,
123 Octaviano colocou um ponto para reflexão do CODIR, e abordou sobre o fortalecimento do
124 NAPNE. Acrescentou que é preciso partir para execução agora, já que existem estudantes com
125 deficiência que necessitam de atendimento especial, e que é preciso ter alguém, um instrumento,
126 para fazer o levantamento prévio do ingresso destes alunos na instituição. Em seguida, Maria
127 Edileuza falou sobre a publicação do edital por permuta no dia dezoito de maio e sobre o
128 resultado final previsto para vinte e dois de junho. Ela lembrou ainda da necessidade de
129 realização dos exames periódicos que a instituição é obrigada por lei a oferecer, e que está sendo
130 discutido isso no projeto voltado aos servidores, assim como a realização de exames
131 complementares para alguns cargos específicos. Edileuza explicou ainda sobre a proposta do
132 projeto qualidade de vida e valorização do servidor público, elencando em seguida os principais
133 pontos, as diretrizes e os objetivos, com foco na melhoria da qualidade de vida dos servidores e
134 estagiários. A diretora falou ainda da metodologia com execução em cada campus, abrangendo
135 quatro vertentes: Saúde, Motivação, Lazer e Social e Meio Ambiente. Acrescentou sobre os
136 benefícios do programa a ser desenvolvido em dois mil e doze e dois mil e treze, além de
137 questionar aos presentes sobre a sua viabilidade. Ela explicou que o projeto iniciaria com a
138 ginástica laboral e as orientações sobre as aposentadorias. Assim, foi proposto uma reunião de
139 criação de um fórum multicampi, com quatro a cinco servidores por campus com um encontro de
140 dois dias. Octaviano sugeriu que ao invés de campus fosse acrescentado unidade e, que para



Av. Joaquim Teófilo Segurado
Quadro 201 Sul, Conjunto 01, Lote 09, Centro
Palmas/TO - CEP: 77.015-200
(063) 3212-1529
reitoria@ifto.edu.br - www.ifto.edu.br



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
COLÉGIO DE DIRIGENTES

ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA Nº 03/2012/CODIR/IFTO, DE 17 DE MAIO DE 2012.

141 implementar seria interessante fracionar as atividades. Miguel socializou uma experiência em
142 Cuiabá, o qual mencionou sobre uma área de lazer para servidores e familiares, deixando claro
143 que é um projeto de longo prazo. E ainda abordou sobre a possibilidade de criação de
144 mecanismos para permanência do servidor no campus. Com isso, Nairton abordou sobre um
145 plano de trabalho para saúde do servidor, sobre a importância da implementação do projeto e
146 sugeriu que para cortar custos os presentes comesçassem a pensar na utilização da web
147 conferência. Octaviano reiterou a importância da implementação, e disse ainda que dentro da
148 execução orçamentaria é preciso incluir o projeto. Edileuza explicou que as parcerias serão
149 indispensáveis para realização do mesmo. Nairton lembrou que o importante é convidar a todos e
150 dar o pontapé inicial, e Odélio sugeriu novas ações, tais como: caminhadas monitoradas e
151 medição de glicose e colesterol, assim como a inclusão nos projetos de extensão a criação de um
152 grupo de pesquisa. Logo, passou-se para o próximo ponto da pauta, onde Edileuza apresentou o
153 projeto de especialização em Docência na Educação Profissional e Tecnológica, como área de
154 conhecimento: Ciências Humanas, subárea: Educação. Iniciou falando dos objetivos, dos
155 requisitos e do número de vagas, sendo elas cinquenta, na qual seria trinta e sete vagas para
156 servidores do IFTO e treze para comunidade. Frisou os critérios de inscrição e seleção, caso a
157 inscrição seja por sorteio e ainda esclareceu sobre a proposta da matriz curricular pessoal, docente
158 e técnica, como também falou que não sabe sobre a fonte, sobre as bolsas para o corpo
159 administrativo e nem sobre o deslocamento para os encontros presenciais. Edileuza comentou
160 sobre os valores para execução de especialização, sendo que o mesmo terá um total de noventa e
161 dois mil, oitocentos e setenta reais e cinquenta e seis centavos. Nairton esclareceu sobre a
162 demanda do MP para curso de especialização em gestão pública na modalidade a distância.
163 Falou sobre as necessidades do IFTO, e sobre a possibilidade de oferecer via Universidade
164 Aberta do Brasil (UAB) e, que seria interessante trabalhar na modalidade à distância. Ele
165 ressaltou que a proposta é válida, e que é preciso iniciar logo, pois foi um compromisso da
166 gestão. Nascimento esclareceu ainda que se não for possível ofertar a distancia, que o mesmo
167 pode ser ofertado via presencial, sendo necessário o plano de curso para protocolar na CAPES.
168 Antônio reiterou que ser for a distancia, é possível aumentar o número de vagas, mesmo que



Av. Joaquim Teófilo Segurido
Quadra 201 Sul, Conjunto 01, Lote 09, Centro
Palmas/TO - CEP: 77.015-200
(063) 3212-1529
ritoris@ifto.edu.br - www.ifto.edu.br



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
COLÉGIO DE DIRIGENTES

ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA Nº 03/2012/CODIR/IFTO, DE 17 DE MAIO DE 2012.

169 cada campus arque com o seu tutor. Nascimento acrescentou sobre a possibilidade de ofertar
170 com a CAPES via UAB e lembrou que com a vinda da EAD pra-a reitoria, podemos passar a
171 responsabilidade para esse setor. Liliane sugeriu que o IFTO entrasse em contato com a CAPES,
172 pois o curso de graduação e especialização em Gestão Pública já existe pela UAB, e que a
173 execução do mesmo projeto poderia ser solicitada. Retornando no período da tarde, Liliane
174 informou que durante reunião com a Pró-reitoria de pesquisa, Pró-reitoria de extensão e EAD foi
175 discutido sobre a Instrução Normativa que trata sobre a percepção de bolsas para diversas fontes
176 de fomento, sendo um regulamento para ser vinculado como Instrução Normativa, e que neste
177 venha especificando os tipos de bolsas e a percepção de bolsas concedidas a servidores, além dos
178 valores que serão estipulados com base em valores do CNPq e seus critérios. Além disso, Liliane
179 falou ainda das autorizações e aprovações para concessão das bolsas, com a vedação de mais de
180 uma bolsa para ocupantes de cargo de direção no serviço público. Professor Marcelo questionou
181 sobre a legalidade para a não percepção de bolsas aos servidores em cargo de direção.
182 Prontamente Nairton explicou que a vedação para percepção de bolsas para cargo de direção foi
183 uma sugestão da procuradoria, e, além disso, o regulamento visa diminuir problemas em relação
184 ao acúmulo de bolsas. Com a palavra, professor Antônio falou sobre o fomento externo de bolsas
185 de pesquisa, visto que estes pesquisadores não tem carga horária mínima semanal, e a prestação
186 de contas é o resultado final da pesquisa. Maria Edileuza explicou que professores com
187 Dedicção Exclusiva só podem concorrer às bolsas com a autorização da direção. Em seguida,
188 Professor Marcelo falou sobre uma realidade do Campus Gurupi relacionada aos profissionais
189 que atuarão no PRONATEC. Com isso, Liliane relatou que a declaração visa à exclusão de
190 acúmulo de trabalho formal e bolsas. Disse ainda que, esta declaração é para resguardar o
191 Instituto, a administração pública. Liliane esclareceu que a Declaração de comprovação de
192 compatibilidade de horários para fim de percepção de bolsas do Pronatec, deverá ser preenchida
193 por servidores que percebem as bolsas. Logo, Antônio da Luz comentou que receber a bolsa do
194 CNPQ e FAPT não tem problema. Dessa forma, Marcelo explicou como funciona a bolsa de
195 produtividade do CNPQ e Octaviano esclareceu que a atividade de ensino e extensão devem ter
196 horários comprovados, já que a pesquisa tem horários mais flexíveis. Seguidamente, o presidente



Av. Joaquim Teotônio Segurado
Quadra 201 Sul, Conjunto 01, Lote 09, Centro
Palmas/TO - CEP: 77.015-200
(063) 3212-1529
reitoria@ifto.edu.br - www.ifto.edu.br



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
COLÉGIO DE DIRIGENTES

ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA Nº 03/2012/CODIR/IFTO, DE 17 DE MAIO DE 2012.

197 explicou que estão regulamentando as bolsas com fomento do IFTO, FNDE, PRONATEC e
198 EAD. Falou ainda que, as bolsas do CNPQ, CAPES e FAPT poderão ser concedidas a servidores
199 em cargos de direção. Em seguida, Madson explicou como funciona o gerenciamento de bolsas
200 do MEC e, Octaviano indagou sobre o limite de valor. Após, Nairton explicou que a indexação
201 pelo CNPQ foi recomendação da Procuradoria. No entanto, Antônio sugeriu alterações no artigo
202 treze, onde o acúmulo de bolsas pode ser somado com as bolsas de pesquisa, totalizando sessenta
203 boms. Nairton informou que será feita uma Portaria Normativa, que depois será transformada em
204 IN e levada para apreciação do Conselho Superior e em seguida sugeriu que incluisse no Artigo
205 treze, no capítulo sobre percepção de bolsas, um parágrafo discriminando que o ordenamento da
206 despesa e o início do curso, precisará da autorização do Diretor Geral da Unidade e/ou Reitor.
207 Logo após, Antônio fez uma crítica com relação à execução do PRONATEC, em função das
208 alterações dos planos de trabalho. Falou que, do modo como está, se faltar um curso ou
209 quantitativo de alunos, faltará recursos. Nairton explicou que a hora/aula por aluno é nove reais e
210 Lucimar esclareceu a situação do Campus Paraíso do Tocantins, visto que querem tentar
211 trabalhar com o mínimo de curso possível. Ela afirmou que se o curso não ocorrer, não haverá
212 recurso, e que foi feita uma reunião com todos os campi para elaboração do edital. Com isso,
213 Nairton falou que cada curso deveria ser sustentável, que o curso deve se pagar sozinho,
214 sugerindo então que, os cursos só continuem se eles forem alto suficientes. Na oportunidade,
215 Miguel abordou a dificuldade para estabelecer os critérios para pagamento de energia e com isso,
216 Rodrigo Gori, enfatizou que a rubrica trinta e três, noventa, trinta e nove oferece essa
217 possibilidade de efetuar o pagamento da energia. Octaviano ressaltou a falta de comunicação
218 entre os diretores e os coordenadores adjuntos, visto que os coordenadores adjuntos não estão
219 repassando as informações. Dessa forma, o reitor recomendou que o trabalho entre o Diretor
220 Geral e o coordenador adjunto seja articulado. Logo, Ronano fez questionamento sobre as
221 mudanças ocorridas entre dois mil e onze e dos mil e doze. Prontamente Lucimar explicou como
222 está funcionando o segundo ciclo, e esclareceu que a demanda foi trazida pelos coordenadores
223 adjuntos dos campi e, que o seletivo já está em andamento e precisa selecionar os profissionais
224 ainda esse mês. Assim, Antônio solicitou que quando for deliberado algo no Colégio de




MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
COLÉGIO DE DIRIGENTES

ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA Nº 03/2012/CODIR/IFTO, DE 17 DE MAIO DE 2012.

253 ata, que se os demais campi precisassem, o campus Palmas está à disposição. Décio reiterou que
 254 o campus Araguatins também está a disposição. Gori esclareceu sobre EAD e o PRONATEC,
 255 esclarecendo que em ambos poderiam ser utilizados os processos já abertos, e em seguida
 256 abordou sobre os critérios da matriz orçamentaria de dois mil e treze. Explicou como é realizada,
 257 das composições e funcionamento do segundo semestre de dois mil e onze, do primeiro semestre
 258 de dois mil e doze, e que os dados são extraídos do Sistec. Disse ainda que, geralmente a
 259 extração é feita na segunda quinzena de junho, e que os critérios para os campi antes da
 260 expansão levava apenas os números de matrículas totais, já para a pré-expansão e expansão, leva
 261 o piso mais o número de matrículas totais. Esclareceu que para a Reitoria considera o piso mais
 262 um complemento por número de matrículas totais, e que a Reitoria ainda considera o piso mais
 263 complemento por número de campus e, que até o momento a matriz para pesquisa e extensão
 264 será linear. Explicou que a EAD é formada por setenta por cento das matrículas totais, e que
 265 trinta por cento será linear. Octaviano indagou sobre o incremento, e Gori explicou que estão
 266 tentando jogar um índice de doze por cento para superar a inflação, mais é somente uma
 267 proposta. Nairton falou que o CONIF está revendo junto ao MEC sobre os investimentos para
 268 infraestrutura. Gori esclareceu que a discussão foi devido alguns campi estarem completando
 269 cinco anos, e com isso, foi sugerido que eles saíssem de expansão para pré-expansão. Disse
 270 ainda que, quanto à necessidade de parecer jurídico para dispensa de licitação, a CGU em nota
 271 técnica cita que o parecer pode ser dispensado, conforme assessoria jurídica, e que a
 272 Procuradoria deverá emitir uma nota conjunta. Dessa forma, o reitor reiterou que cerca de quatro
 273 meses solicitou uma análise das ações, acrescentou ainda que ele está terminando de fazer uma
 274 avaliação, e que é preciso fazer um sistema de avaliação eletrônica para acompanhar e avaliar o
 275 desenvolvimento das ações. Mençãoou ainda sobre a visita a Assembleia Legislativa (AL), e da
 276 solicitação que fez aos Diretores Gerais, para encaminharem as demandas dos campi, para que as
 277 mesmas fossem encaminhadas em um único documento à Casa de Leis. Destacou o caráter
 278 positivo da visita e sugeriu que, para a apresentação em plenária, cada campus apresentasse entre
 279 dois ou três slides. Além disso, falou ainda sobre a importância de implantação do Siga EDU,
 280 mas, que é preciso aperfeiçoar as ações. Octaviano reiterou que a ausência de um sistema



Av. Joaquim Teófilo Segurado
 Quadra 201 Sul, Conjunto 01, Lote 09, Centro
 Palmas/TO - CEP: 77.015-200
 (063) 3212-1529
reitoria@ifto.edu.br - www.ifto.edu.br

Página 10 de 11

R-R

[Assinatura]

[Assinatura]

[Assinatura]

[Assinatura]

[Assinatura]

[Assinatura]

[Assinatura]

[Assinatura]



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
COLÉGIO DE DIRIGENTES

ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA Nº 03/2012/CODIR/IFTO, DE 17 DE MAIO DE 2012.

281 acadêmico tira a credibilidade, sendo a implantação do Siga EDU urgente. Com isso, Nairton
 282 falou que foi feita uma apresentação do sistema, e que as matrículas do segundo semestre devem
 283 ser feitas pelo Siga EDU, a título de experimentação. Ele explicou que para licitar outro sistema,
 284 é importante registrar todas as falhas e ineficácia do Siga EDU, para embasar a contratação de
 285 outro sistema. Nada mais havendo a ser tratado, o Presidente do Colégio de Dirigentes, Francisco
 286 Nairton do Nascimento, agradeceu a presença de todos e encerrou a reunião e Eu, Maiara Sobral
 287 Silva, Secretária do Colégio de Dirigentes *Ad Hoc*, lavrei a presente ata que, depois de lida e
 288 aprovada, vai assinada por mim, pelo presidente e demais membros do Colégio de Dirigentes do
 289 IFTO.

NOME	ASSINATURA
Francisco Nairton do Nascimento Reitor	
Maiara Sobral Silva Secretária <i>Ad Hoc</i> do CODIR	
Rodrigo Soares Gori Pró-reitor de Administração	
Daniilo Gomes Martins Pró-reitor de Desenvolvimento Institucional	
Ovidio Ricardo Dantas Junior Pró-reitor de Ensino	
Liliane Carvalho Félix Cavalcante Pró-reitora de Extensão	
Augusto Cesar dos Santos Pró-reitor de Pesquisa e Inovação	
Décio Dias dos Reis Diretor Geral do Campus Araguaínas	
Octaviano Sidnei Furtado Diretor Geral do Campus Palmas	
Antonio da Luz Júnior Diretor Geral Pró-Tempore do Campus Paraíso do Tocantins	
Ronano Pereira Oliveira Diretor Geral Pró-Tempore Campus Araguaína	
Paulo da Silva Paz Neto Diretor Geral Pró-Tempore do Campus Gurupi	
Miguel Camargo da Silva Diretor Geral Pró-Tempore do Campus Porto Nacional	

290

