



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO E
AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR –
MESTRADO PROFISSIONAL

MARIA DO SOCORRO LIMA

**BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA NA APOSENTADORIA:
PERCEPÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA
PARAÍBA**

João Pessoa – Paraíba

2017

MARIA DO SOCORRO LIMA

**BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA NA APOSENTADORIA:
PERCEPÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA
PARAÍBA**

Projeto de Pesquisa apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior - Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba. Linha de Pesquisa Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior, como requisito para a obtenção do título de Mestre.

Orientadora: **Marisete Fernandes de Lima**

João Pessoa – Paraíba

2017

L732b Lima, Maria do Socorro.
Bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria:
percepção de servidores públicos da Universidade Federal da
Paraíba / Maria do Socorro Lima.- João Pessoa, 2017.
108f. : il.
Orientadora: Marisete Fernandes de Lima
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE
1. Aposentadoria - serviço público. 2. Bem-estar e
qualidade de vida. 3. Políticas públicas - aposentadoria.

UFPB/BC

CDU: 331.25(043)

MARIA DO SOCORRO LIMA

Projeto de pesquisa apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, Linha de Pesquisa Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior, como requisito para obtenção do título de Mestre.

Aprovada em: 15/02/2017

BANCA EXAMINADORA

Dr.^a. Marisete Fernandes de Lima
Orientadora

Dr.^a. Sandra Raquew dos Santos Azevedo
Titular externo

Dr. Carlos Alberto Farias de Azevedo Filho
Suplente externo.

Dr.^a. Uyguciara Veloso Castelo Branco
Titular (interno) MPPGAV

Dr.^a. Maria Ivete Martins Correia
Titular (interno) MPPGAV

Dr. Paulo Hideo Nakamura
Suplente (interno)

AGRADECIMENTOS

Ao Arquiteto do Universo, mentor de toda a Ciência, que Ele esteja presente em nossas mentes, palavras e atos, no servir à sociedade com o melhor de nós.

A todos os meus familiares, meus eternos incentivadores por nunca deixarem de acreditar que eu alcançaria este sonho.

Agradecimento maiúsculo, e muito especial, à minha amada filha Gabriela, razão maior da minha existência, que esteve presente em todos os momentos, encorajando, incentivando, acreditando e fazendo do meu sonho o seu também.

Ao meu primeiro netinho, Bernardo, que veio trazer mais sentido, luz, paz e amor à minha vida.

À coordenação e docentes do MPPGAV que, com tanta dedicação, nos presentearam com o que é mais precioso à raça humana: o conhecimento.

Aos colegas do MPPGAV, pelas alegrias compartilhadas, pelas tristezas consoladas, por cada vitória comemorada.

A amiga e colega do MPPGAV Lidiane Ramos da Silva, pelas orientações, colaboração e presença constante.

Ao amigo e colega do MPPGAV Fábio Abrantes de Oliveira, pelas valiosas colaborações na elaboração do capítulo Políticas Públicas e Qualidade de Vida na Aposentadoria.

À Direção e servidores do CCTA pelo incentivo e por terem compreendido as minhas ausências e torcido para que eu conseguisse alcançar meus objetivos.

Aos ex-colegas e servidores do CCTA, participantes desta pesquisa, pela participação e consentimento, pelos relatos sobre suas vidas pós-aposentadoria, os quais ilustraram e deram sentido a esta dissertação.

À minha competente orientadora, a estimada Profa. Marisete Fernandes de Lima, pela disponibilidade, direcionamento sabedoria e paciência na condução da minha pesquisa.

Aos demais membros da banca examinadora, às queridíssimas Profas. Maria Ivete Martins Correia, Sandra Raquew dos Santos Azevedo e Uyguciara Veloso Castelo Branco, pelas contribuições, estímulo e pela especial atenção na orientação deste trabalho.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a concretização deste estudo.

“Ninguém pode fazer história se não quiser arriscar a própria pele, levando até o fim a experiência da própria vida e deixando bem claro que a vida não é uma continuação do passado, mas sempre um novo começo. Continuar é uma tarefa que até os animais são capazes de fazer, mas começar a inovar é a única prerrogativa do homem que o coloca acima dos animais”.

(JUNG)

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

BES - Bem-Estar Subjetivo

CCTA - Centro de Comunicação Turismo e Artes

CPSS – Contribuição para o Plano de Seguridade Social do Servidor

EC - Emenda Constitucional

FMI - Fundo Monetário Internacional

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IDH - Índice de Desenvolvimento Humano

MARE - Ministério da Administração e Reforma do Estado

MS - Ministério da Saúde

OMS - Organização Mundial de Saúde

PEC - Proposta de Emenda Constitucional

PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional

PDV - Plano de Demissão Voluntária

PDRE - Plano Diretor da Reforma do Estado

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PPA - Programa de Preparação para Aposentadoria

PROGEP - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

QV - Qualidade de vida

QVT - Qualidade de vida no trabalho

RGPS - Regime Geral da Previdência Social

RPPS – Regime Próprio de Previdência Social

SIPAC - Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

UFPB - Universidade Federal da Paraíba

WHO - World Health Organization

RESUMO

Este estudo tem com objetivo analisar as percepções de servidores públicos do Centro de Comunicação, Turismo e Artes (CCTA), da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), sobre bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria, bem como sobre mudanças ocorridas na vida pós-aposentadoria. Para tanto, identificar as relações dos aposentados com a UFPB, através dos serviços que favorecem o bem-estar e a qualidade de vida e, ademais, as atividades desenvolvidas pelos recém-aposentados que promovem qualidade de vida e bem-estar. Do ponto de vista metodológico, trata-se de uma pesquisa descritiva e exploratória com vistas a analisar as percepções de um grupo de servidores em fase de pós-aposentadoria, a partir da abordagem qualitativa, utilizando para a coleta de dados um instrumento contendo uma entrevista semiestruturada. A amostra é constituída de 08 (oito) servidores aposentados nos últimos (04) quatro anos e que desempenharam suas funções em cargos administrativos no CCTA/UFPB. Para o tratamento dos dados, utiliza-se a técnica de análise de conteúdo, proposta por Bardin. De acordo com os resultados, os dados apontam que a vida pós aposentadoria revela mais percepções positivas do que negativas. Observa-se a coerência com a não desvinculação dos termos qualidade de vida e bem-estar. A maioria dos participantes reconhece na aposentadoria um ganho de tempo livre, envolvendo flexibilidade de horários para a família, o lazer, a prática de atividades físicas e cuidados com a saúde. Apontam ainda sentir falta do ambiente de trabalho e do convívio com os colegas, bem como perdas salariais como fatores negativos após a aposentadoria. A convivência laboral representa vínculos amistosos com a instituição. As políticas públicas voltadas ao servidor aposentado são apontadas como desfavoráveis, arbitrárias e sem perspectivas positivas. Já com relação aos programas preparatórios para a aposentadoria, a maioria dos entrevistados alega desconhecê-los. Ressalta-se, pois, a importância da promoção de ações, planejadas de forma adequada e amplamente divulgadas concomitantemente às vinculações laborais do servidor com a instituição. Tais sugestões serão levadas à Coordenação de Qualidade de Vida (CQV), vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP/UFPB), no sentido de se adotarem práticas que possam gerar novas perspectivas, não só no desempenho das atividades laborais do servidor como também no momento do desligamento. Alimentamos a perspectiva de que o servidor engajado em tais ações possa perceber a aposentadoria não só como uma reorganização de vida, mas, também, como uma reconstrução na forma de pensar e enxergar o futuro, em busca de bem-estar e qualidade de vida após a aposentadoria.

Palavras-chave: Aposentadoria, Bem-Estar e Qualidade de vida, Percepções de Servidores Públicos, Políticas Públicas para Aposentadoria.

ABSTRACT

This study aims to analyze the perceptions of public servants of the Center for Communication, Tourism and Arts (CCTA), from the Federal University of Paraíba (UFPB), on welfare and quality of life in retirement, as well as on changes in life post-retirement. Therefore, the relationship between the retired people and the UFPB was identified through services that promote well being and quality of life and, moreover, the activities developed by the newly retired that promote quality of life and well-being. From the methodological point of view, this is a descriptive and exploratory research which aims to analyze the perceptions of a group of servers in the post-retirement phase, from the qualitative approach, using for the data collection an instrument containing an interview half structured. The sample consists of 08 (eight) retired employees in the last (04) four years and who performed their functions in administrative positions in the CCTA / UFPB. For the data processing, the technique of content analysis, proposed by Bardin, is used. According to the results, the data indicate that post-retirement life reveals more positive rather than negative perceptions. Also, is observed the consistency the with non-dissociation of the terms quality of life and well-being. The majority of the participants recognize in the retirement a gain of free time, involving flexibility of schedules for the family, the leisure, the practice of physical activities and health care. They also point out that they lack the work environment and socializing with their colleagues, as well as wage losses as negative factors after retirement. The coexistence of labor represents friendly ties with the institution. The public policies related to the retired server are pointed out as unfavorable, arbitrary and with no positive perspectives. Regarding the preparatory programs for retirement, most of interviewed people claim to be unaware of them. Therefore, it is important to promote actions, to plan adequately and widely disseminated concurrently with the work linkages of the server with the institution. Such suggestions will be taken to the Coordination of Quality of Life (CQV), linked to the Pro-Rector's Office of People Management (PROGEP / UFPB), in order to adopt practices that may generate new perspectives, not only in the performance of the work activities of the server as well as at the time of shutdown. We feed the perspective that the engaged server in such actions can perceive retirement not only as a reorganization of life, but also as a reconstruction in the way of thinking and seeing the future, in search of well-being and quality of life after the retirement.

Key words: Retirement, Well-Being and Quality of life, Perceptions of Public Servants, Public Policies for Retirement.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1.	Caracterização dos Sujeitos quanto aos Dados Demográficos	60
Quadro 2.	Percepção Sobre Qualidade de Vida	64
Quadro 3.	Percepção Sobre Bem-estar	65
Quadro 4.	Atividades assumidas após aposentadoria	67
Quadro 5.	Mudanças negativas ocorridas na pós-aposentadoria	72
Quadro 6.	Mudanças positivas ocorridas na pós-aposentadoria	73
Quadro 7.	Distanciamento do Ambiente de Trabalho	74
Quadro 8.	Falta do convívio com colegas na pós-aposentadoria	76
Quadro 9.	Programas de Preparação para a Aposentadoria	80
Quadro 10.	Mudanças Sociais, Emocionais, Físicas e Econômicas após aposentadoria	82
Quadro 11,	Políticas Governamentais voltados ao Servidor aposentado	83
Quadro 12.	Significado de Qualidade de Vida e Bem-estar na aposentadoria	85

LISTA DE TABELA

Tabela 1.	Evolução dos Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	48
------------------	---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Como preencher o horário antes dedicado à UFPB	78
Gráfico 2.	Motivação para voltar a UFPB após aposentadoria	78

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	14
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1	Clarificando sobre percepção	19
2.2	O idoso e o seu papel na sociedade	23
2.3	Políticas Públicas e Qualidade de Vida na aposentadoria	28
2.3.1	Políticas Públicas de Aposentadoria – Conceitualização	29
2.3.1.1	Políticas Públicas de Aposentadoria de Servidores Públicos	30
2.3.2	Contextualização Conceitual e Histórica de Qualidade de Vida	43
2.3.2.1	Fatores Determinantes de Qualidade de Vida	49
3.	PERCURSO METODOLÓGICO	54
3.1	Método de abordagem	54
3.2	Tipo de Pesquisa	54
3.3	Enfoque predominante	55
3.4	Coleta de dados	56
3.5	Universo	56
3.6	Sujeitos da Pesquisa	59
3.7	Análise de dados	59
4.	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	60
4.1.	Caracterização da amostra	60
4.2.	Percepção dos Sujeitos quanto ao Bem-estar e a Qualidade de vida na aposentadoria	63
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
	REFERÊNCIAS	90
	APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	96
	APÊNDICE B - Roteiro de entrevista com Servidores Públicos	98
	ANEXO A- Relatório de Servidores Aposentados CCTA/UFPB	100
	ANEXO B - Certidão do Comitê de Ética	108

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo partiu de uma inquietação pessoal sobre quais as percepções que os servidores aposentados da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) têm construído sobre o bem-estar e a qualidade de vida na aposentadoria e, conseqüentemente, analisar tais percepções. Destarte, justifica-se a pesquisa em função das apreensões e inquietações ante a proximidade da aposentadoria. Outra inquietação e influência para a escolha do tema remete as indefinições das políticas públicas decorrentes da instabilidade no País, com perspectivas de retrocessos, atingindo, principalmente, conquistas que deveriam ser dos servidores públicos. E o diagnóstico apresentado pela PROGEP, no quadro de servidores técnico-administrativo, objeto deste estudo, justificam a preocupação pelo fato da UFPB possuir 3.519 técnico-administrativos em exercício ativo e destes, 1.215 estarem em regime de abono de permanência e que poderão, portanto, se aposentar a qualquer momento, causando um déficit institucional, que, certamente, causaria desequilíbrio nas suas atividades.

Ademais, o aumento da população idosa no Brasil e em especial na Paraíba, onde as modificações na pirâmide etária coloca o nosso estado em 10º lugar no ranking brasileiro, de acordo com estimativas do IBGE, revisada no ano de 2013, constante na pesquisa nacional por amostra de domicílios, justifica e motiva a escolha do objeto de estudo ao tempo que surge o desejo de oferecer contribuições, através de intervenções ou sugestões que venham preencher lacunas na UFPB, principalmente ligadas aos futuros Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA).

Numa visão social, a aposentadoria nem sempre tem ensejado a qualidade de vida sonhada pelos servidores. Estes, na iminência de complementação de seu tempo de serviço, ou mesmo com o seu tempo já completo, não manifestam o desejo de se aposentar em face das políticas governamentais desfavoráveis aos aposentados.

Apesar de parecer um tema pouco abordado na literatura brasileira, sente-se que as pesquisas devem ser intensificadas, no sentido de conhecer como esses sujeitos percebem essa fase da sua vida, como também os fatores que interferem na Qualidade de Vida na aposentadoria. Pressupõe-se que os fatores mais relevantes estão vinculados à saúde física e mental, relacionamentos sociais, questões financeiras, expectativas pessoais, sociais e políticas.

Diante das suposições citadas e considerando o encerramento de uma fase da vida classificada como economicamente ativa e suas abruptas mudanças, se desperta para a necessidade de analisar as percepções dos servidores públicos em relação a aposentadoria na perspectiva da qualidade de vida.

A aposentadoria parece promover uma das mais difíceis mudanças na existência de profissionais, mais especificamente no caso particular dos funcionários públicos aposentados. Por isto, um tempo de reflexão e de preparação é necessário para que se perceba que essa nova fase da vida implica não apenas uma reorganização de vida, mas também carece de uma profunda reconstrução na forma de pensar, de se posicionar e vislumbrar o presente e o futuro.

Diante da importância da ruptura do ritmo da vida profissional com redefinição de uma nova vida e rotina de aposentado, supõe-se que o recém-aposentado precisa aprender a recriar uma nova identidade, apoiando-se nos valores que reconhece em termos de possibilidades, e não mais sobre o status ou a imagem social que antes lhe eram atribuídas pelo trabalho. É necessário buscar a aceitação da inserção em um novo contexto, diferente daquele mundo profissional. Com isso, deve haver um reposicionamento em termos de identidade de modo que os sujeitos consigam respostas às questões: como lidar com a falta do ambiente oficial de trabalho e com a ausência das relações entre colegas de profissão? Que atividades substitutivas adotam para preencher o horário de trabalho, antes dedicado à UFPB? Sente-se motivado a voltar à UFPB para interagir com ex-colegas e participar de eventos? Como se sente ao retornar? Vale-se de alguns serviços oferecidos pela UFPB para os aposentados? Como aceitar o processo de envelhecimento? Como, enfim os sujeitos da pesquisa vivem o seu processo de aposentadoria? Estes e muitos outros questionamentos poderão ser levantados na problematização da pesquisa. Nossa questão geral é inquirir o aposentado acerca de suas percepções sobre a aposentadoria, como lidar com a nova identidade e como se situar nos novos lugares que a nova condição lhe impõe.

A noção de tempo livre parece ser completamente diferente, após a chegada da aposentadoria. De acordo com o Projeto de Preparação para a Pré e Pós-Aposentadoria, (TRT, 2015, p. 2), passada a euforia das primeiras semanas, muitos apresentam: sentimento de vazio, desorientação, depressão e falta de adaptação à rotina familiar. Diante desta constatação, imagina-se que organizar-se nessa nova vida significa assumir atividades que permitam um enriquecimento pessoal, a criação de laços sociais, a conservação da saúde e das potencialidades intelectuais. A chave para essa nova

organização interior é, certamente, aprender sobre essa nova fase e criar novos objetivos.

Durante o processo de envelhecimento, a garantia de bem-estar e qualidade de vida passa pelo planejamento da aposentadoria pelo Estado, pelas organizações e pelos próprios indivíduos. O Estado objetiva adotar medidas para garantir a continuidade dos benefícios previdenciários e atenção à saúde. As organizações devem se preocupar com o bem-estar dos seus trabalhadores durante a atividade laboral, no momento de transição e na aposentadoria. Já o indivíduo, por sua vez, deve aprender a investir em seu próprio bem-estar visando o futuro. Para atender às demandas mencionadas, faz-se necessária a formação de parcerias entre o governo, as organizações de trabalho, as universidades e a sociedade (FRANÇA, 2009).

Nesse sentido, a realização de programas articulando as instâncias supracitadas, com o escopo de preparar os indivíduos, no momento da ruptura com o trabalho formal faz-se relevante na medida em que busca provocar uma mudança de atitude nesse indivíduo (BRESSAN, 2011). Tal mudança facilitará o processo de transição, incentivando a busca de novas potencialidades e prevenindo os conflitos que poderão surgir, culminando, dessa forma, numa melhor qualidade de vida para o indivíduo no momento e após a transição do trabalho para a aposentadoria (ZANELLI, 1996).

Para tanto, com o intuito de preparar o sujeito para as mudanças advindas dessa nova fase de aposentado e naturalmente, refletir sobre o envelhecimento, foram lançados no Brasil, os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs), reconhecidos pela Lei nº 8.842/94, de Política Nacional do Idoso, promulgada em 04 de janeiro de 1994, e reforçados pelo Estatuto do Idoso, os quais possuem características que os diferenciam em função dos fatores que abordam. Isso acontece devido ao fato de os responsáveis pelo seu planejamento e execução procurarem atender às expectativas dos participantes, de acordo com a cultura corporativa e as particularidades de cada organização. Nessa perspectiva, é imprescindível observar os limites e as possibilidades oferecidas pelos gestores e as percepções dos organizadores em relação à abordagem do significado da aposentadoria e das impressões do indivíduo sobre a vida, nesse momento da transição (ZANELLI, 2010).

Bressan (2013), em pesquisa realizada com servidores públicos, observou que estes demonstraram certo despreparo em relação aos aspectos básicos relacionados à aposentadoria, intitulados como fatores de risco e convivência. A análise da significação do bem-estar na aposentadoria na referida pesquisa inclui a situação econômica, saúde, educação, atividades culturais e de lazer, relacionamentos sociais, dentre outros

aspectos que subsidiam o entendimento do aposentado acerca da sua participação enquanto sujeito do processo da aposentadoria. Os resultados apontam para a relevância da efetivação das políticas de promoção do bem-estar, fato este indispensável à qualidade de vida do indivíduo.

Conforme mencionado anteriormente, a aposentadoria ainda é um fato social recente e pouco abordado na literatura brasileira. Considerando o crescente envelhecimento populacional e a ampliação do número de aposentadorias no Brasil, faz-se *mister* intensificar os estudos nessa temática. Outros aspectos que devem ser considerados incluem as questões demográficas, econômicas e psicossociais que envolvem o processo de aposentadoria. Eles culminam com a relevância de desenvolvimento de pesquisas que investiguem como os trabalhadores percebem essa transição e quais aspectos podem interferir no seu bem-estar e qualidade de vida na referida fase.

Já os termos bem-estar e qualidade de vida vêm sendo utilizados, no meio científico, com frequência, principalmente nas duas últimas décadas. No entanto encontrar uma única definição para os referidos termos tem sido uma dificuldade recorrente, devido às diversas variáveis que envolvem os seus conceitos. As definições supracitadas podem variar conforme as características de cada profissão, enfatizando o trabalho, os relacionamentos, a saúde física e mental, a questão financeira, as expectativas pessoais, sociais e políticas, as características da população analisada, ou abordar todos esses aspectos (FRANÇA, 2012).

Assim, visando contribuir para o maior entendimento sobre o processo de aposentadoria do servidor público federal, esta pesquisa enfoca o Bem Estar e Qualidade de Vida na Aposentadoria, e os fatores condizentes com a realidade da população que constitui a amostra da pesquisa, analisando a percepção acerca da qualidade de vida nesse processo, no que concerne à amplitude individual.

Indiscutivelmente, a aposentadoria representa um marco transitório na vida do indivíduo, frente aos desafios que serão vivenciados. Dentre eles, um dos pontos a ser examinado será a percepção relacionada ao bem-estar e à qualidade de vida nesse estágio de vida. Muitos pontos poderão ser levantados, principalmente quando se questiona: Qual a percepção dos servidores públicos do CCTA/UFPB sobre os fatores de bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria?

O estudo em pauta tem como objetivo geral analisar a percepção de servidores públicos do CCTA/UFPB sobre os fatores de bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria. Como objetivos específicos, pode-se elencar: analisar a percepção dos

aposentados sobre as mudanças ocorridas na vida pós-aposentadoria; identificar as relações dos aposentados com a UFPB, através dos diversos serviços que favorecem a qualidade de vida; identificar as atividades desenvolvidas pelos recém-aposentados que lhes garantam qualidade de vida e bem-estar.

Tendo em vista o desenvolvimento da pesquisa, os capítulos foram estruturados da seguinte maneira.

O capítulo 1 apresenta a introdução com as justificativas do presente estudo, juntamente com a problemática e os objetivos, estabelecendo o tema e o seu relacionamento com a teoria.

O capítulo 2 trata do referencial teórico, destacando a conceitualização de percepção, de políticas públicas de aposentadoria bem como conceitos históricos e os fatores determinantes de qualidade de vida. Discorre ainda sobre o idoso e o seu papel na sociedade, além da explanação sobre as reformas previdenciárias e a legislação em vigor, com ênfase no servidor público federal, objeto deste estudo.

No capítulo 3 é apresentado o percurso metodológico, envolvendo método de abordagem, tipo de pesquisa, enfoque, forma de coleta e análise de dados. No capítulo 4, são analisados e discutidos os resultados à luz da análise de conteúdo proposta por Bardin.

Por último, o capítulo 5 apresenta as considerações finais, configurando um fechamento do estudo e apresentando sugestões aos setores competentes da UFPB, no sentido de apontar ações que possam trazer novas perspectivas ao servidor, não só no momento da aposentadoria como também no desempenho de toda a sua atividade laboral, com vistas ao bem-estar e à qualidade de vida.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Clarificando sobre percepção

Na literatura mundial, o termo percepção é visto como informações processadas e, conseqüentemente, formadas em torno de algo ou de alguma coisa. Segundo o Dicionário Michaelis (2010), deriva do Latim *perceptione*. Ao pé da letra, significa o ato, o efeito ou faculdade de perceber algo ou receber, pelos centros nervosos, impressões colhidas pelos sentidos.

Sob um ponto de vista mais tradicional, a percepção é considerada como um processo pelo qual se entra em contato com a realidade; entretanto pode ser explicada através da ideia de uma "cópia mental" do mundo percebido. Ou seja, a partir do momento em que se percebe algo, fabrica-se, mentalmente, uma cópia mental de tal objeto, sendo armazenado na memória do indivíduo, podendo vir a ser usado posteriormente, no caso de uma lembrança. Skinner (1974) considera esse modo de percepção como a "teoria da cópia" ou teoria de representação mental.

Na visão de Osgood (1982), a percepção se aplica sempre que a experiência subjetiva varia, apesar da constância dos fenômenos sensoriais subjacentes, ou sempre que essa experiência se mantenha constante, apesar das variações dos fenômenos sensoriais. Por essa razão, o autor considera que o termo percepção se reporta a uma série de variáveis que se interpõem entre a estimulação sensorial e a consciência, sendo este último estado indicado pela resposta verbal ou por outro modo de resposta.

Por se tratar de um conceito amplo e estudado em diversas áreas do conhecimento, a exemplo da Filosofia, Psicologia e tantas outras ciências, no presente estudo pretende-se abordar a percepção como uma atividade cognitiva através da qual o indivíduo contata o mundo, com a presença do objeto e a realidade que se pretende conhecer.

Segundo o Dicionário HOUAISS (2002), o termo percepção tem origem etimológica no latim *perceptio ónis*, cujo significado refere-se à compreensão, faculdade de ver, perceber. Podem-se encontrar definições mais amplas do termo, porém é usado, frequentemente, no sentido de expressar opinião ou atitude acerca de objetos ou situações:

expande-se para a faculdade de aprender por meio dos sentidos ou da mente; efeito mental de representação dos objetos; consciência dos elementos do meio ambiente, através de sensações físicas; ato, operação ou representação intelectual instantânea, aguda, intuitiva; sensação física interpretada através da experiência, capacidade de compreensão (HOUAISS, 2002, CD-ROOM).

Já de acordo com Penna (1997), a percepção remete ao conhecimento de objetos e situações através dos sentidos, diante da proximidade do objeto no tempo e no espaço. Desta forma, os objetos distantes no tempo não poderão ser percebidos, apenas imaginados ou pensados. Fica claro, assim, que as pesquisas, lembrando experiências passadas, raramente seriam realizadas no estudo da percepção.

Na visão de Chauí (1999), o mencionado termo refere-se sempre a uma experiência dotada de significação, isto é, o percebido é dotado de significado e tem sentido em nossa história de vida, fazendo parte do mundo do sujeito e de suas vivências. Acrescenta ainda que a percepção envolva a personalidade do sujeito, sua história de vida, afetividade, desejos e paixões.

Nas abordagens do estudo da percepção, segundo Chauí (1999), há de se levar em consideração a relação entre sensação e percepção, como termos principais na formação do conhecimento empírico ou experiência sensível. Historicamente, seguindo a tradição filosófica, desde o final do século XVII, os ingleses, seguidores da corrente empirista, desenvolveram a teoria baseada na hipótese de que o início do conhecimento humano ocorreu através dos sentidos e, portanto, estas capacidades sensoriais necessitariam de uma investigação profunda. Baseado neste aspecto, Gibson (1974) afirmava que as teorias da percepção nasceram com os empiristas. Para esta corrente a percepção remete à suposição do real, ou seja, àquilo que é percebido.

Ainda seguindo os aportes teóricos de Chauí (1999), pode-se destacar que a sensação e a percepção podem ser analisadas sob o ponto de vista de duas correntes filosóficas, a empirista e a intelectualista. Os empiristas afirmam que a sensação e a percepção são causadas por estímulos exteriores que agem sobre os sentidos. Consequentemente recebem respostas do cérebro, percorrem todo o sistema nervoso e chegam aos nossos sentidos em forma de sensação, como cores, sabores, odores ou de um conjunto de sensações numa percepção, como ver algo ou sentir sabores ou odores. Seguindo essa linha de pensamento, afirma:

Cada sensação é independente das outras e cabe à percepção unificá-las e organizá-las numa síntese. A causa do conhecimento sensível é a coisa externa, de modo que a sensação e percepção são efeitos passivos de uma atividade dos corpos exteriores sobre o nosso corpo. O conhecimento é obtido por soma e associação das sensações na percepção e tal soma e associação depende da frequência, da repetição e da sucessão dos estímulos e de nossos hábitos. (CHAUI, 1999, p.120).

Em outra concepção, ainda seguindo o pensamento de Chauí (1999), os intelectualistas afirmam que a sensação e a percepção dependem do sujeito do conhecimento e que a parte exterior seria apenas o momento para sentir ou perceber algo. Assim, o sujeito seria ativo, e a coisa externa seria passiva, ou seja, o sentir e o perceber seriam fenômenos dependentes da capacidade do indivíduo para decompor objetos (sentir) e recompor (perceber) este objeto em sua totalidade, dando-lhe organização e interpretação. Neste aspecto, a passagem da sensação para a percepção seria realizada pelo intelecto do sujeito do conhecimento, que organiza e dá sentido às sensações.

A partir do século XX, grandes mudanças ocorreram nessas duas correntes tradicionais. A nova concepção do conhecimento sensível sofreu alterações baseadas, fundamentalmente, na fenomenologia de Husserl e na Psicologia da forma ou Teoria da *Gestalt*. Ambas mostraram:

Contra o empirismo, que a sensação não é reflexo pontual ou uma resposta físico-fisiológica a um estímulo externo também pontual; contra o intelectualismo, que a percepção não é uma atividade sintética feita pelo pensamento sobre as sensações e contra o empirismo e o intelectualismo, que não há diferença entre sensação e percepção. (CHAUI, 1999, p.121).

Apesar de correntes diferentes, os empiristas e intelectualistas concordavam que a sensação seria peças e qualidades isoladas, e nossos sentidos seriam os receptores, a percepção surgia como atividade somatória de tais partes do objeto percebido. A fenomenologia e a teoria da *Gestalt* afirmam que não existe tal diferença, haja vista as sensações não serem parciais ou elementares e sim sentidas e percebidas em sua totalidade com sentido ou significação. Assim, os estímulos são sentidos e percebidos de forma global, e não em partes isoladas.

Ao se reportar a essas correntes filosóficas, Chauí (1999) elenca as principais características da percepção, ao afirmar que a percepção são configurações organizadas e dotadas de sentido, que sensação e percepção têm o mesmo significado, sendo uma vivência corporal. Ou seja, a situação e condições do nosso corpo são tão importantes

quanto às condições do objeto percebido. Acrescenta ainda que a percepção é dotada de significação, em que o que é percebido é dotado de sentido e tem relação com a nossa história de vida. Outra característica indica que o mundo exterior não reflete coisas isoladas, porém organizadas em formas estruturais e com sentido. Seria a relação do sujeito com o mundo exterior mostrando que um não existiria sem o outro.

Ao apontar tais características, Chauí (1999) vai além e sinaliza que, como somos sujeitos ativos, as coisas percebidas têm novos sentidos e valores, pois fazem parte das nossas vidas. Sendo o mundo intercorporal, a percepção seria uma forma de comunicação estabelecida com outras pessoas e outros objetos. E, como a percepção depende de coisas do nosso corpo, do mundo, do exterior e interior e dos nossos sentidos, pode-se adequar o termo ao campo perceptivo, por se tratar de uma relação complexa entre corpo e sujeito e entre corpos e objetos, numa área de significação envolvendo todos os sentidos, visuais, tácteis, olfativos, gustativos e sonoros. Isso remete a uma comunicação e interpretação do mundo, envolvendo relações entre nosso corpo e o mundo.

Ao se referir à personalidade, Chauí (1999) aborda que a percepção envolve toda a história de vida do indivíduo tanto em afetividades, desejos, paixões quanto na própria maneira do indivíduo estar no mundo. Estes indivíduos podem perceber as coisas de modo positivo ou negativo. Por sua vez, o mundo é percebido qualitativa, afetiva e valorativamente. Já no campo social, o significado das coisas percebidas depende de como as pessoas recebem sentido, valor ou função, mostrando que alguns reflexos negativos sentidos numa determinada sociedade podem não causar nenhum reflexo em uma outra qualquer. Enfim, contrariando ideias de antigos pensadores, que qualificavam a percepção como confusa ou inferior, o termo, em estudos mais atuais, é associado à ideias sensíveis ou significações perceptivas.

Do ponto de vista da teoria do conhecimento, Chauí (1999) indica como principais concepções sobre a percepção: as teorias empiristas apontam a percepção como única fonte de conhecimento das ideias abstratas formuladas pelo pensamento; as teorias racionalistas intelectualistas vêem a percepção de forma não muito confiável, já que depende de condições pessoais de quem percebe e, por fim, a teoria fenomenológica do conhecimento, retrata que a percepção difere da estrutura do pensamento abstrato, das ideias, e é considerada parte principal do nosso conhecimento. Como os objetos não podem ser percebidos de uma vez, em sua totalidade, pois a percepção se realiza por

perfis ou perspectivas, pode-se captar a totalidade de uma ideia de uma só vez, sem, no entanto, precisar testar cada uma de suas faces. Em síntese, para essa corrente, não se recebem estímulos que formarão impressões no cérebro, mas, sim, percebem-se formas organizadas e estruturadas.

Pode-se deduzir, a partir das teorias do conhecimento, que

A percepção não é causada pelos objetos sobre nós, nem é causada pelo nosso corpo sobre as coisas: é a relação entre elas e nós e nós e elas; uma relação possível porque elas são corpos e nós também somos corporais. (CHAUI, 1999. P125).

As abordagens são infinitas, no entanto, com base na literatura pesquisada, pode-se considerar que a percepção é um processo que inclui a seleção, a organização e a interpretação de todas as informações percebidas pelos sentidos. Ou seja, o indivíduo coleta o estímulo, organiza e, finalmente, processa a informação. É considerado, portanto, um termo de significação subjetiva, haja vista que envolve a intuição e a maneira como cada indivíduo vê, julga, qualifica e assimila algo ou alguma coisa.

2.2 O idoso e o seu papel na sociedade

A velhice ou terceira idade é uma temática que, atualmente converge a atenção de vários estudiosos, no Brasil e em muitos outros países em desenvolvimento, especificamente pelo fato de o envelhecimento populacional acelerado acarretar mudanças profundas em todos os setores da sociedade. Para se pesar, refletir ou mesmo pesquisar sobre o processo de envelhecimento, faz-se necessário compreender as dimensões do mesmo.

Segundo o IBGE (2014), na pesquisa nacional por amostra de domicílios, realizada no ano de 2014, o número de idosos no Brasil chegava a 27.882, o que representava um percentual de 13,72% da população. As projeções apontam um crescimento desse grupo populacional que poderá triplicar no país, até o ano de 2050. Assim, o Brasil, antes considerado um país de jovens, está perdendo esse rótulo e, em

consequência, se torna uma nação envelhecida, chamada, em alguns casos, de Pátria de Bengala.

É notório que o Brasil, à semelhança de outros países em desenvolvimento, tem vivenciado mudanças demográficas com o aumento da expectativa de vida e a redução da taxa de natalidade demonstrados nas estimativas populacionais do IBGE (2016), com base no último Censo Demográfico em 2010. Esses fatos, evidenciados em dados reais, ocasionam desdobramentos, tanto em áreas sociais quanto econômicas e nos próprios arranjos familiares. Assim, supõe-se que o envelhecimento populacional tanto pode representar uma vitória quanto um grande desafio social.

No Ano Internacional do Idoso (1999), ficou evidenciada na mídia e em outros meios de comunicação, a necessidade de se unirem forças entre sociedade e poder público para enfrentar, vivenciar e vencer obstáculos em favor do idoso, objetivando uma velhice feliz, digna e tranquila. A própria sociedade chega a rotular a velhice como uma etapa de incapacidades, doenças, dependências, perdas, não só financeiras, como de ordem funcional. Por essas razões, um olhar diferenciado deve ser lançado sobre essa população que aumenta, a cada ano, e necessita de enfrentamento a estes e a outros desafios. Já é notório, no meio acadêmico, no domínio da pesquisa e da intervenção, um maior envolvimento de profissionais de áreas distintas do conhecimento, preocupados com o construto de instrumentos que sirvam de base para a promoção de condições que levem a uma velhice saudável e de qualidade.

No Brasil, um marco na evolução das políticas voltadas ao idoso ocorreu no ano de 1994, quando foi sancionada a Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994 - que dispõe sobre as Políticas Nacionais do Idoso e, cinco anos mais tarde, foi editada a Política Nacional de Saúde do Idoso, através da Portaria (MS 1.395/99). Porém ainda havia grande lacuna para assegurar melhores condições de vida aos idosos. Foi então que entidades de defesa dos interesses das pessoas idosas elaboraram o Estatuto do Idoso, através da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. A referida Lei foi sancionada pelo então presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, resultando num leque de respostas do Estado e da sociedade às necessidades dessa população. O Estatuto do Idoso abrange direitos fundamentais e se concretiza como uma das maiores conquistas da cidadania em nosso país.

No Título I, que trata das Disposições Preliminares, pode-se elencar a abrangência do Estatuto do Idoso:

Art. 1º - É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

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

Art. 3º - É de obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público, assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária. (ESTATUTO DO IDOSO, p, 8,9)

Na sequência, o Estatuto do Idoso trata, de forma mais específica, de direitos fundamentais, contemplando o direito à vida, à liberdade, ao respeito à dignidade. Trata ainda do direito à saúde, à educação, à cultura, ao esporte e ao lazer, da profissionalização e do trabalho, da previdência e assistência social, dos direitos à habitação, à gratuidade de transportes. Enfim, o documento é amplo e visa contemplar medidas assistenciais e de proteção, através de ações articuladas entre entidades governamentais, não-governamentais da União, dos Estados, Distrito Federal e dos municípios.

Em que pese à relevância e a abrangência desse Estatuto, criado e executado pelo Ministério da Saúde, é notório que a sociedade brasileira ainda não foi beneficiada satisfatoriamente diante da situação social do idoso, uma vez que a realidade mostra que as mínimas condições de sobrevivência, em muitos casos, não são garantidas. A partir da própria família que, muitas vezes, vê no idoso um imbróglio, a perspectiva vai de encontro aos diagnósticos sociais, que enfatizam a ideia de permanência do idoso junto a família. Na visão de Mary Richmond, uma das precursoras do papel do idoso junto à família:

não devemos perder de vista os parentes que ajudam, assim como aqueles, já incapazes de ganhar, que são, as vezes, uma sobrecarga, mas apesar disso mantêm com a sua presença a união dos seus, ao mesmo tempo que contribuem duma maneira bem definida para a vida de família, com o seu poder de dar e evocar verdadeira afeição. É indubitável que, por exemplo, a camaradagem entre avós e os netos mais novinhos, contribui muito para a harmonia e alegria familiar. (RICHMOND,1950, p. 122).

No fragmento acima, extraído da obra **Diagnóstico Social**, originalmente escrita em 1917, Richmond mostra, claramente, o significado social atribuído ao idoso. Porém,

nos dias atuais, não se pode deixar de considerar as condições socioeconômicas. Se, por um lado, a presença do idoso junto à família leva a um fortalecimento dos laços de união, por outro lado pode se tornar uma sobrecarga no orçamento familiar. No cotidiano, é comum observarem-se entraves à permanência do idoso no seio familiar, seja este estruturado ou não.

De acordo com Oliveira (2006), as fragilidades nas condições biopsicossociais dessa população, além da ausência de um familiar na rotina das suas atividades cotidianas, surgem como impedimentos, entre outros, para o convívio do idoso junto à família, além da própria dinâmica familiar no que se refere ao dia a dia, trabalho, estudo, lazer, etc. Por estas e outras tantas razões, o idoso, em alguns casos, recorre às instituições filantrópicas, onde dispõe de servidores capacitados para atender às suas necessidades físicas, sociais e emocionais. Vale salientar que, nas referidas instituições, as vagas são limitadas e concorridas, tanto as públicas como as privadas, com ou sem fins lucrativos. Destaque-se que a demanda é sempre superada pelo número de vagas.

Observam-se, claramente, as dificuldades de enfrentamento da realidade social do idoso, apesar de a legislação vigente apresentar um leque de benefícios, prioridades e direitos. A realidade, infelizmente, mostra que o idoso tem grandes dilemas a serem vencidos, a exemplo do estereótipo que a própria sociedade atribui ao idoso, considerando-o incapaz, improdutivo, quando, na realidade, ele se sente ativo e capaz de desempenhar atividades diversas, apesar do envelhecimento. Supõe-se que estes estereótipos negativos podem causar danos que resultem na não aceitação dessa fase da vida.

Apesar das evoluções sociais e tecnológicas os problemas do envelhecimento são marcados por grandes disparidades. Para Silva (2003), a condição do idoso na atualidade não tem revelado grandes alterações em relação aos tempos remotos. O autor acrescenta ainda que

a urbanização e a industrialização acentuaram as desigualdades que, associadas aos preconceitos e estigmas, vêm demonstrando que as experiências acumuladas durante a vida não estão sendo aceitas pelos mais jovens. (SILVA, 2003. p. 110).

Fica notório que o idoso enfrenta graves problemas sociais, apesar de todas as inovações contemporâneas. Um problema recorrente é a própria exclusão, que se confronta com o pensamento dessa população, ao imaginar que a fase traria uma vida plena e digna; na realidade, vivenciam um sistema de exclusão e até de opressão. Ora, se, no transcorrer da sua vida, vivenciou papéis sociais importantes, teve representatividade no mercado de trabalho, na família, na sociedade em geral e na fase atual percebe que esses papéis vão se perdendo. É natural que o idoso sintase incapaz e frágil ou até mesmo inadequado frente à sociedade. O fato de já se encontrar em fase de aposentadoria leva alguns a considerá-lo improdutivo, como um sujeito que não contribui mais para a sociedade, haja vista que não produz coisas novas.

É exatamente nessa perspectiva que a ausência do papel social emerge e deixa claro que a sociedade, de forma pejorativa, não atribui representatividade ao idoso nessa nova etapa de vida. Estes sujeitos passam toda uma vida exercendo papéis sociais, representado por uma profissão e, depois de vários anos na ativa, a própria sociedade retira-lhe o papel social, através do processo de aposentadoria. Este é preparado para o trabalho, todavia não é educado nem preparado para a aposentadoria. Nessa ótica, fica claro que

o ser humano nasce programado para a atividade, e o trabalho é, portanto, categoria universal que humaniza, já que permite a construção e manutenção da cultura e a produção do grupo em qualquer tipo de sociedade (WHITAKER, 2007, P. 107).

O aposentado é considerado inútil ou incapaz de realizar atividades. Ou seja, na visão de Jordão Netto (1997), a velhice é vista socialmente como uma categoria improdutiva, podendo até ser considerada como dependente ou descartável.

Percebe-se que ações mais contundentes necessitam surgir como oportunidade de ação, no intuito de resgatar o respeito pelo idoso, para que este tenha condições de vivenciar seus direitos e novas experiências. Uma das ações mais efetivas que a literatura aponta é, exatamente, a educação para o idoso. Segundo Paiva (1985, p. 39), a educação em qualquer caso, traria o germe da mudança, tornando-se, por isso, instrumento de realizações de utopias. Nesse âmbito, é notório que a educação é um meio de valorização e transformação dessas pessoas.

Na atualidade, o idoso, apesar das adversidades vivenciadas, é visto como ser pensante que tem a ensinar, contudo tem muito a aprender também. Assim, o

estereótipo de que o idoso necessita apenas de recreação dá lugar a uma educação voltada para o crescimento pessoal, podendo levar às mudanças e à libertação na terceira idade. O conceito pejorativo da velhice seria substituído pelo desempenho desse indivíduo, intelectual, físico ou social, tornando-o um ator da sua própria vida. Paulo Freire, em seus aportes teóricos, afirma:

somente quando os oprimidos descobrem, nitidamente, o opressor, e se engajam na luta organizada por sua libertação, começam a crer em si mesmos, superando, assim, sua convivência com o regime opressor (FREIRE, 2005, p. 58-59).

Fica claro que, através da educação, o idoso terá maiores condições de socializar-se e, conseqüentemente, adquirir uma inserção mais ampla no contexto social, a partir da extensão de relacionamentos pessoais, do enfrentamento de medos e da percepção do espaço que pode conhecer e vivenciar, tornando-se assim um novo ser social. E essa integração social surge como uma proposta de envelhecimento ativo para o público idoso. Partindo-se do princípio de que o idoso, assim como todas as classes, tem direito à inserção social, independentemente de raça, gênero ou mesmo faixa etária, desde que esteja integrado, comungando pensamentos coletivos, espera-se que o resultado traga benefícios, melhorias de qualidade de vida e dignidade à essa população da terceira idade.

Apesar dos avanços significativos nesse segmento, muito ainda necessita avançar. A luta não é exclusiva do idoso e, sim, de um trabalho conjunto de toda a sociedade, reivindicando, cada vez mais, acesso aos conhecimentos, à garantia e à preservação de seus direitos, objetivando uma vida mais justa e igualitária para todos, especialmente para a população idosa.

2.3 Políticas públicas e qualidade de vida na aposentadoria

O presente tópico tem como objetivo fazer um levantamento das questões referentes às políticas públicas e qualidade de vida dos servidores públicos aposentados. Além da apresentação de conceitos, será feita uma contextualização histórica dos temas com ênfase na criação do plano diretor da reforma do aparelho do Estado e nas reformas da previdência. Igualmente apresentar-se-á uma breve explanação sobre a legislação

previdenciária em vigor, sempre voltada ao servidor público federal aposentado, objeto deste estudo.

Com relação ao tema qualidade de vida, além da contextualização conceitual e histórica, serão apontados fatores determinantes de QV mais presentes na literatura pesquisada.

2.3.1 Políticas Públicas de Aposentadoria - Conceitualização

Para se construir um conceito de políticas públicas, ou mesmo entender a sua origem, se faz necessária uma melhor compreensão da sua trajetória, das suas perspectivas e desdobramentos. Academicamente falando, o termo *Política Pública* surgiu nos Estados Unidos e, de acordo com Souza (2006), ao contrário da tradição europeia, concentrada na análise do Estado, a área surge sem estabelecer relações baseadas no papel do Estado, e sim diretamente realçando os estudos a respeito da ação dos governos. A sua trajetória nasceu como subárea da ciência política norte-americana, voltada ao estudo do mundo público. A política pública foi introduzida como ferramenta de decisões do Governo, produto da Guerra Fria, ou seja, das disputas estratégicas e conflitos indiretos entre os Estados Unidos e a antiga União Soviética.

Ao longo dos tempos, conceitos continuavam sendo criados e ampliados. Segundo Souza (2006), alguns pesquisadores definem política pública como uma área que analisa o governo com relação às questões públicas; outros já consideram um conjunto de ações do governo com fins de produzir efeitos específicos que influenciam a vida dos cidadãos. Em seus estudos, como PHD em Ciência Política, a autora detecta um consenso em torno da definição mais popular, criada por Laswell no ano de 1936. Considerado um dos pioneiros na produção de trabalhos sobre políticas públicas, ela afirma que as decisões e análises sobre política pública implicam responder perguntas do tipo: quem ganha o que? Por quê? E que diferença faz?

Sabe-se que tanto a política pública, no geral, quanto a política social, no particular, são campos multidisciplinares. Elas sintetizam teorias nas áreas da sociologia, da ciência política e da economia. Dai a necessidade de se explicar as inter-relações entre Estado, política, economia e a própria sociedade.

Ainda de acordo com os aportes teóricos de Souza, assim se resume o significado de política pública:

Um campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, colocar o governo em ação e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). As formulações de políticas públicas constituem-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real. (SOUZA, 2006, p. 26).

Diante da citação, é notório que a política pública é um conjunto de decisões e não uma decisão isolada. No geral, porém, ela tem a intenção de responder a um problema público. Apesar da pluralidade de pensamentos, os estudiosos concordam que a política pública afeta e envolve o dia a dia do indivíduo e da sociedade e, obviamente, depende de fatores e dos momentos históricos, vivenciados em cada país. É claro que essas políticas não têm forças para solucionar os problemas sociais instantaneamente. Em sua totalidade, as limitações existem e são reais, mas o Estado ou as Instituições não se devem pautar por essas limitações para justificar possível falta de ação.

2.3.1.1 Políticas Públicas de Aposentadoria de servidores públicos

Ao se pensar em políticas públicas de aposentadoria, há a necessidade de se reportar as reformas políticas nacionais ocorridas a partir dos anos 1990 e os seus impactos na previdência, especialmente para os servidores públicos federais.

Precisamente na década de 1990, como em muitos outros países periféricos, o Brasil vivia momentos de muitas contradições, desafios e incertezas, levado pelas tentativas de conduzir e se inserir nas transformações políticas e econômicas que assolavam o mundo. Instituições, Estado, Família, Escola, Igreja viviam em busca de novas condutas. Para tanto, sofriam pressões para responder às demandas de uma sociedade complexa, plural e, cada vez mais, globalizada. Ora, tanto as crescentes demandas sociais quanto o surgimento do sistema global exigiam uma reorganização de conduta entre o Estado Brasileiro e essas políticas sociais, mediante as transformações econômicas impostas e orientadas pela ideologia neoliberal.

Inicialmente, será apresentado breve histórico sobre as políticas neoliberais nos anos 1990, bem como relatos acerca das reformas administrativas que ocorreram no Brasil, focando as imposições dos organismos internacionais, ponto alto para a realização da reforma de 1995. Serão abordados, ainda, fatos e questões referentes à evolução das reformas da previdência, a partir do ano de 1995, com enfoque nos temas

voltado à aposentadoria do servidor público federal, suas evoluções a partir da Constituição de 1988 e os impactos dessas reformas na UFPB.

As políticas neoliberais podem ser entendidas como um conjunto de ideias políticas e econômicas que defendem a não participação ou participação mínima do Estado na organização da sua economia. Essa não intervenção do Estado possibilita o crescimento do livre mercado que, por sua vez, garante o crescimento econômico e o desenvolvimento social do País. Essas políticas tiveram início na década de 1970 e foram criadas na tentativa de solucionar a crise econômica mundial, instalada em 1973 e causada, principalmente, pela alta do petróleo no mundo.

De acordo com Jazine (2006), apesar de tomar forma nos anos 1970, a partir de 1979, com a ascensão dos grandes líderes mundiais ao poder, M.Thatcher na Inglaterra, R. Regan nos Estados Unidos, Kohl na Alemanha, se concretiza a hegemonia intelectual e ideológica das ideias neoliberais. Ainda, segundo Jazine (2006), estas idéias se solidificaram na América Latina, na década de 1970, com o governo ditador de Pinochet no Chile; já no Brasil, na década de 1990, no Governo Collor de Mello. Porém, somente após a eleição de Fernando Henrique Cardoso, os ditames das políticas neoliberais foram aplicados no Estado brasileiro. Na ótica de Fiori,

FHC é que foi concebido para viabilizar no Brasil a coalizão de poder capaz de dar sustentação e permanência ao programa de estabilização do FMI e, viabilidade política ao que falta ser feito das reformas preconizadas pelo Banco Mundial (FIORI, 1997, p.14).

Compreende-se que o Brasil aderiu às políticas neoliberais de forma tardia. E esse “atraso”, segundo Carinhato (2008), deveu-se a uma ampla frente política de oposição ao regime militar, criada com o intuito de retardar a instalação do neoliberalismo, de forma cabal. Fatores mais importantes dessa mobilização social foram os acordos firmados para a realização de eleições diretas no Brasil. Assim, em 1989, após longos anos, o Brasil volta às urnas, no intuito de eleger, através de voto direto, presidente e vice-presidente da República. O período era marcado por frustrações da população, atribuídas ao fracasso do Governo anterior (José Sarney), em solucionar questões como: falta de controle da inflação, o não equilíbrio da dívida externa, a não retomada do crescimento econômico e má distribuição de renda. Nesse cenário, foi eleito o Presidente Fernando Collor de Mello. O que era considerado uma esperança para o povo brasileiro tornou-se um pesadelo, visto que o seu plano econômico fracassara, e o seu nome estava envolvido em corrupções. Com isso, sofreu um processo

de *impeachment*, fato este que também colaborou para a postergação da entrada definitiva das políticas neoliberais no País. O Brasil então passou a ser comandado pelo Vice-Presidente da República, Itamar Franco, nos dois últimos anos de mandato, com a esperança de resgatar a ética na política e implantar novo plano de estabilização. Foi aí que se destacou o economista e Ministro da Fazenda, Fernando Henrique Cardoso.

Sua tese era baseada na necessidade de uma “liberação” das travas corporativas, que bloqueiam o surgimento de um empresariado dinâmico. O sucesso de sua estratégia, o Plano Real, o levou a vencer as eleições em 1994. (CARINHATO, 2008. p.40).

Este plano, como todos adotados no continente latino-americano, segundo Fiori (1997), seguiu a ordem do Consenso de Washington que tratava de acordos para buscar soluções, no sentido de pôr fim à longa estagnação reinante na América Latina, acordos esses selados por órgãos financeiros internacionais como FMI e Banco Mundial. Essa estratégia tinha o objetivo de combater a inflação, tendo como viés a dolarização da economia e a valorização das moedas nacionais. Unida a estas estratégias, estava a reforma do Estado, visando principalmente às privatizações e reforma administrativa, ou seja, a desregulamentação dos mercados e a liberação comercial e financeira, objetivando o crescimento econômico do País.

No ano de 1995, já eleito presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, no intuito de fazer voltar o crescimento econômico e a manutenção da estabilização econômica constituiu o Ministério da Administração e Reformado Estado (MARE), tendo como titular o Ministro Bresser Pereira, um dos grandes responsáveis pelo processo de reformulação do Estado.

O então ministro do MARE, contrário à idéia do Estado mínimo, com a reforma buscava um fortalecimento do Estado, o qual teve o seu poder econômico reduzido, devido às transformações do sistema produtivo capitalista de forma global. Diante desse cenário, criou-se um paradigma de Reforma de Estado marcado pelos principais problemas:

a) um problema econômico - político - a delimitação do tamanho do estado; b) um outro também econômico-político, mas que merece tratamento especial - a redefinição do papel regulador do Estado; c) um econômico - administrativo - a recuperação da governança ou capacidade financeira e administrativa de implementar as decisões políticas tomadas pelo governo; e d) um político – o aumento da governabilidade ou capacidade política do governo de intermediar interesses, garantir legitimidade e governar (BRESSER – PEREIRA, 1998.p 49-50).

Segundo Bresser (1995), tal reforma se tornaria um instrumento indispensável à consolidação, estabilização e crescimento da economia. Seguindo a onda de euforia vivida pela sociedade, no sentido de “mudar” o Brasil, foi determinado pela Presidência da República a elaboração do “Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, com o objetivo de reformar a administração pública brasileira. O Plano criado pelo MARE por sua vez, tinha a atribuição principal de estabelecer condições de aumentar a governabilidade. Para tanto, fazia-se necessário justamente orientar a reforma do aparelho do Estado de acordo com as definições do plano diretor.

Na ótica de Bresser Pereira (1995), o aparelho de Estado seria a estrutura organizacional do Estado, ou seja, os três poderes: Executivo, Legislativo e Judiciário, nos níveis da União, estados-membros e municípios; por outro lado, o Estado é mais abrangente, tem o poder de legislar e tributar a população de um território. Diante disso, fez a seguinte distinção:

A reforma do estado é um projeto amplo no que diz respeito às várias áreas do governo e, ainda, ao conjunto da sociedade brasileira, enquanto que a reforma do aparelho do Estado tem um escopo mais restrito: está orientada para tornar a administração pública mais eficiente e mais voltada para a cidadania. (MARE, Brasília, 1995, p. 12).

A referida reforma envolve várias áreas que, segundo Bresser Pereira (1999), eram ineficientes no serviço público até então: descentralização dos serviços sociais para estados e municípios, delimitação das áreas de atuação do Estado, distinção de atividades realizadas por políticos ou funcionários e os serviços que podem ser contratados, aumento de autonomia para serviços sociais e científicos prestados pelo Estado, entre tantas outras. Porém, há de se destacar que, no quesito descentralização dos serviços sociais, tema da privatização das empresas estatais que produzem bens e serviços para o mercado, teve destaque social a terceirização de serviços como: segurança, limpeza, consultorias, serviços de computação, antes produzidos pelo setor público. Na medida em que estes serviços eram transferidos para o setor privado, o Plano Diretor (1995) previa repassar as atividades sociais e científicas para o setor público não estatal, transformando-as em organizações sociais.

Na opinião de Bresser Pereira (1999), a reforma gerencial brasileira ou administrativa é uma história de sucesso. Teve aprovação, com algumas restrições, pelo Congresso e as instituições que organizaram tais reformas, as “agências executivas” e “organizações sociais”, sendo adotadas através de Leis. Ele também destaca a aceitação

da gestão pela qualidade total. Enfim, destaca a aceitação da opinião pública, formada pelos altos funcionários e também por empresários, jornalistas, intelectuais e líderes sindicais, estes em pequena proporção. Só não teve a aceitação total do Poder Judiciário, o qual, porém, não apresentou resistências.

Essa reforma é ampla. Por isso, seriam necessários vários estudos, debates, discussões e muito aprofundamento para descrevê-la. Em síntese, porém, pode-se dizer que, na ótica de Bresser Pereira (1999), as três dimensões previstas pelo Plano Diretor, a institucional, a cultural e a gerencial tiveram avanços significativos na administração pública brasileira.

Com relação às reformas da previdência e a questão da aposentadoria, objeto desse estudo, pode-se afirmar que a reforma da previdência social é uma demanda social real, e vários questionamentos podem e devem ser levantados, entre os quais: por que será que, mesmo compondo a agenda política do País, ela não teve o êxito das outras reformas em meados de 1995? Bresser Pereira (1999) considera que a aprovação de grandes reformas depende de quatro fatores: necessidade, concepção e desenho, persuasão democrática e alianças.

Apenas no final de 1998, a emenda constitucional da previdência social foi aprovada no Congresso Nacional. É público e notório que políticas públicas voltadas aos recursos humanos não refletem prioridade na legislação brasileira. A própria Constituição de 1988, dada a restrição fiscal do Estado, mostra que não existe uma política de remuneração adequada nem uma estrutura de cargos e salários compatíveis com suas respectivas funções.

No presente estudo, serão destacados apenas fatos e acontecimentos relacionados à reforma do sistema de previdência do setor público e, conseqüentemente, o tema aposentadoria, em razão de a pesquisa ser voltada ao servidor público federal já aposentado.

Bresser Pereira (1996) destacou que a reforma do sistema previdenciário do servidor público era uma condição chave para a superação da crise fiscal do Estado. Em sua opinião, esta crise é decorrente de um entendimento equivocado do que seja aposentadoria. Ou seja, os sistemas de aposentadoria são assegurados pelo Estado e, na época das referidas reformas no Brasil, os “velhos” solicitavam sua aposentadoria em torno dos 50 anos, e os professores e a “elite” dos funcionários públicos requeriam antes

dessa idade. Ora, a iminência da crise era clara, pois, na falta do sistema de capitalização para garantir a aposentadoria dos servidores, existia o sistema de repartição, no qual funcionários ativos pagam a aposentadoria dos inativos.

Esta preferência pelo sistema de repartição ocorre porque o Estado que geralmente tem condições de gerar o sistema, é mal gestor de fundos de capitalização. (BRESSER-PEREIRA, 1996, p.285).

Sabe-se que um sistema de capitalização é legalizado quando o participante do fundo depender da rentabilidade do mesmo. Imagine os funcionários tomarem conhecimento de que a sua aposentadoria vai depender da administração do Estado sobre um possível fundo de capitalização.

Bresser Pereira (1996) sugere que haja um equilíbrio no sistema de repartição entre a quantidade de jovens ativos, contribuintes do sistema, e o número de velhos beneficiados pela aposentadoria. Ressalta ainda um certo privilégio na aposentadoria dos servidores públicos, em comparação com trabalhadores de outros setores privados. O servidor público, além de requerer aposentadoria precoce, recebe os benefícios integralmente, independentemente de quanto contribuiu. Já no setor privado, os funcionários, além de aposentar-se após os 62 anos de idade, recebem benefício bem inferior. O autor afirma que o benefício médio do servidor aposentado pela União é bem superior ao benefício recebido pelo aposentado do INSS. O fato é que, na visão de Bresser, tanto o fator previdenciário privado quanto o público, devido ao desequilíbrio, já se encontram em crise, havendo a tendência de agravar-se. Isto porque na relação entre jovens ativos, que pagam os custos, e os aposentados, proporcionalmente vem caindo assustadoramente. Chegará um tempo em que este sistema de repartição será inviabilizado. No setor público, esse desequilíbrio já é real, haja vista os “privilégios” apontados por ele junto aos servidores públicos.

Bresser Pereira (1996) sugere, ainda, que as regras previstas para a previdência privada sejam aplicadas também à previdência pública, no sentido de tentar o equilíbrio e superar os privilégios já citados.

- A aposentadoria deverá ser por idade, ligeiramente corrigida por tempo de serviço, de forma que os funcionários se aposentem em torno dos 60 anos, dez anos mais tarde do que hoje acontece;

- O valor da aposentadoria, baseado nas últimas remunerações recebidas, deverá ser proporcional à contribuição e não integral, como prevê a Constituição de 1988.

Com a adoção dessas medidas, espera-se a garantia pelo Estado de um menor custo para o sistema previdenciário. É, no mínimo, incoerente que um servidor público busque um fundo privado complementar para ter seus benefícios respeitados. Apesar dos esforços do governo em encaminhar a proposta da emenda constitucional para aprovação, a Comissão de Justiça a aprovou com algumas modificações, ficando de fora a mudança da estabilidade dos servidores. Até metade do ano de 1996, tal reforma não havia sido votada, mediante dificuldades enfrentadas pelo governo no quesito aprovação da reforma da previdência social, mesmo tendo forte apoio popular e dos governadores dos estados. Tal reforma, segundo Bresser Pereira (1999), fora aprovada no ano de 1998, assegurando grande margem de fidelidade ao texto original.

Muito embora tenha tido origem nas inúmeras propostas de reformas constitucionais iniciadas em 1995, Bresser Pereira fez autocrítica ao seu trabalho.

Em sua reflexão, o cientista sugere que houve um exagero nas propostas enredadas no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRE), especialmente quanto ao único foco, a redução dos gastos públicos, deixando em segundo plano a eficiência e a moralidade administrativa.

Assim, torna-se imperioso analisar alguns aspectos que vão além das propostas apresentadas, ressaltando as nuances que a legislação sugere, apresentando os impasses e perspectivas do novo cenário, quando o assunto é aposentadoria dos servidores públicos na esfera federal.

No bojo do PDRE, as alterações no sistema previdenciário público causaram inúmeras discussões, quer no âmbito acadêmico quer no âmbito da classe dos servidores públicos.

A partir da Emenda Constitucional nº 20/1998 (EC nº 20/98), o sistema previdenciário dos servidores públicos foi alterado de forma contundente. Foram alteradas, por exemplo, as seguintes regras:

- a) tempo de serviço para tempo de contribuição;

b) idade mínima para aposentadoria (48 anos para mulheres e 53 anos para homens);

c) professores universitários passaram a contribuir por tempo igual em relação aos demais servidores (30 anos para mulheres e 35 anos para homens; anteriormente era 25 anos para mulheres e 30 anos para homens);

d) instituição de tempo adicional para os servidores que tinham o direito adquirido (pedágio).

Na gestão do então Presidente Fernando Henrique Cardoso, transformando a identidade do servidor público federal, foram lançados dois Planos de Demissão Voluntária (PDV), com o intuito de “enxugar a máquina”.

Também, foram implementadas reformas infraconstitucionais com o fim de diminuir os proventos de aposentadorias dos servidores que viessem a preencher os requisitos após o fim dos benefícios que estavam listados na Lei nº 8.112/90, especialmente os previstos nos já revogados Artigos 192 e 193.

Ocorre que a reforma iniciada em 1998 restou infrutífera para os parâmetros neoliberais, pois não surtiu os efeitos imediatamente desejados.

Dessa maneira, ficou patente, para os planos da corrente dominante, a necessidade de se reformar, mais uma vez, o sistema previdenciário público, através de alteração na Constituição.

Em 2003, já sob o comando do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 41/2003 (EC nº 41/2003), cujas principais mudanças foram:

a) fim de paridade entre servidores ativos e inativos;

b) possibilidade de contribuição, por parte dos servidores inativos, para com o programa de previdência social do servidor – CPSS;

c) fim da isenção da contribuição previdenciária para os servidores que já preenchiam os requisitos de aposentadoria e instituição do abono de permanência;

d) possibilidade de instituição de plano de previdência complementar para servidores públicos;

e) fim da paridade entre os vencimentos/proventos e benefícios de pensão.

A EC nº 41/2003 foi considerada “muito dura” para o conjunto dos servidores públicos, sendo muito criticada pelas entidades de classe.

Sensibilizado, o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional nº 47/2005 (EC nº 47/2005), que flexibilizou a paridade entre os vencimentos/proventos e benefícios de pensão para alguns casos, bem como introduziu novas regras para preenchimento de requisitos à aposentadoria.

Já em 2012, através da Emenda Constitucional nº 70 (EC 70/2012), houve o restabelecimento da paridade entre servidores ativos e inativos para os que se aposentassem por invalidez permanente. Era, sem sombra de dúvida, o alento para as famílias dos servidores que estavam acometidos de enfermidade considerada grave.

Também em 2012, foi instituído o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais, através da Lei nº 12.168, de 30 de abril de 2012.

Por fim, em 2015, a Emenda Constitucional nº 88 (EC nº 88/2015) e a Lei Complementar nº 152/2015, alteraram o limite de idade para aposentadoria compulsória de todos os servidores públicos, de 70 para 75 anos.

Essa miscelânea de possibilidades tem gerado conflitos no interior dos órgãos federais, especialmente nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), com impacto nas relações interpessoais e de hierarquia.

Acresça-se que a crise financeira mundial, originada desde 2008 e que afetou o Brasil a partir de 2013, combinada com a queda dos valores dos produtos mais comercializados pelos Brasil, principalmente produtos agrícolas e petróleo, diminuindo substantivamente o fluxo de entrada de recursos financeiros, tornou as contas públicas um problema de difícil solução e de gestão nos dias atuais. Tal cenário, aliado ao aumento da expectativa de vida da população brasileira, fez com que o governo do presidente Michel Temer, sucessor da presidente Dilma Rousseff afastada do cargo, de forma definitiva, pelo Senado Federal em 2015, encaminhasse ao Congresso Nacional a Proposta de Emenda à Constituição nº 287(PEC-287/2016), que impactará profundamente a vida dos aposentados e pensionistas, cujos benefícios são pagos pelos governos federal, estaduais e municipais, como também os que são vinculados ao

Regime Geral da Previdência Social – RGPS, gerido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

A PEC 287/2016 tem um eixo central: as alterações para as aposentadorias e pensões, tanto para os trabalhadores do serviço público quanto para os trabalhadores da iniciativa privada, como por exemplo: 1) fixação da idade mínima para requerer a aposentadoria (homens e mulheres aos 65 anos) com carência mínima de 25 anos de contribuição; 2) convergência dos regimes, ou seja, o regime geral da previdência social - RGPS e os regimes próprios de previdência social - RPPS terão as mesmas regras; e 3) inserção da obrigatoriedade de contribuição aos trabalhadores rurais, com vistas a aumentar a arrecadação da previdência.

Como regra geral, após a promulgação da Emenda, os requisitos para requerer aposentadoria são: a) idade mínima de 65 anos; b) tempo de contribuição de, no mínimo, 25 anos. Nesse caso, o benefício corresponderá a 51% da média das remunerações e salários de contribuição, acrescidos 1% para cada ano de contribuição considerado na data de concessão, até o limite de 100%. Esses benefícios não terão paridade com os ativos e sofrerão reajuste na mesma proporção dos benefícios do RGPS.

Contudo, para os servidores públicos, em atividade e que ainda não preencheram os requisitos para aposentadoria até a data da promulgação da Emenda, homens com idade inferior a 50 anos e mulheres com idade inferior a 45 anos, haverá uma regra de transição, com o acréscimo de tempo adicional de contribuição (pedágio) equivalente a 50% do tempo que faltaria para atingir o tempo de contribuição necessário na data da promulgação da Emenda Constitucional proposta. Para os servidores que ingressaram até 31.12.2003, ficam mantidas a integralidade de vencimentos para a aposentadoria e a paridade com os servidores ativos.

As mudanças, significativas e que devem ser apontadas no presente estudo, dizem respeito, especialmente, ao fim da isenção de contribuição previdenciária dos aposentados portadores de doenças graves até o dobro do limite máximo dos benefícios pagos pelo RGPS, ou seja, aqueles aposentados que ganham acima do teto da previdência terão que contribuir para com o programa de previdência social do servidor – CPSS, independentemente de serem portadores de doenças graves ou não.

Outra grande mudança que a PEC 287/2016 traz e que afeta as famílias dos servidores aposentados é a extinção da possibilidade de acúmulo de aposentadorias e pensões, tanto do regime próprio de previdência social - RPPS como do regime geral de previdência social – RGPS, ressalvadas as hipóteses já elencadas na Constituição Federal. Essa alteração pode inibir o desejo de vários servidores de continuar trabalhando para ter um acréscimo em sua renda familiar mensal e até de se capacitar após a aposentadoria, já que desestimula a percepção de mais de uma fonte de renda, com exceção dos cargos acumuláveis na forma da Constituição Federal.

O cenário de fortes mudanças que afetarão a vida de todos os servidores já aposentados ou que ainda não se aposentaram é a possibilidade de redução da renda familiar em caso de sua morte. É que a PEC nº 287/2016 propõe que a pensão por morte terá cota familiar de 50% (cinquenta por cento) da remuneração do falecido, acrescida de cotas individuais de 10% (dez por cento) por dependente, sem direito à reversão aos demais dependentes.

Isso quer dizer, por exemplo, que um servidor que venha a falecer, deixando viúva e um filho menor de 18(dezoito) anos, estes receberão o equivalente a 60%(sessenta por cento) do valor da aposentadoria daquele. Quando o filho completar a maioridade, o benefício para a viúva se restringirá a 50% (cinquenta por cento). Para agravamento da situação, dependendo da idade do beneficiário, haverá tempo de duração da pensão.

As perspectivas sombrias trazidas pela PEC nº 287/2016 têm gerado grande ansiedade junto a parte dos servidores ativos e que estão em vias de preencher os requisitos para aposentadoria voluntária, pois suas expectativas de futuro serão frustradas pela proposta apresentada, podendo ser motivo de várias enfermidades, especialmente de cunho mental.

O clima na organização foi afetado. Muitos dos chamados “novos” servidores não aceitam a forma de trabalhar dos servidores veteranos, aparentemente, em razão dos “privilégios” que estes têm em relação às perspectivas de aposentadoria. Também, os novos servidores estão impactados com a notícia trazida pela PEC nº 287/2016 de que o plano de previdência complementar poderá ser gerido por entidade aberta de previdência, mudando de forma significativa a gestão de futuros benefícios.

Parece ser objetivo de o Governo Federal transferir todas as atribuições de previdência, inclusive a previdência complementar para a iniciativa privada, desincumbindo-se de suas responsabilidades constitucionais.

Importante é apontar que o número de servidores que possuem abono de permanência nas IFES é muito elevado. Em algumas delas, como no caso da UFPB, o percentual dos que já recebem o incentivo para permanecer trabalhando está em torno de 30% da força total de trabalho dos servidores efetivos.

As reformas do Estado ou “contrarreforma”, como chamam alguns críticos, nas quais estão inseridas as reformas previdenciárias, de longe são conclusivas. Muitos estudos, pesquisas, debates já foram feitos e muitos outros ainda necessitam acontecer. O presente trabalho limitou-se a fazer considerações apenas referentes às Reformas do Estado nos anos 1990, tomando por base os aportes teóricos de Luiz Carlos Bresser Pereira, ex-ministro do Governo Fernando Henrique Cardoso e criador do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, no ano de 1995, marco inicial do primeiro mandato presidencial.

Em que pese a importância do Plano Diretor, por tentar uma reconstrução da administração pública, muitas críticas e posicionamentos foram e continuarão sendo registrados em editoriais, conferências, palestras, etc, no meio político e na própria sociedade brasileira. Existe forte corrente contrária ao referido plano, inicialmente em razão de ir de encontro às prescrições da Constituição de 1988, em especial no quesito social, com a substituição da solidariedade pela competitividade. Esse ataque à seguridade social assegurada na Constituição foi notório quando o governo FHC implantou no Brasil projetos macroeconômicos liderados por agências internacionais, tomando por base as ideologias neoliberais e a própria a diminuição do papel do Estado.

A onda de privatização dos bens públicos, tão marcantes na era FHC, inclusive, afetou a reforma previdenciária, ocorrendo a redução da previdência pública e a grande valorização da previdência complementar, fazendo dos servidores públicos uma espécie de inimigos da nação, e a reforma como salvadora da Pátria. Esse desgaste do Setor Público não favoreceu a seguridade social, quando deixou de unificar a saúde, previdência e assistência social, ferindo, portanto, uma das mais importantes prescrições da Constituição de 1988 e impedindo respostas positivas às demandas sociais tão necessárias e clamadas pela população.

Observando o quadro evolutivo da legislação, ao longo do tempo, pode-se asseverar, sem medo de errar, que a reforma do sistema previdenciário público foi feita de forma parcelada.

Tal parcelamento criou, na prática, diversos distúrbios de convívio entre os servidores públicos, tais como:

a) servidores que estão enquadrados em todas as regras inseridas no ordenamento jurídico;

b) servidores que estão enquadrados em apenas algumas regras inseridas no ordenamento jurídico;

c) servidores que só se enquadram em uma regra quanto à perspectiva de aposentadoria;

d) servidores que terão direito à aposentadoria com última remuneração e paridade total;

e) servidores que não terão direito à aposentadoria com última remuneração, mas sem paridade de vencimentos;

f) servidores que se aposentarão pelas médias dos vencimentos e sem paridade;

g) servidores que se aposentaram com o valor da aposentadoria paga pelo serviço público no limite do teto do Regime Geral da Previdência + complementação de aposentadoria pelos Fundos instituídos pela Lei nº 12.168, de 30 de abril de 2012.

h) servidores com menos de 50 (cinquenta) anos, se homem, e menos de 45 (quarenta e cinco), se mulher, terão que pagar pedágio para se aposentarem;

i) a idade mínima para aposentadoria será de 65 (sessenta e cinco) anos, tanto para homens como para mulheres;

j) haverá fator previdenciário no serviço público; para se aposentar com a integralidade de vencimentos, o servidor terá de contribuir por até 49 (quarenta e nove) anos;

k) não haverá possibilidade de acúmulo de aposentadorias e pensões;

l) as pensões não poderão ser equivalentes à totalidade dos valores pagos para as aposentadorias;

m) o abono de permanência não será mais integral.

Observa-se que toda essa diversidade de possibilidades tem gerado conflitos no interior dos órgãos federais, especialmente nas IFES, com impacto nas relações interpessoais e de hierarquia. Na UFPB, não poderia ser diferente, em virtude do expressivo número de servidores prestes a se aposentar e o reduzido número de vagas a ser preenchida através de concursos públicos, o que gera uma reserva de profissionais desempregados e afeta negativamente a qualidade dos serviços institucionais oferecidos.

Vislumbra-se, assim, um cenário em que não é mais vantajoso o pedido de aposentadoria para os servidores, tanto na esfera pública como na iniciativa privada, já que não é plausível a possibilidade de inativação para o usufruto de uma vida com qualidade após tantos anos de dedicação ao trabalho.

Explique-se, ainda, que os benefícios que um servidor tinha quando passava para a inativação, como gratificações e vantagens, foram extintas ao longo dos anos, de 1996 até 2003, podendo ser apontado até como um malefício. Com a reforma da previdência em curso, os aposentados acometidos de doenças graves deixaram de ter a isenção da contribuição previdenciária naquilo que exceder ao dobro do limite do teto para os benefícios do RGPS, como é hoje.

Isso, por evidente, pode atingir todas as atividades de um servidor ativo e que passou à inatividade, impactando sua qualidade de vida, ou seja, uma reforma da previdência que só é centrada na extinção de direitos em face da sustentabilidade do sistema, sem sequer analisar as variáveis sociais, traz consequências maléficas àqueles que contribuíram por anos.

2.3.2 Contextualização Conceitual e Histórica de Qualidade de Vida

Pela diversidade de conceitos e as manifestações de pensamento com relação ao termo, existe a necessidade de buscar referências teóricas e práticas que possam situar a

Qualidade de Vida (QV) como um instrumento de percepção do sujeito ligado aos seus valores, objetivos e expectativas de vida.

O construto QV reporta-se a meados do século XX, mais precisamente após o término da Segunda Guerra Mundial, quando o termo boa vida foi associado à aquisição de bens materiais. A partir de então, ampliou-se o conceito, medindo o desenvolvimento econômico da sociedade. O surgimento dos indicadores econômicos possibilitou a comparação da QV entre os povos e suas culturas, em diferentes países. Para além do desenvolvimento econômico, o termo apontava também para o desenvolvimento social (MARTINS *et.al.*, 2007).

Ainda após a Segunda Guerra Mundial, a Organização Mundial de Saúde (OMS) integrou o bem-estar físico, mental e social à definição de saúde. Tomando por base o caso dos próprios ex-combatentes mutilados de guerra, mesmo sendo a eles concedidos benefícios financeiros e materiais que possibilitavam algum conforto, estes não constituíam bem-estar pessoal. Nessa perspectiva, os conceitos de bem-estar material e pessoal foram imprescindíveis na definição da Qualidade de Vida (VIEIRA, 2004). Qualidade de vida é o estudo ou condição benéfica de vida em que os componentes que interferem no bem-estar físico, mental, emocional e social estão devidamente controlados (VIEIRA, 2004. p. 270).

É importante destacar a realização da Primeira Conferência Internacional sobre a Promoção de Saúde, em Ottawa, no ano de 1986, onde foi gerado um documento, dos mais importantes no cenário mundial, denominado Carta de Ottawa. Ela abordava os temas saúde e QV. Os pontos mais destacados, quanto à promoção de saúde, foram: paz, renda, habitação, educação, alimentação adequada, ambiente saudável, recursos sustentáveis, equidade e justiça social. Essas referências, segundo a OMS, são obrigatórias no entendimento do desenvolvimento de conceitos e práticas voltadas à QV. Para a OMS, a QV é compreendida como a percepção do sujeito acerca de sua posição na vida, culturalmente e nos valores vividos por ele, no que se referem aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (OMS, 1996).

As pesquisas apontam que a QV é um instrumento de promoção da saúde. A prova é que tem sido muito utilizada por clínicos, pesquisadores e muitos outros profissionais dedicados a promover a QV e reduzir riscos à saúde dos sujeitos. Diante desse contexto, pode-se observar que as tentativas de definições englobam, além de relacionamentos, tempo para trabalho e lazer (CAMPOS, 2008).

Os conceitos de QV são inúmeros, porém, apesar da variedade de pesquisas e dos construtos apresentados, há de se destacar a relação do termo com a autonomia, a

produtividade e o envelhecimento ativo. Balbinotti (2003) aponta que a prática de atividades físicas e profissionais contribuem significativamente para o aumento da autoestima e da saúde emocional do idoso, estabelecendo uma relação direta entre a ocupação e a participação produtiva na vida social com a manutenção na QV. Ainda nessa perspectiva, Bressan (2011) ratifica que um dos fatores mais positivos para a garantia do bem-estar da QV, principalmente na população mais idosa, além da educação, relacionamentos familiares e saúde, seria o engajamento em atividades físicas, culturais e de lazer. Estudos da própria OMS comprovam a importância da participação da população idosa nessas atividades, não apenas com fins de fortalecimento físico, mas, principalmente, de um resgate da autoestima.

Apesar da amplitude do conceito de QV, o presente estudo pretende focar a população mais idosa, tendo em vista que o tema se volta para a Qualidade de Vida na aposentadoria, pretendendo-se analisar a percepção de servidores da UFPB, após a sua aposentadoria.

O termo Qualidade de vida, pela sua própria abrangência, possui variabilidade de definição. Na literatura brasileira, existe um consenso de que a QV ressalta a ideia de bem-estar físico, emocional, social, econômico, satisfação com a própria vida, envolvendo boas condições de saúde, educação, moradia, transporte, lazer e crescimento individual (CAMPOS, 2007). Percebe-se que a autora conceitua a QV como algo subjetivo, próprio a um sujeito em determinado momento ou situações, de acordo com suas próprias vontades, desejos, aspirações e necessidades para a condução da sua vida.

Em épocas atribuladas, como vivenciadas na atualidade, é quase uma exigência a busca de um equilíbrio de papéis no dia a dia do indivíduo. Observa-se que o bem-estar deve buscar uma articulação entre as esferas que integram o nosso cotidiano, psicológicas, físicas, econômicas, sociais. Ou seja, o fato de sentir-se bem psicologicamente, por exemplo, não significa estar bem econômica ou mesmo fisicamente. A busca por este equilíbrio envolve muitos aspectos, entre eles, os individuais, sociais e culturais. Sem redundância, pode-se observar que o termo QV está bem relacionado aos aspectos individuais, como foco em saúde, afetos, felicidade, autoaceitação, equilíbrio financeiro e, sem deixar de citar, a autoconfiança. É importante destacar que nem sempre esse equilíbrio de papéis, que fazem parte do nosso cotidiano, é alcançado em sua plenitude. O bem-estar psicológico, exemplificando, é a forma com que o indivíduo julga a sua própria QV como um todo, buscando crescimento pessoal, envolvendo aspectos já mencionados: auto-aceitação, autonomia, de relações positivas com o próximo e o próprio domínio sobre o ambiente em que vive. É fundamental,

portanto, haver essa transformação do próprio ser, para que haja um estado de bem-estar no seu dia a dia.

No aspecto físico, pode-se destacar que não se trata apenas do indivíduo gozar de boa saúde ou mesmo estar isento de doenças. O próprio conceito de saúde reporta-se a outros aspectos como o bem-estar físico, mental e social. A própria Constituição Federal (1988), em seu artigo 196, destaca:

a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas públicas, sociais e econômicas que visem a redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (SEÇÃO II, p. 131).

Fica evidente, conforme o artigo destacado, que a promoção de saúde não depende apenas do indivíduo, e sim de aspectos de dimensão coletiva de políticas públicas. É claro que não se deve esperar apenas por interferências externas, mas buscar condições dignas de sobrevivência, tanto no âmbito individual quanto no coletivo.

É importante relatar que as próprias estimativas do IBGE prevêem um aumento da população idosa no país e que, indiscutivelmente, haverá grande impacto nos sistemas de saúde, em face deste aumento da população ocorrer em meio a uma grave crise econômica em nosso país, já tão castigado por desigualdades sociais e crescentes níveis de pobreza. Como consequência, a precariedade dos serviços de saúde, já com reduzidos recursos financeiros, tende a atingir esse novo grupo etário emergente.

Em que pesem as adversidades surgidas nessa etapa da vida humana, há de se destacar que a QV é uma conquista e um direito de todos, apesar das condições de desigualdade e exclusão social. É comum se observar que, pelo tamanho populacional do nosso País, grande fatia da sociedade não tem acesso a um serviço de saúde adequado, o que pode repercutir numa QV deficiente, dificultando o atendimento de suas necessidades que promovam uma melhoria na QV.

De acordo com Oliveira (2006, p.14), os resultados de construção do termo Qualidade de vida edificam o viver bem, a satisfação, o atendimento de necessidades individuais que tragam dignidade ao sujeito no comando do seu próprio exercício de cidadania, deixando claro que a dignidade humana está diretamente ligada ao exercício dos direitos sociais do indivíduo. Também, numa perspectiva subjetiva, é importante que cada sujeito tenha a sua própria percepção de QV.

O campo conceitual sobre QV é amplo, e as definições não são únicas. Segundo França (2011), essas definições podem variar, de acordo com as características de cada

ocupação ou profissão, em especial as relacionadas à saúde física e mental, à questão financeira, às expectativas pessoais e sociais, aos relacionamentos, ou seja, características sociais e políticas da população. Nessa linha de pensamento, na definição de QV engloba todos esses aspectos. Assim, por abranger aspectos físicos, sociais e emocionais, pode-se considerar um conceito multidimensional que abranja aspectos fundamentais, listados a seguir. A **subjetividade** está relacionada à percepção subjetiva de alguma condição objetiva, também ligada à percepção global subjetiva de funcionamento, e a percepção subjetiva, propriamente dita. A **multidimensionalidade** está relacionada aos aspectos físicos, sociais, psicológicos, ou seja, os aspectos que envolvem áreas independentes da vida do indivíduo. O outro aspecto diz respeito às **dimensões positivas e negativas**, que se referem às necessidades de presença ou ausência de determinados elementos. A dimensão positiva está mais ligada aos elementos de funcionalidade e mobilidade, enquanto a dimensão negativa refere-se às necessidades e dependências, medicamentosa, por exemplo (COSTA,2010).

Nesta ótica, entende-se que a QV está diretamente ligada a padrões e hábitos comportamentais, visto buscar relação com o bem-estar pessoal, físico e psíquico. Por esta razão, é comum encontrar nas pesquisas científicas um consenso quanto a definição de QV envolvendo aspectos objetivos e subjetivos. Os aspectos objetivos estariam mais ligados às condições econômicas e sociais, enquanto os subjetivos ligados às preferências, crenças, conceitos e ao próprio entendimento do indivíduo sobre o significado de QV (NERI, 2007).

Buarque (1993, p. 157) sintetiza que “talvez nenhum conceito seja mais antigo antes mesmo de ser definido, do que qualidade de vida. Talvez nenhum seja mais moderno do que a busca da qualidade de vida”. É fato, todo ser humano busca, de forma incansável e incessante, uma melhoria na sua qualidade de vida. A QV, além de almejada, é recomendada a todos, não apenas por estar diretamente ligada à longevidade, mas por procurar colocar vida nesses anos a mais.

Dentre as dimensões alcançadas no estudo sobre QV, na literatura especializada existe ampla discussão sobre o uso do termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como determinante do bem-estar físico e mental dos trabalhadores no desempenho de suas funções no trabalho. Acredita-se ser relevante o registro, em razão de a pesquisa em pauta tratar da QV na aposentadoria de servidores públicos que dedicaram grande parte da sua vida ao trabalho.

Como abordado anteriormente, o termo QV emergiu após a Segunda Guerra Mundial. Todavia, só em meados dos anos 1960/1970, o seu desenvolvimento evoluiu,

amplamente associado à QVT, como demonstra a tabela de conceitos abaixo, com base no modelo Nadler e Lawler (1983), utilizado na literatura e voltado ao sucesso dos programas de QV.

Tabela 1 - Evolução dos conceitos de Qualidade de vida no Trabalho (QVT)

Concepções Evolutivas de QVT	Características ou Visão
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos "administração participativa" e "democracia industrial" eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um "modismo" passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983,p.20-30). Transcrição integral

Observa-se que na ótica dos autores, a QVT considera uma diversidade de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que refletem no bem-estar do trabalhador e, conseqüentemente, na produtividade organizacional. Fica claro que, dentro dessa dimensão, a QV deixou de ser contemplada apenas no âmbito individual e passou a focar as condições ambientais no trabalho, como fator de bem-estar e aumento de produtividade.

Por fim, agregando vários conceitos e incluindo itens mensurados pelo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), a QV, segundo Herculano, é definida como:

a soma das condições econômicas, ambientais, científico-culturais e políticas coletivamente construídas e postas à disposição dos indivíduos, para que estes possam realizar suas potencialidades: inclui a acessibilidade à produção e ao consumo, os meios para produzir cultura, ciência e arte, bem como pressupõe a existência de mecanismos de comunicação, de informação, de participação e de influência nos destinos coletivos, através da gestão territorial que assegure água e ar limpos, higidez ambiental, equipamentos coletivos urbanos, alimentos saudáveis e a disponibilidade de espaços naturais amenos urbanos, bem como a preservação de ecossistemas naturais (HERCULANO, S.C.,2000, p.22).

Ratifica-se assim que a QV não se mede por fatores isolados, e sim por um conjunto de aspectos comportamentais envolvendo contextos culturais, sociais, econômicos, físicos. Enfim, trata-se de um longo percurso que afeta a percepção do indivíduo em busca de melhores condições, para um envelhecimento saudável norteado pelo pleno exercício da cidadania. O próprio construto do termo QV, pela sua amplitude, demonstra esta dinâmica entre os fatores e orienta na forma como devem alcançar o desenvolvimento humano, envolvendo expectativa de vida saudável e com qualidade.

2.3.2.1 Fatores determinantes de Qualidade de Vida

Desde que foi idealizada, a QV é considerada um construto multidimensional que envolve dimensões objetivas e subjetivas. Segundo França (2011), a dimensão objetiva faz uso de indicadores sociais e econômicos quantificáveis, a saber: expectativa de vida, taxa de fertilidade, áreas de qualidade de vida coletiva, como qualidade de transportes coletivos públicos, índices de criminalidade e violência. Envolvem ainda

políticas de saúde coletiva, saneamento básico, acesso à educação, entre outras. Por essas constatações, França (2008) trata a dimensão objetiva como qualidade de vida coletiva.

Já com relação a dimensão subjetiva da QV, Diener *et.al.*(2003) e Diener *et.al.*(1999) afirmam ser ela composta de diversos processos mentais (cognitivos), englobando aspectos ligados ao trabalho, casamento, vida familiar, entre outros, e um processo afetivo, envolvendo a frequência com que as emoções positivas e negativas são vivenciadas pelo sujeito, em relação aos julgamentos totais de satisfação com a vida.

Ainda se sabe pouco sobre como são feitos os julgamentos de satisfação com a vida, pois parece que a maioria dos sujeitos não consegue examinar todos os aspectos da sua vida e, em seguida, o peso de cada um deles apropriadamente. Em vez disso, as pessoas usam uma variedade de atalhos quando esbarram com a necessidade de aferir ponderações para os critérios de satisfação, apresentando tendência a usar informações que são importantes no momento. (BRESSAN, 2011, p.92).

Com base nas considerações acima, pode-se deduzir que a avaliação de satisfação feita pelo sujeito pode ser baseada no momento em que ele está falando. De acordo com Diener *et.al.* (2003), essas informações podem ter continuidade ao longo do tempo e, dependendo da importância na vida das pessoas, podem vir à tona quando elas tiverem que fazer avaliações sobre satisfação com a própria vida.

A Avaliação do Bem-Estar Subjetivo (BES), segundo Diener *et.al.* (2003), é uma das principais formas de avaliação da qualidade de vida, exatamente por resgatar aspectos subjetivos tanto individuais quanto em grupos. Segundo os autores, os indicadores sociais, por si só, não seriam capazes de defini-la, visto que as pessoas reagem de maneira diferente a circunstâncias semelhantes (ALBUQUERQUE; TROCCOLI, 2004).

Com relação à avaliação do BES, França (2011) destaca que, para uma avaliação de vida satisfatória ou não, existe uma ponderação de variáveis pessoais que, muitas vezes, podem traduzir seu julgamento numa resposta numérica. No entanto, essas podem diminuir o seu esforço e a sua avaliação ser feita em cima do que é importante à época em que está sendo julgado.

Nessa linha de pensamento, os autores consideram que o BES necessita de avaliação individual, ou seja, ser observado e relatado pelo próprio sujeito e não por indicativos apontados por outra pessoa. Assim, se pode considerar que, na avaliação do

BES, o sujeito utiliza concepções subjetivas, com base nas próprias experiências, expectativas, valores, emoções. Siqueira e Padovan (2008) ponderam que é a partir de uma representação mental subjetiva sobre a vida pessoal, que os pesquisadores avaliam o BES. Alertam ainda que os resultados de uma avaliação satisfatória do BES estão diretamente relacionados aos afetos positivos e negativos e a satisfação com domínios importantes da vida, de maneira geral.

De uma maneira mais ampla, pode-se mensurar o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) como pioneiro na elaboração de instrumentos para se mensurar a qualidade de vida, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). O referido IDH foi criado com fins de debater o desenvolvimento de aspectos antes puramente econômicos, para aspectos sociais e culturais. Freitas *et.al.* (2006), em relação ao IDH, considera que os três elementos fundamentais da qualidade de vida de uma população são: renda, educação e a longevidade, ambos com igual valor como expressão das capacidades humanas.

Abordando o tema voltado para o idoso, levando em consideração o fato de o atual estudo tratar da aposentadoria, a avaliação da QV, na visão de Martins *et.al.* (2009), implica a adoção de critérios de natureza biológica, psicológica, cultural, espiritual, haja vista que muitos elementos são apontados como indicadores de QV na terceira idade, como: longevidade, saúde biológica, saúde mental, satisfação, controle cognitivo, competência social, produtividade, atividade, eficácia cognitiva, status social, renda, continuidade de papéis familiares, ocupacionais e continuidade de relações informais com amizade. Ainda seguindo esse pensamento, Freitas *et al.*(2006) consideram que a satisfação de vida, nas pessoas idosas, está associada à boa saúde, poder socioeconômico elevado, satisfação matrimonial e participação social ativa. No entanto, os fatores idade, raça, sexo e ocupação não mostraram grande relação. Os fatores que se manifestaram de forma mais significativa foram saúde, atividade social e prazer sexual.

Pode-se observar que, a cada dia, cresce o interesse em estudos e intervenções de novas propostas de ações e políticas com a finalidade de proporcionar um atendimento mais efetivo das demandas da população idosa. Um indicador que aparece nas pesquisas e que merece ampla reflexão são os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs), adequados a cada realidade, visando melhoria do bem-estar e da qualidade de vida, tanto individual quanto familiar, dentro do processo.

Os referidos PPAs surgiram da necessidade de facilitação, nessa etapa de transição entre um período de intenso trabalho e na fase mais amena, visando uma

maior valorização da QV do indivíduo no fim das suas atividades laborais. Estudos apontam que esses programas podem abranger vários fatores tais como físicos, psicológicos, sociais, administrativos, dentre outros, porém sempre voltados para aconselhamentos e preparação do aposentado, nessa nova etapa da vida.

Como uma função social, desperta amplo interesse nas instituições, públicas ou privadas, no Brasil e no mundo, em razão de esses programas, comprovadamente, ajudarem no enfrentamento de possíveis dificuldades surgidas no momento de transição, tanto para o indivíduo quanto para a sua família.

Na visão de Andujar (2006), os primeiros registros sobre os PPAs surgiram na década de 1950 nos Estados Unidos. Inicialmente se preocupavam apenas em passar informações acerca de aposentadorias e pensões. Com o passar do tempo e o iminente desenvolvimento das empresas e das relações trabalhistas, outros conteúdos foram acrescentados, com o objetivo de atender demandas relacionadas ao desligamento das atividades profissionais dos indivíduos.

O referido programa foi lançado no Brasil há três décadas, sendo reconhecido pela Lei nº 8.842/94, de Política Nacional do Idoso. Promulgada em 04 de janeiro de 1994, foi reforçado pelo Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. Visa, basicamente, reduzir os fatores de risco, no que se refere ao planejamento financeiro e às condições de saúde do servidor e, principalmente, estimular os determinantes de bem-estar na transição, objetivando uma aposentadoria ativa na reconstrução de um novo projeto de vida.

Na nossa literatura, estudiosos e defensores dos referidos programas têm recebido grandes destaques. Zanelli (1996), em seus aportes teóricos, considera que o termo preparação pode ter caráter coercitivo ou expulsivo, no entendimento de alguns componentes dos programas, ao tempo em que outras nomenclaturas parecem receber maior aceitação, por exemplo: reflexão sobre aposentadoria. Entretanto, seja qual for a nomenclatura, o objetivo é comum, ou seja, planejar a vida que segue, procurando novas áreas de interesse, dando incentivos na busca de novas potencialidades, respeitando limitações e evitando conflitos que possam surgir como consequência da aposentadoria.

É evidente a necessidade de profissionais qualificados e treinados para essa preparação, considerando que têm o papel de identificar as reais necessidades dos participantes e fornecer elementos adequados a tais atividades. Zanelli (1996) enfoca a necessidade de atentar para as características do público alvo, coletando informações das atividades realizadas, assim como informações relevantes da vida de cada

participante. Afirma ainda que a organização de um programa deve considerar aspectos individuais como a capacidade pessoal de enfrentar problemas, o crescimento pessoal que o ambiente possa proporcionar, a recriação da identidade pessoal, a reorganização de atividades e a própria busca de novos objetivos para a vida.

Um destaque especial é dado aqui para uma renomada pesquisadora da aposentadoria ativa, quando afirma:

O PPA deveria se iniciar quando o indivíduo se prepara para o começo de sua trajetória como trabalhador. Não necessariamente como um programa formal, mas inserido no contexto educacional e profissionalizante. Esta abordagem teria o objetivo de, precocemente, despertar a consciência sobre o que o trabalho deveria significar na vida das pessoas, considerando os planos e as medidas que precisam ser tomadas para o futuro. (FRANÇA, 2002. p. 40).

Nas últimas décadas, o aumento da longevidade fez com que o Brasil perdesse o rótulo de “país de jovens”, e a terceira idade assumisse lugar de destaque, forçando um olhar diferenciado das políticas e dos poderes públicos, no sentido de incrementar e avançar nos reais direitos dos seus servidores. O PPA apresenta-se como importante fator coadjuvante de QV. Portanto, resta apelar que as Instituições façam valer a implementação desses programas.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

3.1 Método de Abordagem

Partindo-se do princípio de que a metodologia da pesquisa foi composta por um conjunto de procedimentos para se alcançar o conhecimento, a referida pesquisa teve como método de abordagem o indutivo, que parte de algo particular, para uma questão mais ampla.

Indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas. Portanto, o objetivo dos argumentos indutivos é levar a conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se baseiam (LAKATOS; MARCONI (2007, p.86 *apud* PRODANOV, 2013, p 28).

Em seus aportes teóricos, Prodanov (2013) afirma que esse método de abordagem possibilita a generalização, do particular para o geral, apesar de não ocorrer, em princípio, escolhas através de respostas, e sim por meio de observações, com vistas a investigar a relação existente entre dois fenômenos para só então se generalizar. Esta generalização é decorrente de observações de casos concretos, e as constatações particulares conduzem à elaboração de generalizações. Nesse sentido, enfatiza-se a importância da observação como procedimento imprescindível para se atingir o conhecimento científico.

Desde o aparecimento no *Novumorganum*, de Francis Bacon(1561-1626), o método indutivo passou a ser visto como o método excelência das ciências naturais. Com o advento do positivismo, sua importância foi reforçada e passou a ser proposto também como o método mais adequado para investigação nas ciências sociais. (GIL, 2008, p. 11*apud* PRODANOV, 2013, p.29).

3.2 Tipo de Pesquisa

Tratou-se de uma pesquisa do tipo descritiva e exploratória, com vistas a analisar a percepção de um grupo de servidores públicos federais da Universidade Federal da Paraíba, em fase de pós-aposentadoria. Ou seja, visou um mergulho mais profundo no conhecimento do trabalho e no nível de perspectiva com relação à qualidade de vida nesse momento transitório. Teve como foco o conhecimento desses servidores acerca

dos Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs), e o nível de motivação para permanecer no mercado de trabalho, após a aposentadoria.

A pesquisa descritiva, segundo Prodanov (2013), objetiva descrever características de determinada população ou fenômeno, observando fatos, sem interferir neles, envolvendo técnicas de coleta de dados, através de caracterização dos sujeitos e entrevista, para captar as percepções dos sujeitos. O pesquisador aplicou entrevistas com gravação das falas e posterior transcrição dos registros, ordenação de dados, classificação e interpretação, a fim de estudar, sem manipular, as percepções prestadas pelos servidores, sujeitos da pesquisa.

É conhecido que cada tipo de pesquisa produz respostas diferentes. De acordo com Campos (2001), a pesquisa descritiva tem a finalidade de responder a questões do tipo “o que ocorre”, diferente da pesquisa experimental que busca responder “por que ocorre”. Ambas, por terem objetivos diferentes, também terão validades diferenciadas: interna e externa. O presente estudo foi norteado pela validade externa, isso porque o método demonstra verdades e reflete, com precisão, a realidade do que ocorre, característica esta da pesquisa descritiva. Campos (2001) assegura que, quanto maior a analogia entre realidade e o conhecimento, maior será a validade externa.

Dando sequência aos procedimentos técnicos, paralelamente foi realizada uma pesquisa exploratória, com o propósito de detectar as percepções do servidor acerca da qualidade de vida na aposentadoria. Por se aproximar da pesquisa descritiva, ambas se caracterizam por proporcionar uma nova visão do problema, de acordo com Prodanov (2013).

Do ponto de vista dos objetivos, a pesquisa exploratória proporciona um maior número de informações referentes ao que será investigado. Em seus aportes teóricos, Prodanov(2013) declara que a pesquisa exploratória possibilita e facilita a delimitação do tema da pesquisa, em razão de orientar a fixação dos objetivos e descobrir novas perspectivas para o tema, assumindo, assim, características de estudo de caso. Por possuir planos flexíveis, permite levantamentos bibliográficos, entrevistas com outro público que tenha vivenciado o tema pesquisado.

3.3 Enfoque Predominante

Utilizou-se um enfoque qualitativo, considerando a busca de significados, atitudes, valores, crenças dos servidores pesquisados, características marcantes da

referida abordagem. O foco foi o próprio ambiente, facilitando o contato do pesquisador com o seu objeto de estudo sem, no entanto, efetuar qualquer manipulação na interpretação dos fenômenos.

A pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, que não pode ser traduzido em números. (PRODANOV, 2013, p.70).

De acordo com Zanelli (2002), o enfoque qualitativo objetiva estudar situações mais particulares, descrevendo as percepções dos sujeitos da pesquisa. Ele se volta para questões subjetivas, utilizando comparações, com vistas a analisar interpretações sem a necessidade de descrições estatísticas.

Nessa abordagem, o ambiente, no caso o Centro de Comunicação, Turismo e Artes (CCTA), foi a fonte dos dados, o que provocou, no pesquisador, um aprofundamento de campo, com vistas a retratar elementos na realidade que pretende estudar.

3.4 Coleta de dados

Para a coleta de dados, foi realizada uma entrevista, objetivando colher informações sobre percepções dos participantes acerca da qualidade de vida e bem-estar na aposentadoria, com enfoque na importância do trabalho e em temas relacionados aos aspectos econômicos, sociais e emocionais dos participantes. Inicialmente, o referido instrumento contemplou características pessoais como: idade, sexo, estado civil, formação, tempo de serviço, entre outras.

Foi possível, ainda, conhecer a participação dos entrevistados em Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA), e a percepção sobre qualidade de vida e bem-estar depois da aposentadoria.

3.5 Universo

O estudo em questão foi realizado com ex-funcionários aposentados da UFPB, a maior Instituição de Ensino Superior do Estado da Paraíba que, ao longo dos seus 60

anos, foi criada para suprir anseios e demandas da sociedade em várias áreas profissionais. Está sediada em João Pessoa, capital do estado (Campus I), com área de atuação em várias regiões, como demonstra o breve histórico, relatado a seguir.

“Eu vos dei as raízes, outros vos darão as asas e o selo da perpetuidade”

Foi com estas sábias palavras que o então Governador da Paraíba, José Américo de Almeida, fundou a Universidade da Paraíba, através da Lei Estadual nº 1.366, de 02 de dezembro de 1955. Após 5 anos, o Presidente da República Juscelino Kubistchek, com a participação decisiva do paraibano e ex-Ministro Abelardo Jurema, promoveu a Federalização da Universidade Federal da Paraíba. Ela tornou-se uma das mais progressistas Universidades do Brasil. O trabalho ousado, profícuo e, sobretudo, de muita competência, fez com que se tornasse a maior e melhor instituição de ensino superior da Paraíba. Há de se destacar o esforço contínuo das gerações dos seus docentes, servidores técnico-administrativos, alunos e gestores para que se atingisse resultado positivo na sua evolução histórica. Apesar de o Estado ser muito pobre em recursos naturais e, historicamente, desprovido de capital produtivo e ainda ter a maioria do seu território incrustado no Polígono das secas, a consciência acadêmica sobre a importância do papel da Universidade fez do povo paraibano um desbravador dessas desvantagens.

A Universidade iniciou suas atividades com integração de escolas superiores e faculdades, nas cidades de João Pessoa e Campina Grande, criando os Campi I e II. Em seguida, incorporou a Escola de Agronomia de Areia e o Colégio Agrícola Vidal de Negreiros em Bananeiras que, posteriormente, tornaram-se os Campi III e IV. A partir dos anos 1970, a trajetória multicampi da UFPB estendeu as suas atividades para o sertão do Estado, precisamente nas cidades de Patos, Souza e Cajazeiras, com seus Campi V, VI e VII, respectivamente. Ou seja, o seu campo de abrangência ia do litoral ao sertão. No ano de 2002, através da Lei nº 10.419 de 09 de abril de 2002, aconteceu o desmembramento de quatro de seus Campi do interior, resultando na criação da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG). A UFPB continuou com os Campi de João Pessoa (I), Areia (II) e Bananeiras (III), sendo que a capital absorvia quase que a totalidade das suas atividades. O referido desmembramento não tornou a UFPB menor; pelo contrário, esta figurava entre as maiores e mais relevantes universidades do Nordeste brasileiro (PDI 2014-2018). Já no ano de 2006, foi criado o Campus IV, sediado no Litoral Norte do Estado, abrangendo as cidades de Rio Tinto e Mamanguape, denominado Centro de Ciências Aplicadas e Educação (CCAEE), (PDI 2014-2018).

De acordo com o PDI 2014-2018, a atuação nas áreas de ensino, pesquisa e extensão, abrange as Ciências Exatas e da Natureza, Engenharias, Ciências Médicas e da Saúde, Ciências Agrárias, Ciências Humanas e Artes, Educação e Tecnologias.

Ainda com base no PDI 2014-2018, ao final do exercício 2013, o perfil acadêmico administrativo estava assim representado: 130 cursos presenciais de graduação, 57 programas de mestrado, 34 programas de doutorado. Havia 32.827 discentes matriculados, 3.734 servidores técnicos administrativo e 2.381 docentes.

Com grande dotação de recursos humanos, apesar das condições adversas, a UFPB tem motivos para comemorar junto a sociedade Paraibana, visto o seu elevado padrão de qualidade voltado às atividades de ensino, pesquisa e extensão. Como previa o seu célebre fundador, ela criou asas e conquistou o selo da perpetuidade.

O estudo em questão foi realizado no Centro de Comunicação, Turismo e Artes da Universidade Federal da Paraíba (CCTA/UFPB), dada a alta prevalência de servidores públicos federais aposentados.

O referido Centro é composto de sete (07) Departamentos (Artes Cênicas, Artes Visuais, Comunicação, Educação Musical, Jornalismo, Música e Turismo e Hotelaria; treze (13) cursos de graduação, a saber: Artes Visuais, Teatro, Dança, Jornalismo, Relações Públicas, Rádio e TV, Cinema, Turismo, Hotelaria, Educação Musical, Música, Música Popular e Regência de Bandas e Fanfarras. Na Pós-graduação, o Centro oferece cinco (05) programas de Mestrado (mestrados em Música, em Artes Visuais, o Profissional em Jornalismo, Profissional em Artes, além de um (01) Doutorado em Música. São Cento e sessenta e cinco (165) professores, com 98% do quadro com titulação de mestrado e doutorado, além de setenta e cinco (75) servidores técnico-administrativos lotados na Direção de Centro, nos Departamentos e Laboratórios. Com relação ao corpo discente, o Centro é contemplado, aproximadamente, com dois mil e duzentos alunos (2.200).

A escolha deste Centro tornou viável a pesquisa por se tratar do local de trabalho da pesquisadora e, conseqüentemente, gerou maior acessibilidade aos possíveis participantes da pesquisa.

Antes de sua realização, o projeto foi submetido à apreciação no Comitê de Ética e pesquisa, obedecendo aos preceitos da realização de pesquisas envolvendo seres humanos (Resolução nº 196/96).

3.6 Sujeitos da Pesquisa

A população objeto de estudo foi composta por servidores públicos federais aposentados que desempenharam suas funções no cargo de técnico-administrativo do CCTA. A amostra selecionada contou com a participação dos membros que aceitarem participar da pesquisa, por meio da assinatura de termo de consentimento livre e esclarecido, e obedeceu aos critérios de inclusão, a saber: servidores públicos federais aposentados nos últimos quatro (04) anos.

A composição da amostra foi de 08 (oito) servidores técnico-administrativos aposentados. Através da aplicação de um instrumento semiestruturado, pretendeu-se analisar a percepção dessa população, visando obter informações que permitiram a análise dos aspectos relacionados à qualidade de vida e bem-estar desses servidores no momento de aposentadoria.

3.7 Análise dos Dados

Para o tratamento dos dados coletados na pesquisa, os instrumentos foram numerados, e as variáveis contidas nos mesmos foram codificadas e inseridas em quadros individuais, construídos no Word for *Windows*, numerados de acordo com a frequência com que foi realizada a coleta de dados. Em seguida, utilizou-se uma análise de conteúdo, com técnica proposta por Bardin (2011), para avaliação dos dados com vistas à identificação das percepções e dos aspectos determinantes à qualidade de vida, depois da aposentadoria.

Após a análise de dados, os resultados serão apresentados à Coordenação de Qualidade de vida, vinculada a PROGEP/UFPB, com o intuito de contribuir para os futuros Programas de Preparação para a Aposentadoria.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização da amostra

Observando os objetivos propostos quanto ao *corpus* de análise da pesquisa, registramos a caracterização dos entrevistados quando a Sexo, Idade, Estado Civil, Escolaridade, Função, Tempo de Trabalho na Instituição e Tempo de Aposentadoria, resultados que apresentamos no Quadro nº1:

Quadro 1: Caracterização dos Sujeitos quanto aos Dados Demográficos

Sujeitos	Sexo	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Função	Tempo na instituição	Tempo de aposentado
Sujeito 1	F	57 anos	Casado	Pós-graduação	Assistente em Administração	38 anos	01 ano
Sujeito 2	F	71 anos	Casado	Superior Completo	Assistente em Administração	44 anos	01 ano
Sujeito 3	F	69 anos	Solteiro	Superior Completo	Relações Públicas	33 anos	03 anos
Sujeito 4	M	61 anos	Casado	Superior Completo	Técnico em Assuntos Educacionais	38 anos	01 ano
Sujeito 5	F	55 anos	Casado	Superior Completo	Assistente em Administração	35 anos	02 anos
Sujeito 6	F	59 anos	Casado	Superior Completo	Assistente em Administração	35 anos	01 ano
Sujeito 7	F	66 anos	Casado	Ensino Médio	Assistente em Administração	35 anos	02 anos
Sujeito 8	F	59 anos	Solteiro	Ensino Médio	Assistente em Administração	34 anos	02 anos

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

Destacamos haver sido encaminhado o convite aos servidores aposentados nos últimos 04 (quatro) anos, atingindo um total de 13 (treze) servidores, dos quais 07 (sete) do sexo feminino e 06 (seis) do sexo masculino. Entre os 13 (treze) sujeitos convidados, 08 (oito) se dispuseram a participar da pesquisa.

Podemos constatar, no quadro 1, que, dos 08 (oito) sujeitos, apenas 01 (um) é do sexo masculino. Justifica esse resultado o fato de o cargo de Assistente Administrativo ser ocupado, na maioria vezes, por mulheres, como também a resistência dos sujeitos do sexo masculino em participar de pesquisas. Embora tenham sido contatados, igualmente como as mulheres, eles informaram que não tinham dados a acrescentar, demonstrando o não interesse em participar. Em contrapartida, e corroborando esse fato, pesquisas demonstram o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho e no meio acadêmico, contribuindo para a expansão da comunidade científica e da ciência brasileira (LETA, 2003). O recorte de gênero acima expresso corresponde aos aportes teóricos da autora.

O recorte etário dos sujeitos da pesquisa apresenta a média de 62 (sessenta e dois) anos, havendo 02 (dois) sujeitos com menos de 58 (cinquenta e oito) anos de idade e 06 (seis) acima de 58 (cinquenta e oito) anos de idade. Esses dados são compatíveis com resultados de pesquisa do Instituto Nacional de Previdência e Assistência Social (INSS), que situa, em 58 anos, a média de idade dos aposentados no serviço público federal. Nos dados extraídos do relatório de servidores aposentados do CCTA, emitido pela Diretoria de Administração de Pessoal (DAC/PROGEP), em 29/07/2016, observamos uma média em torno dos 60 (sessenta) anos de idade para o servidor – técnico administrativo ou docente – requerer a sua aposentadoria. A não solidez desse dado nos reporta ao PEC nº 287/2016, ora em tramitação no Congresso Nacional.

Dos 08 (oito) sujeitos, 06 (seis) são casados, enquanto apenas dois solteiros. No entanto, para atendimento dos objetivos deste estudo, o estado civil dos participantes não se apresenta como relevante.

O nível de escolaridade observado encontra-se dentro das exigências legais para ocupação das respectivas funções, esperando-se que exista essa relação entre escolaridade e desempenho das funções. Na sua totalidade, os sujeitos constantes na amostra, independentemente do nível de escolaridade, exerciam atividades administrativas voltadas para o atendimento ao público, a emissão de correspondências, o arquivamento de peças documentais, a abertura e o acompanhamento de processos via

Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC), o exercício atividades de digitação e demais inerentes ao cargo. Assim, observamos não haver uma relação direta entre a qualificação e a atividade desenvolvida alusivamente à escolaridade.

De acordo com Bacellar Filho (2015), a Administração Pública legitima-se quando age em conformidade com o interesse público. Para tanto, a profissionalização da função pública deve garantir a observância ao princípio da igualdade na escolha de seus agentes, a partir de critérios que possibilitem a aferição daqueles mais preparados para o exercício da profissão, e não de *status* atribuído em razão de um direito de nascença ou da proximidade pessoal com os gestores, respeitando-se a equidade e o nível de capacitação de cada um, através de concurso, como instrumento para ingresso no plano de carreira funcional.

O tempo trabalhado na instituição apontou uma média aproximada de 37 (trinta e sete) anos. À luz do PDI, verificamos que os sujeitos da nossa pesquisa ficaram à margem das ofertas de crescimento vertical oferecidas pela UFPB (PDI 2009 – 2012 p. 104,105). Ao mesmo tempo, acredita-se que esses servidores poderiam ter contribuído mais com a instituição, caso estivessem alocados em funções compatíveis com o seu perfil acadêmico e tivessem conhecimento das ofertas institucionais de progressão funcional, as quais alimentam a motivação para o trabalho. Tais fatos suscitam uma questão acerca da relação dialógica no processo de gestão no que se refere ao estímulo aos servidores.

Em consulta a relatórios emitidos pela PROGEP/UFPB, nota-se, claramente, a tendência de os servidores, em idade produtiva, solicitarem a aposentadoria por haver atingido o tempo de serviço. O fato sugere o aprofundamento de estudos no sentido de esmiuçar os motivos que os levaram a solicitar tal benefício, mesmo em plena capacidade laboral. A resposta talvez seja encontrada na decisão, por parte deles, de executarem projetos pessoais garantidores de um futuro almejado, os quais não puderam ser executados ao tempo em que desempenharam atividades como servidores públicos. Ou, talvez ainda, no receio de medidas que venham a ser adotadas, através das políticas governamentais, cada dia menos favoráveis à categoria.

Observou-se que todos os sujeitos da referida pesquisa faziam parte do quadro de servidores efetivos da UFPB.

4.2 Percepção dos Sujeitos Quanto ao Bem-estar e a Qualidade de Vida na Aposentadoria

A aplicação do instrumento para coleta de dados, a partir de um roteiro de entrevista semiestruturada, teve como objetivo identificar a percepção e os aspectos determinantes de bem-estar e qualidade de vida dos servidores da UFPB após a aposentadoria. Além disso, permitiu analisar a percepção desses aposentados sobre as mudanças ocorridas na vida pós-aposentadoria, identificar as relações dos aposentados com a referida instituição e identificar as atividades por eles desenvolvidas que lhes favoreçam qualidade de vida e bem-estar.

O procedimento técnico, em relação aos dados coletados, caracterizou-se como uma análise de conteúdo que, segundo Bardin (2011), baseia-se em desmembramento do texto em unidades, apontando os diferentes núcleos de sentidos que formam a comunicação e, posteriormente, realizando o seu reagrupamento em categorias ou classes.

Ainda de acordo com Bardin (2011), para a caracterização da Análise de Conteúdo, três etapas são primordiais: a organização do material e a sistematização das ideias iniciais; a descrição analítica, após estudos criteriosos, tendo como base o referencial teórico proposto e, finalmente, a inferência e a interpretação do material coletado.

Os principais fatores de bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria, sugeridos amplamente por autores como França (2011, 2012), Bressan (2011), Zanelli (1996, 2002, 2010), foram analisados conforme resultados apresentados a seguir, em 12 questões semiestruturadas.

Questão 1 – Muito tem se falado em bem-estar e qualidade de vida. Como servidor aposentado, qual a sua percepção sobre qualidade de vida e bem-estar?

Quadro 2. Percepção sobre qualidade de vida

Categoria	Subcategorias	Frequência	Percentual (%)
Qualidade de vida	– Liberdade para fazer o que gosta	08	36
	– Sentir-se confortável	03	13
	– Dispor de tempo livre	07	32
	– Fortalecer o equilíbrio pessoal e os laços familiares	01	5
	– Intensificar os vínculos sociais	01	5
	– Trabalhar o autoconhecimento	01	5
	– Cuidar da saúde	01	5
	Total		22

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

Examinando as respostas aos questionamentos sobre a percepção do servidor acerca da qualidade de vida e bem-estar na aposentadoria, objeto principal da pesquisa em pauta, observa-se que os sujeitos colocam a qualidade de vida e o bem-estar no mesmo contexto, ou seja, a relevância do bem-estar implica fator indispensável à qualidade de vida do indivíduo. Para Vieira (2004), a qualidade de vida é uma condição benéfica em que os componentes que interferem no bem-estar físico, mental, emocional e social estão devidamente alinhados e controlados.

Analisando-se os percentuais obtidos no quadro acima, verifica-se que a maior incidência de respostas concentra-se na subcategoria liberdade para fazer o que gosta (36%). Observa-se ainda que (32%) dos participantes encontram na aposentadoria o tempo livre, pré-requisito como fator determinante de qualidade de vida. Quando afirma que, em princípio, dispõe de tempo livre na condição de aposentado, significa dizer que está liberto das obrigações e descortina possibilidades de ações potencialmente agradáveis. Para os homens, em nossa cultura, é comum uma maior dedicação às preferências esportivas e convívio com os amigos. Para muitas mulheres, são frequentes as opções por atividades voltadas para o lar e a atenção à família. Observa-se coerência entre as respostas dos sujeitos e a formulação de Donfut (1980).

Sujeitos elencam ainda a ocupação por prazer e não por obrigação, vinculando-a ao fator tempo livre, considerando-a como ganho positivo durante a pós-aposentadoria.

A liberdade e o fazer por escolha é positivo na medida em que se desvincula da obrigatoriedade de cumprir tarefas e horários. Agora, como aposentados, têm possibilidades de escolha e tempo, o que constitui aspecto positivo para a qualidade de vida.

Na sequência, 13% dos sujeitos apontam o conforto como um indicativo positivo de qualidade de vida, também associado ao fato de não ter obrigatoriedade para com horários e cumprimentos de tarefas.

Foi mencionado como um dos fatores positivos da aposentadoria contribuir para o equilíbrio dele próprio e da família (5%), evitando a ociosidade e ocupando o tempo com os familiares, os amigos e também com atividades educativas e a prática de esportes. Conforme demonstrado no quadro 2, os sujeitos destacam o cuidado com a saúde (5%), a intensificação dos vínculos sociais(5%) e o cuidado com o auto conhecimento(5%), como fatores positivos de qualidade de vida, após a aposentadoria. Segundo Bressan (2011), os fatores mais positivos para a população aposentada são educação, relacionamentos familiares e saúde. Entende-se que a qualidade de vida contribui para o bem-estar, havendo coerência com o pensamento dos sujeitos da pesquisa, no sentido da não desvinculação entre os termos qualidade de vida e bem-estar postulada pelo autor.

Quadro 3. Percepção sobre bem-estar

Categoria	Subcategorias	Frequência	Percentual (%)
Bem-estar	– Ter tranqüilidade	01	4
	– Ter saúde e adotar alimentação saudável	02	8
	– Ser descomprometido	01	4
	– Praticar exercícios físicos	03	11
	– Desenvolver atividades artesanais	03	11
	– Viver em paz	04	15
	–Fazer amizades	04	15
	– Adquirir novos conhecimentos	04	15
	– Ler por prazer	01	4
	– Tocar instrumentos musicais	01	4
	– Estar ocupado	01	4
	– Alimentar uma perspectiva otimista da vida	01	4
	– Assumir atividades que conduzam à longevidade	01	4
	Total		27

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

No quadro 3, os resultados apontam que 15% dos sujeitos enfatizam os laços de amizade, a obtenção de novos conhecimentos e a busca diária do equilíbrio como peças-chave para viver em paz, destacando esses fatores como promotores de bem-estar e, conseqüentemente, de qualidade de vida.

As práticas de atividades físicas e culturais, artesanais e musicais surgiram em um percentual de 11%, nas respostas dos sujeitos, também como fatores de bem-estar após a aposentadoria.

Na sequência, observou-se que um sujeito atribuiu a falta de compromisso e de responsabilidade para com o cumprimento de horários a um fator de bem-estar após a aposentadoria, circunstância que também pode ser agregada ao fator tempo livre, já mencionado anteriormente em alusão à qualidade de vida.

Foi destacada também a integridade pessoal e social com fins de autoconhecimento. Sujeitos acrescentam que qualidade de vida e bem-estar caminham juntos e que, para alcançar esse estágio, a meta é a busca do autoconhecimento como forma de evoluírem na ajuda ao próximo, com ênfase na família. Remetem também ao equilíbrio e ao resgate da autoestima, já abordados no presente estudo.

O tema saúde foi mencionado, por 8% dos sujeitos, como ganho de qualidade de vida e bem-estar, após a aposentadoria, por meio da adoção de uma alimentação saudável e o desenvolvimento de atividades que contribuem para a longevidade, como prática de exercícios físicos. Conforme assevera Martins *et al.* (2009), a avaliação de qualidade de vida e bem-estar implica a adoção de critérios de natureza biológica, psicológica, cultural, espiritual, haja vista os vários elementos apontados como indicadores tais como: longevidade, saúde biológica e mental, satisfação, controle cognitivo, competência social, produtividade, atividades, renda, continuidade de papéis familiares, ocupacionais e continuidade de relações informais com amizade.

Com as postulações de Martins se coaduna a visão da maioria dos sujeitos entrevistados, que apontam o bem-estar como positividade, desde que a saúde, a longevidade, a paz, os relacionamentos familiares e de amizades, o lazer, o tempo livre, a distribuição e ocupação do tempo, a participação social e a educação (por meio da aquisição de novos conhecimentos) sejam cultivados em busca de equilíbrio como fatores de qualidade de vida e bem-estar por eles almejados.

Questão 2 – A aposentadoria está em foco no debate político e administrativo na esfera governamental. O que você faz na sua vida pós-aposentadoria?

Quadro 4. Atividades assumidas após a aposentadoria

Categoria	Subcategorias	Frequência	Percentual (%)	
Vida pós-aposentadoria	–Prática de atividades físicas	04	15	
	–Viagem	04	15	
	–Tempo livre	04	15	
	–Manutenção da rotina diária com a Instituição, sem vínculo oficial	01	4	
	–Dedicação à família	05	19	
	–Prática de leitura	01	4	
	–Mudança de residência	01	4	
	–Capacitação	02	8	
	–Cuidados pessoais	01	4	
	–Melhoria do equilíbrio emocional	01	4	
	–Resgate de papéis femininos	01	4	
	–Trabalho voluntário	01	4	
	Total		26	100%

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

Observa-se, na fala do **sujeito 1**, que o mesmo mantém a coerência com as respostas à questão 1, quando retrata o tempo livre e a falta de compromisso com horários como fatores de bem-estar e qualidade de vida após a sua aposentadoria, à medida que proporcionam possibilidades antes negadas por compromissos assumidos com o trabalho, no que tange à pontualidade e à assiduidade no trabalho, aspectos que, quando não administrados, tendo como referência a vida fora do trabalho, podem trazer consequências comprometedoras para a saúde física, emocional e social.

A minha vida, após a aposentadoria tem sido assim: acordar e caminhar, fazer exercícios físicos, viajar esporadicamente, visitar as pessoas, me divertir, tudo que eu não podia fazer antes, porque eu tinha aquele hábito de me comprometer e ir com esse compromisso até as últimas consequências. Hoje, eu não preciso mais, meu tempo hoje é livre. (**Sujeito 1**)

O Sujeito 2 demonstra que não houve alteração na sua vida, inclusive nas suas fortes relações e vínculos com a instituição e o ambiente em que trabalhou, uma vez que marca presença, diariamente, no referido local, mesmo não tendo atividades a desempenhar. Coloca-se sempre à disposição, demonstrando uma falta de identidade com a condição de aposentada. Vale ressaltar que o sujeito desempenhou as suas atividades laborais até os 70 anos, quando teve a sua aposentadoria compulsória decretada. O fato, como já tratado, pode remeter ao medo da ociosidade, da inutilidade e mesmo da solidão pela falta do convívio com colegas de profissão. Tal fato é apontado, por Zanelli e Silva (1996), como um dos grandes riscos enfrentados por essa população aposentada.

Minhas atividades continuam as mesmas, eu já participo de aeróbica, eu participo da hidroginástica, eu faço trabalhos manuais, eu gosto de artesanato. Então a minha vida continua a mesma, não mudou nada não.
(**Sujeito 2**)

O **sujeito 3** elenca como fatores de bem-estar e qualidade de vida a falta de responsabilidade com horários, como também a falta de compromissos, sempre ligados ao tempo livre. Ressalta a importância de viver em paz e de cultivar boas amizades, além da harmonia familiar. França (2009) enaltece que o sucesso desse momento de transição para a aposentadoria depende, em grande parte, da harmonia familiar. Acrescenta que, quanto mais positivo esse apoio, tanto por parte dos familiares quanto dos amigos, maior será a positividade frente à aposentadoria, na medida em que a flexibilização dos horários de trabalho e o tempo serão destinados à família, ao cuidado de si e ao lazer.

Melhorou 100%, tanto na parte emocional, estou mais dedicada à minha família, à minha casa... Quando eu quero passear, quando eu quero sair para uma viagem, vou acompanhada com elas, que são minhas amigas e companheiras em tudo, as minhas filhas. E assim é a vida que eu pedi a Deus.
(**Sujeito 3**)

Apurou-se que o **sujeito 4** busca equilibrar as atividades que lhe dão satisfação e bem-estar, fugindo da ociosidade e buscando novos conhecimentos, desejo, este, destacado em seu depoimento:

sempre senti vontade de estudar, porém, muitas vezes, encurralado pelo trabalho, a gente tem que dar uma paradinha. (**Sujeito 4**)

Sabe-se que a carga horária do servidor técnico administrativo é de 06 horas corridas e que a instituição oferece um leque de oportunidades de capacitação aos seus servidores, bastando acessar a página da PROGEP/UFPB e verificar os cursos ofertados. Salienta-se que os referidos cursos de capacitação ocorrem em horários distintos, e que as chefias são orientadas a liberar os seus servidores, mesmo que haja coincidência de horário com o expediente do colaborador.

Tais cursos, além de capacitar, apresentam outros benefícios; entre eles, a progressão funcional do servidor, a qual acarreta ganhos salariais. Pode-se questionar se os referidos cursos são amplamente divulgados, se o número de vagas ofertadas é compatível com a demanda e se o próprio servidor busca acessar esses serviços e também demonstra interesse em participar. Nos questionamentos a seguir, pode-se verificar o grau de conhecimento e interesse dos sujeitos em relação à participação em cursos e programas destinados à categoria.

Minha vida após a aposentadoria melhorou bastante. Quando estamos trabalhando, levamos a sério o que fazemos. Uma vez aposentado, procuramos algo que fazíamos e que contribua para elevar a nossa qualidade de vida e bem-estar físico e emocional, como a prática da leitura, que era impedida pelas demandas de trabalho. Eu sou evangélico, gosto de ler a Bíblia e outros livros, também, que eu acho importantes na minha vida de aposentado. (**Sujeito 4**)

O relato do **sujeito 5** demonstra a tranquilidade, o relacionamento familiar e a moradia própria como fatores fortes e determinantes de bem-estar e qualidade de vida. Em seus aportes teóricos, Martins (2007) menciona que o bem-estar e a qualidade de vida não são compostos apenas por valores não materiais como amor, liberdade, solidariedade, realização pessoal e felicidade; são, também, compostos das necessidades mais elementares da vida humana, como: alimentação, habitação, educação, saúde, ou seja, bens que remetam à ideia de bem-estar e conforto pessoal e coletivo.

Em seu depoimento, o **sujeito 5** deixa transparecer que a aposentadoria lhe proporcionou uma vida tranquila, com tempo livre para dedicar-se, integralmente, à família, em especial aos cuidados com os netos. Essa situação, segundo relato do sujeito, promoveu uma realização pessoal e familiar.

Minha vida está mais tranquila, graças a Deus. Ele foi muito bom comigo, me deu tudo na hora certa... (pausa), o emprego, um bem-estar, a casa própria, o acompanhamento do crescimento dos meus filhos e netos, com os quais contribuo, exercendo a maternagem e subsidiando financeiramente. (**Sujeito 5**)

Foram declarados, pelo o **sujeito 6**, fortes vínculos com a instituição, bem como a ideia de tempo livre, sem obrigatoriedade de cumprimento de tarefas, já referenciadas anteriormente, assim como o pouco tempo de aposentadoria (apenas 01 ano), demonstrando que o servidor não assume a identidade de aposentado como sinônimo de inativo. A prova é que procura ocupar o tempo com realização de cursos, cuidados pessoais e – conforme tratado adiante – também com grupos de pesquisas voltados à assistência da população idosa.

Ao declarar que não se sente ainda aposentado, o sujeito ainda não vive a aposentadoria enquanto possibilidade de deleite do ócio, considerando que ocupa seu tempo com encargos familiares, filantrópicos e de capacitação:

Estou aposentada há apenas 01 (um) ano e ainda não me senti aposentada, porque tenho várias atividades fora ou dentro da minha casa que fazem com que eu esteja sempre ocupada. E, se tenho algum tempo livre, procuro realizar algo que me dê prazer, que me dê qualidade de vida. Busco fazer um curso curto, sem rigidez de horário. Ocupo tempo com cuidados pessoais que elevem a minha autoestima. (**Sujeito 6**)

O **sujeito 7** evidencia, em questionamento anterior, a saúde e tempo livre como percepção e conceitos de qualidade de vida e bem-estar. No entanto, quando descreveu a sua vida após a aposentadoria, foi enfática, ao afirmar que “ainda não teve tempo pra nada”. Observa-se que o sujeito, com 66 (sessenta e seis) anos de idade e 3 (três) anos de aposentadoria, faz o percurso, diário, em transporte público, de Jacumã a João Pessoa, distante 30 km, a fim de cuidar das netas. Daí, alegar não ter tempo para cuidados pessoais, como a prática de exercícios físicos.

O relato acima nos remete a um resgate dos papéis historicamente atribuídos ao ser feminino, após a aposentadoria. Nesse sentido, um estudo realizado por Marra, Brito, Oliveira e Dias (2011), intitulado **Imaginário, Subjetividade e Aposentadoria Feminina**, indica que muitas mulheres imaginavam que, após a aposentadoria, desfrutariam de uma vida de lazer e entretenimentos. No entanto, na realidade, elas se limitam a cuidar dos netos e de outros membros da família, nos arranjos familiares pós-modernos.

O estudo aponta ainda que esses sujeitos do sexo feminino não concretizaram o sonho da aposentadoria, porque não deixaram de exercer papéis outrora construídos para as mulheres. Assim, elas continuam sendo mães, esposas e, agora, avós, ocorrendo, dessa maneira, um aumento nas suas atividades, contrastando com a esperada diminuição destas, por ocasião da aposentadoria. Tal fato pode gerar conflitos entre o imaginário e a vida real.

depois que me aposentei, ainda não tive tempo pra nada, porque estou cuidando de meus netos. Todo dia eu venho de Jacumã para cuidar deles, porque a mãe não tem com quem deixar. Ela precisa muito de mim, e eu tenho que ajudar minha filha. **(Sujeito 7)**

O depoimento do **sujeito 8** retrata uma mudança de vida, na medida em que desenvolve atividades prazerosas e voluntárias. Esclarecemos que as atividades voluntárias serão abordadas, a seguir, quando tratarmos de atividades substitutivas adotadas para o preenchimento dos horários antes dedicados à instituição.

Melhorou muito! Muitos colegas falam: é muito ruim se aposentar, a gente vai entrar em depressão... (pausa). Pra mim, foi totalmente diferente. Estou viajando mais, estou passeando mais, trabalho como voluntária num lugar que gosto de trabalhar, onde eu me dou mais às pessoas especiais. Então, eu estou tendo esse tempo que eu não tinha lá, que hoje como aposentada tenho, e estou trabalhando com essas pessoas, que é uma coisa que gosto de fazer. **(Sujeito 8)**

Questão 3 – A aposentadoria implica a assunção de uma nova identidade. Que mudanças ocorridas na pós-aposentadoria contribuiram negativa ou positivamente para a sua Qualidade de vida e Bem-estar?

Quadro 5. Mudanças negativas ocorridas na pós-aposentadoria

Categoria Principal	Subcategorias	Frequência	Percentual (%)
Mudanças negativas na pós-aposentadoria	– Falta do ambiente de trabalho	03	20
	– Falta das atividades laborais	03	20
	– Falta do convívio com os colegas	03	20
	– Perdas salariais	03	20
	– Saúde fragilizada	02	13
	– Não declarou	01	7
	Total		15

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

As mudanças negativas, após a aposentadoria, apuradas no questionamento apontaram quatro respostas com a mesma frequência: falta do ambiente de trabalho, das atividades laborais e do convívio com colegas, bem como perdas salariais – com percentual de 20% cada. A fragilização da saúde (13%) também foi apontada. Apenas um sujeito, correspondendo a 7% do total, não declarou nenhuma mudança negativa após o processo de aposentadoria.

Na linha de pensamento de Santos (1990), os dois aspectos de maior importância na vida das pessoas são o trabalho e a família. A ruptura com as atividades laborais, ocasionada no momento da aposentadoria, poderá acarretar reações diferentes, de acordo com o valor que os sujeitos atribuem ao trabalho. Se o sujeito considera a sua identidade profissional como definição do seu lugar na sociedade, por ocasião da aposentadoria é provável que sinta um esvaziamento, diante da importância das relações com o ambiente de trabalho.

É notório que o trabalho é fator de prestígio, poder e, até, reconhecimento. Portanto, o fato de o indivíduo se desvincular do papel profissional poderá resultar em mudanças em sua vida, afetando a sua própria identidade.

Quadro 6 – Mudanças positivas ocorridas na pós-aposentadoria

Categoria Principal	Subcategorias	Frequência	Percentual (%)
Mudanças positivas na pós-aposentadoria	– Flexibilidade de horários	03	20
	– Tempo livre para a família	05	34
	– Tempo livre para o lazer	05	34
	– Diminuição de despesas	01	6
	– Não declarou	01	6
	Total		15

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

Diante dos resultados em relação às mudanças positivas ocorridas após a aposentadoria, o tempo livre para a família e para o lazer surgiu positivamente na opinião de 05 (cinco) sujeitos, correspondendo a 34% da totalidade. Outras mudanças positivas giraram em torno da falta de obrigatoriedade com horário: 03 sujeitos apontaram essa flexibilidade e não rigidez no cumprimento de horários, o que correspondeu a 20% do percentual total. Na sequência, 01 (um) sujeito (6%) fala da diminuição de despesas, referindo-se à suspensão diária de passagens em transporte público, já que não há mais a obrigatoriedade de cumprir expediente na instituição. Com o mesmo pensamento presente na apuração do quadro anterior, um sujeito (6%) não declarou mudança positiva na sua vida pós-aposentado.

Nota-se, claramente, uma avaliação positiva alusivamente à qualidade do relacionamento familiar. A maioria relata, de forma positiva, que estar mais próximo e dedicado à família torna-se um fator relevante tanto para a qualidade de vida como para o bem-estar. Como indicam França (2008) e Zanelli, Silva e Soares (2010), a família representa o principal suporte na transição para a aposentadoria.

Questão 4 – A aposentadoria está associada a um ganho de tempo. Como você lida com o distanciamento do ambiente de trabalho e das relações com colegas de profissão?

Quadro 7. Distanciamento do ambiente de trabalho

Categoria Principal	Subcategorias	Frequência	Percentual (%)
Falta do ambiente do trabalho	– Sente falta	05	50
	– Não faz falta	04	40
	– Sente falta dos setores	01	10
	Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

O questionamento é subjetivo e, portanto, passível de discussão frente ao resultado das falas apresentadas pelos sujeitos da pesquisa.

Sujeito 1 – Alega que o ambiente de trabalho não faz falta nenhuma, devido ao *stress* vivenciado; já com relação aos colegas, disse sentir muita falta do convívio diário.

Sujeito 2 – Frequenta, diariamente, a UFPB e tem amplo relacionamento com ex-colegas.

Sujeito 3 – Sente falta do ambiente de trabalho e sente saudades dos gestores, a quem chama de “pais”, até os dias atuais. Atribui a celeridade da aposentadoria a um conflito com colegas de trabalho. Ademais, só guarda boas lembranças.

Sujeito 4 – Apesar de sentir falta do ambiente e dos afagos dos colegas de trabalho, assegura que o dinamismo da vida o completa.

Sujeito 5 – Sente falta e ainda mantém contato com o ambiente de trabalho, com frequência mensal. Aponta que o excesso de atividades, mesmo estando aposentado, afasta-o, aos poucos, dos colegas.

Sujeito 6 – O sujeito menciona que havia maior interação com ambientes onde trabalhou anteriormente. O ambiente onde se aposentou, em razão de não haver a presença de outros servidores, não faz falta.

Sujeito 7 – Diz sentir muitas saudades e que compara o ambiente de trabalho ao lazer, chegando a ser relaxante.

Sujeito 8 – Relata que não sente nenhuma falta do ambiente de trabalho, mas apenas de alguns colegas. Enfatizou que poderia ter se aposentado bem antes e que não sente a menor falta da UFPB.

A análise descritiva sugere que 50% dos sujeitos demonstram fortes laços com a instituição, bem como fortes ligações com os colegas de trabalho. Nesse sentido, Bridges (1995) aborda que, em uma sociedade onde as pessoas tem a sua produtividade associada ao emprego, a desvinculação dessas atividades laborais são de difícil aceitação pelo sujeito. O emprego pode possibilitar, para a grande maioria, o estabelecimento de uma rede central de relações, pois, através dele, a sua identidade pode ser orientada para ser útil e se tornar vital para a construção de sua autoestima.

Um fator relevante resultado da entrevista revela-se na fala do participante mais idoso, compulsoriamente aposentado e, também, com maior tempo de aposentadoria. Ele demonstra fortes vínculos com a instituição e frequenta, diariamente, o seu antigo ambiente de trabalho, como pode ser observado na fala abaixo:

venho aqui, diariamente, mas não tenho nada para fazer; venho, participo, converso, fico no meu setor. Se precisarem de mim, estou às ordens.

(Sujeito 2)

A vida sem o trabalho, principalmente se a aposentadoria não foi por escolha própria, pode acarretar riscos drásticos na história de vida do sujeito, principalmente quando ele é “convidado” a se retirar, como se dá por ocasião da aposentadoria compulsória. Nessa linha de pensamento, aprende-se,

desde cedo que “o trabalho dignifica o homem” e esse ditado popular parece tão enraizado que acabamos por construir grande parte da nossa identidade em função dele. A relação dos indivíduos com o trabalho é bastante diversa: para alguns ele é apenas um meio de sobrevivência, para outros uma fonte de prazer e de criatividade. (FRANÇA, 2002, p. 13,14)

Diante do que foi extraído da fala do sujeito e de acordo com a afirmação da autora, a falta de identidade para com a aposentadoria pode representar uma fuga da

ociosidade, já que o aposentado é comumente mencionado, em nossa sociedade, como um sujeito “inativo”. Essa nova identidade poderá levá-lo a sentir-se descartado, sem planos em termos de futuro, promovendo, assim, um dos motivos para a não aceitação da aposentadoria por parte de alguns sujeitos.

Continuando, apurou-se que 40% dos sujeitos não sentem falta da instituição e do ambiente de trabalho. As razões alegadas podem ser representadas pelo *stress* no ambiente de trabalho, pela a obrigatoriedade de cumprimentos de horários, pelo cansaço físico, após anos trabalhados e, principalmente, pelo tempo que, agora, dispõem para dedicação à família, fatores já mencionados na presente pesquisa.

Quadro 8 – Falta do convívio com colegas na pós-aposentadoria

Categoria Principal	Subcategorias	Frequência	Percentual (%)
Falta do convívio com colegas na pós-aposentadoria	– Sente muita falta	05	62
	– Não sente falta	02	25
	Afastamento ocorrendo de forma gradativa	01	13
	Total	08	100%

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

Os dados levantados enfatizam que 62% dos sujeitos alegam sentir muita falta da interação com antigos colegas de trabalho. É comum, em nosso convívio social ou profissional, ouvirmos relatos de colegas acerca da insatisfação com o trabalho ou com seu ambiente e até mesmo com colegas de profissão. No entanto, levando-se em consideração o tempo decorrido na instituição, fortes laços são criados, a ponto de o ambiente de trabalho ser comparado a um segundo lar, como demonstra o relato de um participante da pesquisa:

são muitos laços criados, chegando a ser outra família escolhida, fora a biológica. **(Sujeito 1)**

Já 25% dos participantes demonstram não sentir falta do ambiente de trabalho. Tais pensamentos são relacionados ao *stress* vivenciado enquanto estavam na ativa e aos pequenos conflitos gerados entre colegas, no decorrer das suas atividades.

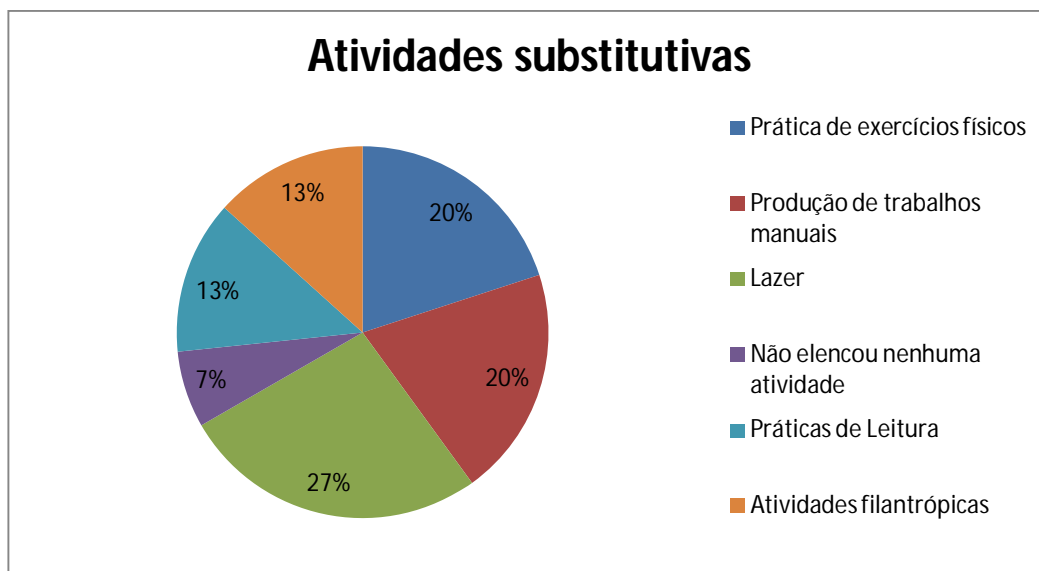
Apurou-se, ainda, que 01 (um) sujeito, correspondendo a 13% do total, afirma que, apesar de sentir falta do ambiente de trabalho e das relações com antigos colegas, o afastamento estava acontecendo de forma gradativa, em virtude de outras atividades assumidas, que o impediam de visitar os colegas com a frequência desejada.

Diante do que foi exposto, ficam evidentes os fortes laços institucionais e sociais existentes entre os servidores aposentados e o ambiente profissional. O trabalho no serviço público federal, em especial na Universidade, é percebido como fator de distinção, haja vista que, na esfera pública, é uma das áreas que, no contexto da educação, oferece melhor salário.

Questão 5 – A aposentadoria implica uma ruptura da regularidade das relações com o contexto de trabalho. Como você está preenchendo o horário antes dedicado à UFPB?

Conforme evidenciado no gráfico abaixo, podemos constatar que o lazer é citado com maior frequência entre as atividades substitutivas dos sujeitos, após a aposentadoria, totalizando 27%. Com a mesma constância, surgem as práticas de trabalhos manuais e de exercícios físicos, perfazendo um percentual de 20% para cada atividade substitutiva. Também com frequências semelhantes, aparecem as práticas de leitura e o engajamento em atividades filantrópicas, em 13% do percentual total. Por fim, um único sujeito não elenca atividades substitutivas, por se tratar do participante que frequenta o ambiente de trabalho, diariamente, no mesmo horário que cumpria antes da aposentadoria.

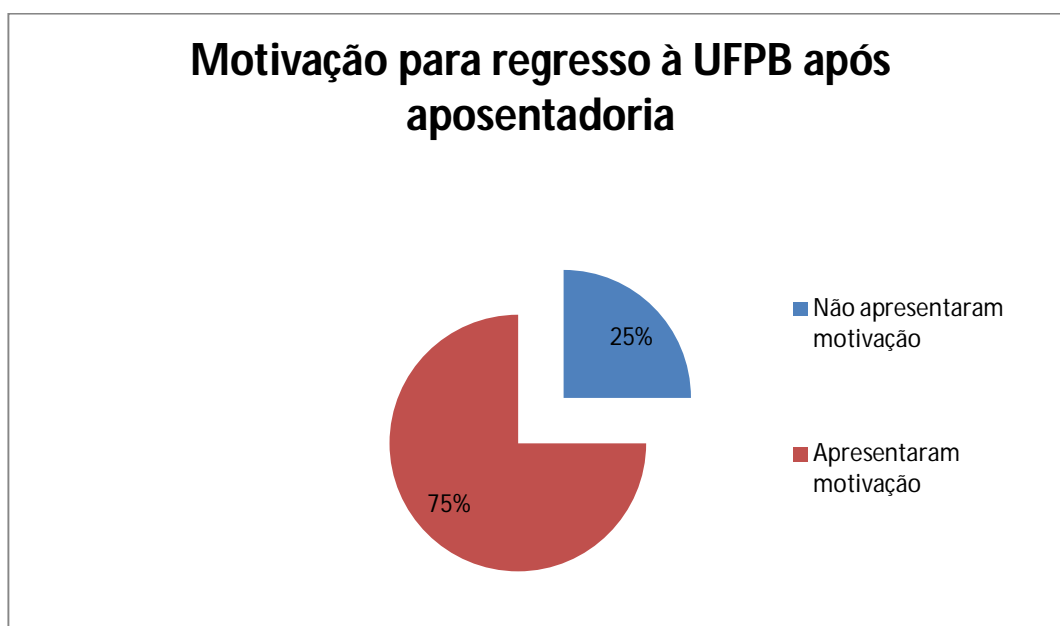
Gráfico 1. Como preencher horários antes dedicados à UFPB



Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

Questão 6 – A motivação é intrínseca ao sujeito. Que razões motivam você a voltar a UFPB após a aposentadoria?

Gráfico 2. Motivação para voltar à UFPB após aposentadoria



Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

Observou-se que, dos 08 (oito) sujeitos da pesquisa, apenas 02 (dois) responderam que não sentem motivação para voltar à instituição, alegando que já haviam cumprido a missão e que, no momento, querem mesmo curtir o tempo livre. Esse percentual corresponde a 25% do total. Os outros 06 (seis) sujeitos, 75% da amostra, confirmam motivação para voltar à UFPB, citando, como fatores motivacionais, os laços criados com a instituição e com os colegas e a participação em eventos culturais e em grupos de pesquisa.

Questão 7 – O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) prevê atividades direcionadas aos aposentados. Você as conhece? Em quais delas você está engajado?

Comprovou-se que os sujeitos da pesquisa nunca participaram de nenhuma atividade direcionada ao servidor aposentado. Acrescentam, ainda, desconhecer tais atividades. Apenas um sujeito assevera que já ouviu falar, porém nunca foi convidado.

Os resultados obtidos do questionamento nos remetem a indagações voltadas ao grau de interesse dos sujeitos em participar ou mesmo procurar atividades direcionadas aos aposentados, considerando que os programas ou cursos oferecidos pela PROGEP, SINTESP e ASIP são divulgados na página oficial da UFPB e, ainda, através de e-mails enviados aos servidores. É possível também inferir que os aposentados não cultivam o hábito de abrir a página da UFPB, talvez por falta de desenvoltura com a tecnologia da informação por intermédio do computador.

No questionamento a seguir, serão enfocados, de forma mais detalhada, os programas ou ações da instituição voltados aos servidores em fase de aposentadoria.

Questão 8 – A UFPB oferece o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA). Você conhece e participou deste programa?

Quadro 9. Programas de Preparação para a Aposentadoria

Categoria Principal	Subcategorias	Frequência	Percentual (%)
Conhecimento ou participação nos PPAs	– Conhece e participou	01	13
	– Ouviram falar e não participaram	04	50
	– Desconhecem os programas	02	24
	– Acredita que não existe ou não funciona	01	13
	Total	08	100%

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

Quanto à participação no Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA), apenas 01 (um) sujeito participou (13%), 04 (quatro) sujeitos (50%) nunca participaram, tendo apenas ouvido falar, e 02 (dois) sujeitos (24%) desconhecem totalmente o referido programa. Por fim, um sujeito respondeu: “acredito que não existe ou não funciona”, correspondendo a 13% do total.

Diante do que foi analisado no questionamento, fazem-se necessários esclarecimentos com relação à divulgação do PPA na UFPB.

Inicialmente, é interessante mencionar que o aludido programa foi lançado no Brasil há mais de três décadas, sendo reconhecido pela Lei nº 8.842/94, que trata da Política Nacional do Idoso, promulgada em 04 de janeiro de 1994 e reforçada pelo Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. Este objetiva reduzir fatores de risco com relação ao planejamento financeiro, às condições de saúde do servidor, estimular determinantes de bem-estar no momento de transição para a aposentaria, além de desenvolver ações para a valorização de qualidade de vida do servidor como profissional e cidadão. Visa, ainda, desenvolver, no servidor aposentado, incentivo para aquisição de novas competências na fase pós-aposentadoria.

As vantagens são inúmeras e muitos os questionamos sobre as razões pelas quais sua implantação se deu tão tardiamente na UFPB, considerando que o programa em instituições e outras Universidades do país já estava consolidado, com destaque para as regiões Sul e Sudeste do Brasil, a exemplo da UFSC e UFRGS. Só no ano de 2014, a

UFPB lançou o programa, pioneiro, no Camus III (Bananeiras) e, no mesmo ano de 2014, no Campus I, em João Pessoa.

Em visita à Coordenação de Qualidade de Vida da UFPB, na pessoa da servidora Isabel Cristina Vasconcelos, obtivemos a informação da realização dos dois programas, atendendo a uma demanda de 34 (trinta e quatro) servidores no Campus III e de 27 (vinte e sete) servidores no Campus I, com possibilidade do lançamento de edital para a realização de mais um programa no ano de 2017.

Diante do exposto, deve-se também questionar se o nosso servidor aposentado, ou prestes a se aposentar, acomodou-se em relação à procura dos programas, ou a oferta foi tão insignificante, a ponto de desconhecem a realização do PPA. E, ainda: Por que a nossa instituição, com grande contingente de servidores em idade de aposentadoria, não lança olhares mais abrangentes para o servidor que colaborou seguidamente com o bom funcionamento dos seus serviços. Essas e muitas outras questões podem e devem ser levantadas em prol da categoria de servidores aposentados.

Como pesquisadora, de modo muito especial, temos uma visão positiva acerca dos programas preparatórios para a aposentadoria e enalteçemos a relevância destes, na medida em que objetivem a preparação para enfrentar o momento da ruptura com as atividades laborais, conduzindo os aposentados a uma vida de qualidade e bem-estar.

A preparação adequada do servidor dentro da instituição, com vistas ao seu afastamento do ambiente de trabalho no momento da aposentadoria, é uma função social. Para tanto, as instituições públicas ou privadas devem demonstrar, sistematicamente, interesse em investir nessas ações, com o intuito de minimizar possíveis impactos negativos causados pelo ingresso do servidor na inatividade.

Uma ação positiva para auxiliar o servidor no exercício das atividades laborais seria que o planejamento de carreira fizesse parte do seu próprio plano de vida. No entanto, na visão de Zanelli e Silva (1996), as organizações oferecem, no máximo, algum auxílio como suporte para o momento de transição a ser enfrentado por esses servidores, ao se desligar do ambiente de trabalho.

Acreditamos que essa transição, da atividade laboral para a aposentadoria, possa ocorrer de forma mais suave, se ações forem promovidas simultaneamente às suas atividades no contexto organizacional enquanto ativo permanente. Ressaltamos, pois, a importância da promoção de mais e mais programas preparatórios para a aposentadoria,

adequadamente planejados e amplamente divulgados, concomitantemente, às vinculações laborais do servidor com a instituição.

Questão 9 – A aposentadoria gera mudanças sociais, emocionais, físicas e econômicas. Como você se coloca neste novo contexto de mudanças?

Quadro 10. Mudanças sociais, emocionais, físicas e econômicas, após aposentadoria

Categoria	Subcategorias	Frequência	Percentual (%)
Mudanças sociais, emocionais, físicas e econômicas, após a aposentadoria	– Não declaradas	02	15
	– Presença familiar	01	8
	– Desvinculação da instituição	01	8
	– Possibilidade de obter moradia nova	01	8
	– Aptidão e energia física para continuar trabalhando	01	8
	– Redução de salários (perda de vale alimentação, abono de permanência)	06	46
	– Suporte do marido	01	8
	Total	13	100%

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

Analisando-se os dados obtidos, mais uma vez prevaleceu a mudança econômica, com 46% do percentual total. Os sujeitos alegam redução ou achatamento dos salários, causados pela perda do vale alimentação, do abono permanência e pela própria política econômica desfavorável ao servidor público aposentado.

A seguir, pode-se observar que 15% dos sujeitos não indicaram mudanças sociais, emocionais, físicas ou econômicas. Observa-se que esses sujeitos são os que possuem menor tempo de aposentado e alegam que, até o momento, não percebem tais mudanças.

Nas demais subcategorias identificadas observaram-se um equilíbrio de 8% em cada frequência, com relação a: presença familiar, caracterizando uma mudança social; desvinculação da instituição; possibilidade de moradia nova; aptidão e energia física para continuar trabalhando e ainda o suporte do cônjuge. Não foram elencadas mudanças emocionais.

Questão 10 – No atual momento vivenciado pelo país, como você percebe as políticas governamentais voltadas ao servidor público aposentado?

Quadro 11. Políticas governamentais voltadas ao servidor aposentado

Categoria Principal	Subcategorias	Frequência	Percentual (%)
Políticas governamentais para o aposentado	– Péssima	02	20
	– Redução de benefícios	01	10
	– Desesperança	04	40
	– Vergonhosa	01	10
	– Desfavorável	01	10
	– Arbitrária	01	10
	Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

Todas as respostas apresentadas pelos sujeitos da pesquisa indicam que as políticas públicas voltadas ao servidor público são negativas. Entre as respostas, 40% vêm-nas com desesperança, 20% consideram-nas péssimas, arbitrárias, desfavoráveis, vergonhosas e redutoras de benefícios. Ora, a opinião dos sujeitos só vêm corroborar o atual momento vivido pelo país, na iminência de votação e possível aprovação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC nº 287), de autoria do Poder Executivo, tramitando em regime especial, a qual trata de alterações de vários artigos da Constituição Federal (1988), para dispor sobre regras da seguridade social, subtraindo direitos adquiridos.

A PEC 287/2016 tem um eixo central: as alterações para as aposentadorias e pensões, tanto para os servidores do serviço público quanto para trabalhadores da iniciativa privada. As perspectivas são as mais sombrias e têm gerado muita ansiedade junto a servidores ativos prestes a se aposentar e, até mesmo, junto aos novos servidores, ante a possibilidade de o plano previdenciário ser gerido por entidade aberta de previdência, mudando, de forma significativa, a gestão de futuros benefícios.

Observa-se que toda essa diversidade de possibilidades tem gerado conflitos no interior dos órgãos federais, em especial nas IFES. Na UFPB, não poderia ser diferente, diante do expressivo número de servidores em idade de aposentadoria e do reduzido número de vagas a serem preenchidas através de concursos públicos.

Questão 11 – A conjuntura política prevê iminentes mudanças no processo de aposentadoria, que apontam perdas para o trabalhador. Além do seu salário de aposentado, você tem outra ocupação economicamente rentável? Qual?

Os resultados apontam a não existência de outra fonte de renda, exceto uma pequena gratificação, relatada por um sujeito, resultado de serviços prestados a uma ONG, porém não considerada uma renda extra, em face da não regularidade dos referidos proventos.

Considerando que 80% da amostra é constituída de sujeitos casados, estes alegam uma divisão das despesas familiares com seu cônjuge. Tal divisão requer um planejamento, de acordo com relato dos sujeitos, para que exista um equilíbrio entre as despesas e a receita familiar.

Esse resultado alinha-se ao pensamento de França (2009), ao ressaltar que a grande maioria de servidores aposentados no nosso país sobrevive apenas com os proventos oferecidos pelo Governo Federal.

Questão 12 – O que é importante em sua vida, após o processo de aposentadoria, a ponto de determinar o significado de bem-estar e qualidade de vida?

Quadro 12. Significado de qualidade de vida e bem-estar após a aposentadoria

Categoria Principal	Subcategorias	Frequência	Percentual (%)
Significado de Qualidade de Vida e Bem-estar após a aposentadoria	–Tranquilidade	01	3
	–Tempo (livre associado a descompromisso com horário)	09	29
	– Mais saúde	05	16
	– Lazer	05	16
	– Prática de exercícios físicos	04	13
	– Participação em atividades sociais	02	7
	– Estar ocupado	02	7
	– Intensificar a leitura	01	3
	– Ter harmonia familiar	01	3
	– Conforto	01	3
Total		31	100%

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa, 2016.

Após a apuração dos dados referentes ao significado de qualidade de vida e bem-estar, após a aposentadoria, observa-se haver uma compatibilidade entre as respostas dos sujeitos quanto à percepção sobre os mesmos temas, já tratados anteriormente, no Quadro 3. Quando perguntados como percebiam a qualidade de vida, 36% (trinta e seis) elencaram a liberdade (associada a fazer o que gosta) e 32% (trinta e dois) responderam ser o tempo livre uma das percepções de qualidade de vida e bem-estar, após a aposentadoria. Os dados ratificam e coincidem com o que foi apurado no quadro 12 acima, em que 29% (vinte e nove) dos sujeitos consideraram o tempo livre como um fator de bem-estar e qualidade de vida, seguidos, com a mesma frequência, 16% (dezesseis), dos temas saúde e lazer, também percebidos pelos sujeitos no Quadro 3.

A prática de exercícios físicos, adotada por 4 sujeitos, correspondendo a 13% (treze) do total, também está alinhada à percepção de bem-estar. Na sequência, surgem a participação em atividades sociais e a ocupação, com a mesma frequência,

correspondendo a 7% (sete); e, ainda, a tranquilidade, a harmonia familiar, o conforto e o aprofundamento da leitura, com 3% (três) de preferência dos sujeitos, com relação à importância determinante de qualidade de vida e bem-estar após a aposentadoria.

Constatou-se que os dados obtidos no Quadro 12 acima surgem com maior frequência, também, no Quadro 6, que trata das mudanças positivas na vida dos sujeitos, ocorridas após a aposentadoria.

Vale salientar que a sensação de bem-estar comporta um grau de subjetividade, depende de uma avaliação individual, devendo, portanto, ser sentida e observada pelo próprio indivíduo. Os dados acima, transcritos, coletados e interpretados, refletem o pensamento dos sujeitos envolvidos na pesquisa, a qual foi norteadada pela percepção dos servidores quanto ao bem-estar e à qualidade de vida após a aposentadoria, à luz da análise de conteúdo, tendo como referência as postulações de BARDIN (2011).

Concordando com a postulação de Queiroz (1983), segundo a qual o vivido é irrecuperável em sua total vivacidade, emitimos algumas medidas adotadas em nossa pesquisa empírica, num esforço de captação dos dados que viessem a otimizar o trabalho que nos propusemos:

- . **na formulação das questões** da entrevista, procuramos preservar o *link* com o nosso objetivo geral e coletar as respostas à problemática levantada;
- . **na aplicação da entrevista**, procuramos captar, além das informações de natureza verbal, as percepções de natureza observacional, tais como expressões faciais, divagações, desvio de olhar, digressões, disponibilidade e nível de satisfação;
- . **na transcrição**, realizada imediatamente após a aplicação da entrevista, para evitar esquecimentos das informações de ordem observacional, procuramos preservar, ao máximo, a originalidade dos depoimentos, os quais foram socializados a todos os sujeitos entrevistados. Suprimimos, todavia, as expressões gramaticalmente incorretas, as repetições e os vícios de linguagem que viessem a constranger os entrevistados, uma vez que são servidores de uma instituição de ensino superior, cujas falas serão divulgadas em rede;
- . **na sessão de Apêndices**, expusemos o instrumento de coleta de dados em forma de Entrevista, preservando, como condiz à ética em pesquisa com seres humanos, a identidade dos sujeitos entrevistados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Falar sobre as percepções dos servidores acerca de qualidade de vida e bem-estar, após a aposentadoria, objeto principal da pesquisa em pauta, além de se tratar de uma inquietação e desafio pessoal, foi também demarcado pelo pouco amparo teórico referente ao tema. Por envolver subjetividade e vivências particulares, especialmente em um momento transitório, de forte impacto, fez-se necessária uma análise respeitosa das percepções manifestas, no que se refere à qualidade de vida e ao bem-estar após a aposentadoria.

Frente à análise dos dados, consideramos que a vida dos sujeitos pós-aposentadoria revela mais percepções positivas do que negativas, conforme conteúdo das entrevistas. No mesmo contexto, consideramos ainda coerente o pensamento dos entrevistados com a não desvinculação dos termos qualidade de vida e bem-estar.

De uma maneira alinhada, observou-se que, ao responder sobre mudanças ocorridas após o fim das atividades laborais, os sujeitos ressaltaram como positividade o tempo livre, envolvendo flexibilidade de horários para a família e o lazer. Já como negatividade, enumeraram a falta do ambiente do trabalho e do convívio com os colegas, bem como as perdas salariais, já esperadas e concretizadas após a aposentadoria.

Chamou a nossa atenção a relação amistosa dos aposentados com a UFPB, não retratando mero saudosismo, mas os aspectos positivos da convivência laboral. Esse vínculo amistoso pode ser um indicador de possibilidade de processos de formulação continuada, oferecidos pela UFPB, com também de tê-los como colaboradores voluntários nos relatos positivos em eventos voltados para a categoria.

No que se refere às políticas públicas e aos serviços que favoreçam a qualidade de vida e bem-estar do servidor público aposentado, é fundamental destacar que existe, no Brasil, entre tantas desigualdades, um paradoxo no que se refere à longevidade da população e a falta de construção de políticas públicas voltadas ao direitos que protejam as pessoas idosas, referentemente às suas necessidades e às garantias de efetiva participação na sociedade. Justamente em um momento de guinada geracional, que fez com que o nosso Brasil perdesse o título de País Jovem e passasse a ser considerado um País de Bengala.

As pessoas idosas, em sua maioria, encontra-se em fase de ruptura com as atividades laborais. Esse fato, historicamente, agrava as desigualdades associadas à raça, à etnia ou a gênero. A falta de uma política justa acentua as desigualdades e a própria exclusão social.

Apesar da promulgação da Lei nº 8.842/94, que trata da Política Nacional do Idoso, da Lei nº 10.741/03, que cria o Estatuto do Idoso, e ainda do estabelecimento das redes estaduais de assistência ao idoso, ainda existe grande lacuna com relação aos direitos assistenciais postos na Legislação, mas efetivamente ausentes no dia a dia da categoria. A falta de sensibilidade, atrelada às políticas pouco afirmativas, contribuem para tornar estes cidadãos funcionalmente dependentes. Ações inovadoras e resolutivas podem e devem ser METAS a serem implantadas, indicando caminhos para uma sociedade mais solidária e justa, provando, assim, que a aposentadoria pode ser encarada como uma conquista, e não apenas como sinônimo de perdas de forças, de incapacidades.

Um tema quase invisível no PDI/UFPB (2009 – 2012 e 2014 – 2018, ainda não concluído), está relacionado à qualidade de vida na aposentadoria. Apesar de a UFPB contar com um percentual de 40% (quarenta) de servidores em tempo hábil a se aposentar e passadas 3(três) décadas da criação dos Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs) – já referenciado no corpo do trabalho –, apenas no ano de 2014, foram adotadas na UFPB medidas com vistas à sua aplicação, tendo havido um programa pioneiro promovido no Campus III, na cidade de Bananeiras, e um outro, no mesmo ano, no Campus I, em João Pessoa, ambos contemplando pouco mais de 30 (trinta) servidores prestes a encerrar suas atividades de servidor público.

Diante da falta de conhecimentos por parte dos sujeitos da pesquisa, no que diz respeito a políticas públicas voltadas à categoria, urge, então, a necessidade de se refletir sobre a oferta de programas de preparação para a aposentadoria, não como ações isoladas, no momento do desligamento das atividades dos servidores, mas, sim, durante a sua trajetória na instituição. No *locus* empírico da pesquisa em questão, por tratar-se de um Centro de Cultura e Artes, existe a possibilidade de oferta de ações como: cursos de extensão em áreas tais como música, dança, teatro; atividades ligadas ao curso de cinema, a exemplo de exposições de filmes motivacionais e de incentivos à carreira; e, ainda, visitas à Galeria de Artes, envolvendo também os familiares dos servidores, visando a uma maior integração entre a família e a instituição.

Tais ações poderão ser pensadas e adotadas como práticas que possam trazer novas perspectivas, não só no desempenho das suas atividades laborais como também mais leveza, no momento do desligamento. É esperado e provável que o servidor, engajado nessas ações, possam perceber essa nova fase não apenas como uma reorganização de vida, mas, também, como uma reconstrução na forma de pensar, de se posicionar e enxergar o futuro.

Nessa perspectiva, sugerimos que sejam encetados esforços no sentido da criação de projetos liderados pelos setores competentes da Coordenação de Qualidade de Vida (CQV) e da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP/UFPB), destinados aos servidores.

Sugerimos ficar em aberto, a novas pesquisas, estudos sobre tema tão atraente, desafiador e inarredável à trajetória de todo profissional. Consideramos salutar a continuidade das pesquisas sobre o nosso objeto de estudo em outros Centros de Ensino desta Universidade, a fim de ampliar amostras e detectar demandas e potencialidades consideradas relevantes para a qualidade de vida e bem-estar dos servidores públicos. Ademais, julgamos que o presente estudo em cumpriu os objetivos propostos pela pesquisadora, uma vez que respondeu à problemática em questão.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.**

Brasília-DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292p.

BRASIL, Constituição (1988), **Constituição da República Federativa do Brasil.**

Brasília-DF:Senado Federal, com alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 67/2010, pelo Decreto nº 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nºs 1 a 6/94

- Subsecretaria de Edições Técnicas, 2011.

BRASIL. Ministério da Administração e Reforma do Estado. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado.** Brasília, 1995.

BRASIL, Presidência da República. **[Emenda Constitucional de 15 de dezembro de 1998.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc2003.htm)** Disponível:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc2003.htm .Acesso em 23 de dez. de 2015a.

_____, Presidência da República. **Emenda Constitucional de 41 de dezembro de 2003.** Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm .Acesso em 23 de dez. de 2015b.

_____, Presidência da República. **Emenda Constitucional de 47 de julho de 2005.** Disponível:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc47.htm. Acesso em 23 de dez. de 2015c.

_____, Presidência da República. **Emenda Constitucional de 70 de março de 2012.** Disponível:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc70.htm. Acesso em 23 de dez. de 2015d.

_____, Presidência da República. **Emenda Constitucional de 88 de maio de 2015.** Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc88.htm Acesso em 23 de dez. De 2015e.

_____, Presidência da República. **[Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm)** Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm . Acesso em 15 de dez. De 2015f.

_____, Presidência da República. **Lei n.º 12.168, de dezembro de 2012.** Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/112772.htm . Acesso em 15 de dez. De 2015g.

_____, Presidência da República. **Lei Complementar n.º 152, de dezembro de 2015.** Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp152.htm. Acesso em 15 de dez. de 2015h.

_____, Presidência da República. **Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994.** Disponível : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm. Acesso em 15 de dez. de 2015c.

_____, Presidência da República. **Lei nº10.741, de 1º de outubro de 2003.** Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm. Acesso em 15 de dez. de 2015d.

ALBUQUERQUE, A.S.; TRÓCCOLI, B.T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia : Teoria e Pesquisa**, v. 20, n.2, p.153-164, 2004.

ANDUJAR, A.M. **Modelo de Qualidade de Vida dentro dos domínios Bio-Psico-Social para aposentados-** Florianópolis 2006. Tese(Doutorado em Engenharia da Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.

BACELLAR FILHO, Romeu Felipe. Profissionalização da função pública: a experiência brasileira. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 232, p. 1-10, fev. 2015. ISSN 2238-5177. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/45681/45049>>. Acesso em: 14 Jan. 2017. doi:<http://dx.doi.org/10.12660/rda.v232.2003.45681>.

BALBINOTTI H.B.F. **Adulto maduro: o pulsar da vida Uma abordagem psicológica.** Porto Alegre : WS editor ; 2003. p.191.

BARDIN, Laurence . **Análise de Conteúdo** .1.ed.Brasil: Editora Edições 70 :2011.

BRESSAN, M.A.L.C., et. al. Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.** Rio de Janeiro: v.16 n. 2 p. 259-272, 2013.

BRESSAN, M.A.L.C. **A significação do trabalho e da aposentadoria: o caso dos servidores da Universidade Federal de Viçosa** [Dissertação de Mestrado].

Universidade Federal de Viçosa. Viçosa: 2011.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A Reforma do Estado nos anos 90: Lógica e mecanismos de controle. Rev. Lua Nova , nº 45, p.45-95,1998. In:CARINHATO, Pedro Henrique. “Neoliberalismo, Reforma do Estado e Políticas Sociais nas últimas décadas do século XX no Brasil”. Aurora , Marília, II (3): 37-46, dezembro,2008.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Crise Econômica e Reforma do Estado no Brasil**. São Paulo, Editora 34, 1996.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Reflexões sobre a Reforma Gerencial Brasileira de 1995. In: **Revista do Serviço Público**, 50(4), 1999: 5-30.

BRIDGES, W. Um mundo sem empregos. São Paulo: Makron Books, (1995).

BUARQUE C. **LUA NOVA: Revista de cultura política**: Qualidade de vida: A modernização da utopia, 1993, p.157

CÂMARA DOS DEPUTADOS, PEC/287/2016

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>, Acesso em 01 de fevereiro de 2017.

CAMPOS, M.O, NETO RODRIGUES,J.F , Qualidade de vida: um instrumento para promoção de saúde. **Revista Baiana de Saúde Pública**, v.32, n.2.p.232-240: 2008.

CAMPOS, Paola. **Como está a qualidade de vida dos idosos institucionalizados?** Escola de Artes Ciências e Humanidade - EACH. São Paulo: USP, 2007

CAMPOS, Luis Fernando de Lara. **Métodos e técnicas de pesquisa em psicologia**- 2. ed. Campinas, SP; Editora Alínea, 2001.

CARINHATO, Pedro Henrique. “Neoliberalismo, Reforma do Estado e Políticas Sociais nas últimas décadas do século XX no Brasil”. **Aurora** , Marília, II (3): 37-46, dezembro, 2008. Disponível em:

https://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/aurora_n3_misclanea_01.pdf. Acesso em 15 de jul.2015.

CHAUI, M. **Convite à Filosofia à Filosofia**, São Paulo, Ática, 1999

COSTA, C.O. **Aposentadoria e qualidade de vida** [Dissertação de Mestrado].

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: 2010.

DIENER, E.; SUH, E.M.; LUCAS, R.E.; SMITH, H.L. Subjective well-being: three decades of progress. **PSYCHOLOGICAL BULLETIN**, V.125, N.2.P.276-302, 199.

DIENER, E.; SCOLLON, C.N.; LUCAS,R.E. The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness.**Advances in CellAgingandGerontology**, v.15, p.187-219, 2003.

DONFUT, C. A. Lazer e aposentadoria: aspectos conceituais. *Cadernos de Terceira Idade*, SESC, 5,7-11, 1980.

FIORI, José L. Ajustes e milagres latino-americanos. In: Os Moedeiros Falsos: 65-78. Petrópolis, Ed. Vozes, 1997. In: CARINHATO, Pedro Henrique. “Neoliberalismo, Reforma do Estado e Políticas Sociais nas últimas décadas do século XX no Brasil”. *Aurora*, Marília, II (3): 37-46, Dezembro, 2008.

FRANÇA, L.H.F.R **Repensando aposentadoria com qualidade** - Um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades. Publicado pela Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI,UERJ), Rio de Janeiro, 2002.

FRANÇA, L.H.F.**O desafio da aposentadoria: os exemplos dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia**. Rio de Janeiro: Rocco; 2008

FRANÇA, L.H.F. Aposentadoria ativa: o papel das organizações. In: VERAS, R.P.; BARROS, J.J.C., organizadores. **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. São Paulo: Edicon; 2009. p. 329-346.

FRANÇA, L.H.F. Bem estar e qualidade de vida na aposentadoria. In: NASCIMENTO. M.C. (Org). **Bem-estar e qualidade de vida no trabalho**. [S.1]: ANPEPP - Cultura Organizacional e Saúde, 2011.

FRANÇA, L.H.F. Bem estar e qualidade de vida na aposentadoria. In: FERREIRA, M.C.; MENDONÇA, H, organizadores. **Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e organizacionais**. São Paulo: Casa do Psicólogo: 2012.

FREITAS. E.V. de; et.al. **Tratado de geriatria e gerontologia**. 2.ed. Rio de Janeiro; Guanabara Koogan, 2006.

FREIRE,P. *Pedagogia do oprimido*.Rio de Janeiro. Paz e Terra, 2005

GIBSON,J. **The perceptionofthe visual world**, Connecticut: Greenwood Press Publishers, 1974.

HERCULANO , S.C. A qualidade de vida e seus indicadores. In HERCULANO et al.(org). **Qualidade de vida e riscos ambientais**.Niteroi; Eduff, 2000.

HOUAISS, Antonio, **Dicionário Eletrônico HOUAISS da Língua Portuguesa**. 1a. edição. São Paulo, Objetiva, 2002- CD-ROOM.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Primeiros dados do Censo2010. 2010 [acesso em 16 set 2014]. Disponível em:

<http://www.censo2010.ibge.gov.br/primeiros_dados_divulgados/index.php?uf=3

- JEZINE, Edineide. **A Crise na Universidade e o compromisso social da Extensão Universitária**. João Pessoa, Editora Universitária da UFPB , 2006.
- JORDÃO NETO.A.**Gerontologia Básica**. São Paulo: Lemos, 1997
- LETA, Jacqueline. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estud. av.**, São Paulo , v. 17, n. 49, p. 271-284, Dec. 2003. Access on 13 Jan. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142003000300016>.
- MARRA,A.V.;BRITO,V.G.P.;OLIVEIRA,M.R.C.T.;DIAS, B.O.S.V. Imaginário, Subjetividade e Aposentadoria Feminina. **BBR**, Vitória, v. 8, n. 2, Art. 6, p. 119-137, Abr. - Jun. 2011.
- MARCONI, Marina de Andrade : LAKATOS, Eva Maria . **Metodologia do trabalho científico**7ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MARTINS, C.R. et al. Avaliação da qualidade de vida subjetiva dos idosos: uma comparação entre os residentes em cidades rurais e urbanas. **Estud. Interdiscip. Envelhec.**, Porto Alegre, v.11, 2007.
- MICHAELIS: dicionário prático da língua portuguesa**. São Paulo. Editora Melhoramentos, 2010. - (Dicionários Michaelis)
- NADLER,D.A.; LAWLER.E.E. **Quality of Work Life: Perspectives and Directions**. Organizational Dynamics, v.11, n.3, p. 20-30, 1983.
- NERI. AL. Velhice e qualidade de vida na mulher. In: Neri AL (org) **Desenvolvimento e envelhecimento: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas**. 3a ed. Campinas: Papyrus, 2007. p. 85-99.
- OLIVEIRA, C.C. Otimizando a qualidade de vida das pessoas idosas institucionalizadas. **Revista Virtual Textos & Contexto**, Florianópolis , n.6, p. 1-20, dez. 2006.
- OSGOOD, C.E, **Método e Teoria na Psicologia Experimental**, acesso: <https://www.wook.pt/livro/metodo-e-teoria-na-psicologia-experimental-charles-osgood/76278> em 17/05/2016.
- PAIVA,V. Educação Permanente: ideologia educativa ou necessidade econômico social? In: PAIVA,V.; RATTNER.H; **Educação permanente e capitalismo tardio**. São Paulo : Cortez, 1985.p.7-63
- PENNA, Antonio Gomes.**Percepção e realidade**: introdução ao estudo da atividade perceptiva. Rio de Janeiro, Imago, 1997.

- PRODANOV, Cleber Cristiano . **Metodologia do trabalho científico** : métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico - 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
- PROJETO PREPARAÇÃO PARA A PRÉ E PÓS APOSENTADORIA. Disponível em: <http://www.trt13.jus.br/age/projetos/projeto-preparacao-para-a-pre-e-pos-aposentadoria>. Acesso em 15jan.2015.
- QUEIROZ, M.I.P. Variações sobre a técnica do gravador no registro da informação via. 2ed. São Paulo. CERVE/FFLCH/USP, 1983.
- RICHMOND, Mary E. **Social Diagnosis**. New York: Russel Sage Foundation, 1917.
- _____, **Diagnóstico Social**. Tradução de José Alberto de Faria, Lisboa: Instituto Superior de Higiene Dr. Ricardo Jorge. 1950.
- SANTOS, M.F.S. Identidade e Aposentadoria. São Paulo; EPU, 1990.
- SKINNER, B.F. **About Behaviorismo**. New York; Appleton-Century-Crofts , 1974.
- SILVA, J.C. Velhos ou Idosos. **A terceira idade**, São Paulo. V.14 N.26 P.94-111. Jan.2003
- SIQUEIRA, M.M.M.; PADOVAM, V.V.R. Basesteóricas do bem -estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n.2, p.201-209, 2008
- SOUZA, Celina. Sociologias .**Políticas Públicas**: uma revisão da literatura- Porto Alegre ano 8 n°16, jul/dez 2006 p. 20-45
- THE WHOQOL GROUP. **What Quality of Life?**WorldHealthForum. WHO: Geneva; 1996.
- UFPB, **Plano de Desenvolvimento Institucional 2009-2012; 2014-2018**. Disponível em: https://www.ufpb.br/sites/default/files/pdfs/PDI%20UFPB%202014-2018_Final3%20-27.05.pdf, acesso em 28/04/2016
- VIEIRA, E.B. **Manual degerontologia**: um guia teórico-prático para profissionais, cuidadores e familiares. 2.ed. Rio de Janeiro: Revinter, 2004.
- WHITAKER, D.C.A. **Envelhecimento e poder**. Campinas, Alinea, 2007.
- ZANELLI, J.C. Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. **Estudos de Psicologia**, v.7, p. 79-88, 2002. número especial
- ZANELLI, J.C. **Programa de preparação para a aposentadoria**. Florianópolis; Insular, 1996.
- ZANELLI, J.C.; SILVA, N.; SOARES, D.H. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construção de projetos para o pós-carreira .Porto Alegre: Artmed, 2010

APÊNDICE A



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS
PÚBLICAS, GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO
SUPERIOR – MESTRADO PROFISSIONAL – MPPGAV



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Servidor (a),

Esta pesquisa intitula-se **Bem-estar e Qualidade de vida na aposentadoria: percepções de servidores públicos da Universidade Federal da Paraíba/UFPB**, está sendo realizada por Maria do Socorro Lima, aluna do Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – Mestrado Profissional da UFPB, sob orientação da Professora Dra. Marisete Fernandes de Lima, docente do Centro de Educação. O objetivo da pesquisa é analisar as percepções de servidores públicos do Centro de Comunicação, Turismo e Artes/UFPB sobre os fatores de bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria. Sua finalidade incide na perspectiva de subsidiar futuros programas de preparação para aposentadoria, promovidos pela pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP/UFPB).

Esclarecemos que a sua participação na pesquisa é voluntária e seus dados serão mantidos em sigilo, portanto, você não é obrigado (a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela pesquisadora. Caso decida não participar da pesquisa, ou se resolver posteriormente desistir da participação, não sofrerá nenhum dano ou prejuízo. Solicito sua permissão para apresentar os resultados deste estudo em eventos científicos e para publicá-los em periódicos da área. Por ocasião da publicação dos resultados seu nome será mantido em sigilo.

As pesquisadoras estarão à sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Assinatura da Pesquisadora

Eu, _____, declaro que fui devidamente esclarecido(a) e dou o meu consentimento para participar da pesquisa Bem-estar e Qualidade de vida na aposentadoria: percepções de servidores públicos da Universidade Federal da Paraíba/UFPB; e para que as pesquisadoras apresentem os seus resultados em eventos científicos e/ou os publiquem em periódicos da área.

João Pessoa, _____ de _____ de 2016

Assinatura do(a) Participante da Pesquisa

Contato do pesquisador responsável:

Centro de Comunicação, Turismo e Artes (CCTA/UFPB)

Universidade Federal da Paraíba

Cidade Universitária – João Pessoa, PB

58059-900 Fone: 83 3216.7866

E-mail: mariasocorrolima@hotmail.com

Comitê de Ética em Pesquisa – CEP – Centro de Ciências da Saúde – CCS – UFPB

Campus I – Cidade Universitária – João Pessoa – PB – CEP 58059-9000 -

Fone: 83 3216 7791 – Email: eticaccsufpb@hotmail.com

APÊNDICE B



**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS
PÚBLICAS, GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
SUPERIOR – MESTRADO PROFISSIONAL – MPPGAV**



ROTEIRO DE ENTREVISTA COM SERVIDORES PÚBLICOS

**PESQUISA : BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA NA APOSENTADORIA:
PERCEPÇÕES DE SERVIDORES PÚBLICOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA
PARAÍBA**

Entrevista n° _____/2016.2

Responsável pelas informações: _____ Sexo: ____

Idade: _____ Estado Civil: _____ Escolaridade: _____

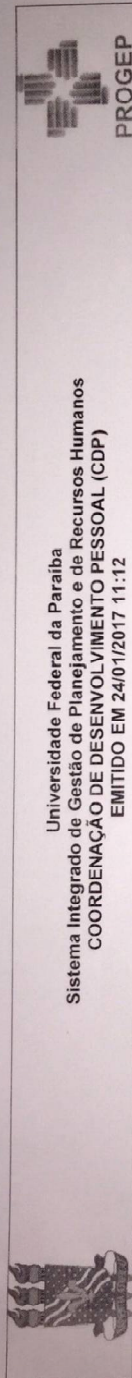
Tempo de serviço : _____ Tempo de aposentado: _____

1. Muito tem se falado em Bem-Estar e Qualidade de Vida. Como servidor aposentado, qual a sua percepção sobre bem-estar e qualidade de vida?
2. A aposentadoria está em foco no debate político e administrativo na esfera governamental. O que você faz na sua vida pós-aposentadoria?
3. A aposentadoria implica a assunção de uma nova identidade. Que mudanças ocorridas na pós-aposentadoria contribuíram negativa ou positivamente para o seu bem-estar e qualidade de vida?
4. A aposentadoria está associada a um ganho de tempo. Como você lida com o distanciamento do ambiente de trabalho e das relações com colegas de profissão?

5. A aposentadoria implica uma ruptura na regularidade das relações com o contexto de trabalho. Como você está preenchendo o horário, antes dedicado à UFPB?
6. A motivação é intrínseca ao sujeito. Que razões motivam você a voltar a UFPB, após a aposentadoria?
7. O PDI prevê atividades direcionadas aos aposentados. Você as conhece? Em quais delas você está engajado?
8. A UFPB oferece o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA). Você conhece e participou deste programa?
9. A aposentadoria gera mudanças sejam, sociais, emocionais, físicas e econômicas. Como você se coloca neste novo contexto de mudanças?
10. No atual momento vivenciado pelo País, como você percebe as políticas governamentais voltadas ao servidor público aposentados?
11. A conjuntura política prevê iminentes mudanças no processo de aposentadoria, que apontam perdas para o trabalhador. Além do seu salário de aposentado, você tem outra ocupação economicamente rentável? Qual?
12. O que é importante em sua vida, após o processo de aposentadoria, a ponto de determinar o significado de bem-estar e qualidade de vida?

ANEXO A

Relatório de Servidores Aposentados – UFPB



Universidade Federal da Paraíba
Sistema Integrado de Gestão de Planejamento e de Recursos Humanos
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL (CDP)
EMITIDO EM 24/01/2017 11:12

RELATÓRIO DE SERVIDORES APOSENTADOS

Período da Aposentadoria: 02/01/2012 a 31/12/2016

Unidade do Exercício: CCTA - DIREÇÃO DE CENTRO - Último Cálculo: 24/01/2017

Inclui Unidades Vinculadas: Não

Nome	Slape	Idade	Cargo	Data	Tipo de Aposentadoria
CACILDA MARIA RIBEIRO AMARAL	329410	69	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	10/06/2015	EC41 6º
CARLOS DE ARAUJO CORDULA	329906	63	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	15/09/2014	EC41 6º
GIZELIA DE ARAUJO LEMOS	334771	53	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	17/03/2015	EC47 3º
LUIZ RODRIGUES DIAS	332605	57	TECNICO EM CINEMATOGRAFIA	15/09/2016*	EC47 3º
MARIA DA CONCEICAO DE SOUZA	335056	65	RELAcoes PUBLICAS	27/05/2013	EC41 6º
ROSANGELA XAVIER DA COSTA	334438	59	ADMINISTRADOR	20/10/2016	EC41 6º
TERESA CRISTINA PEREIRA DE ANDRADE	333807	57	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	15/09/2014	EC41 6º
VERA LUCIA LINS DA SILVA	331246	66	AUX EM ADMINISTRACAO	23/03/2015	EC41 6º
VERONICA DE FATIMA WANDERLEY ALENCAR	336491	51	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	07/04/2015	EC41 4016-A EC70 PROP



Universidade Federal da Paraíba
Sistema Integrado de Gestão de Planejamento e de Recursos Humanos
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL (CDP)
EMITIDO EM 24/01/2017 12:01



RELATÓRIO DE SERVIDORES APOSENTADOS

Período da Aposentadoria: 02/01/2012 a 31/12/2016
Unidade do Exercício: CCTA - DEPARTAMENTO DE ARTES VISUAIS - Último Cálculo: 24/01/2017
Inclui Unidades Vinculadas: Não

Nome	Slape	Idade	Cargo	Data	Tipo de Aposentadoria
JOANA CORREIA DE OLIVEIRA ALVES	330452	59	DESENHISTA DE ARTES GRAFICAS	17/03/2015	EC41 6º
LIVIA MARQUES CARVALHO	337168	69	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	21/07/2015	EC41 6º
LUIZ NELSON CARNEIRO ALVES	41904	60	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	17/03/2015	EC41 6º
SILVINO PEDROSA ESPINOLA	331986	63	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	09/05/2012	EC41 6º



Universidade Federal da Paraíba
Sistema Integrado de Gestão de Planejamento e de Recursos Humanos
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL (CDP)
EMITIDO EM 24/01/2017 11:14

RELATÓRIO DE SERVIDORES APOSENTADOS

Período da Aposentadoria: 02/01/2012 a 31/12/2016
Unidade do Exercício: CCTA - DEPARTAMENTO DE ARTES VISUAIS - Último Cálculo: 24/01/2017
Inclui Unidades Vinculadas: Não

Nome	Siape	Idade	Cargo	Data	Tipo de Aposentadoria
MARIA AUXILIADORA CAVALCANTILLACERDA DE OLIVEIRA	337280	56	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	25/01/2012	EC41 6º



Universidade Federal da Paraíba
Sistema Integrado de Gestão de Planejamento e de Recursos Humanos
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL (CDF)
EMITIDO EM 24/01/2017 11:13



RELATÓRIO DE SERVIDORES APOSENTADOS

Período da Aposentadoria: 02/01/2012 a 31/12/2016
Unidade do Exercício: CCTA - DEPARTAMENTO DE ARTES CÊNICAS - Último Cálculo: 24/01/2017
Inclui Unidades Vinculadas: Não

Nome	Stape	Idade	Cargo	Data	Tipo de Aposentadoria
FLORISMA GOMES DE MELO	331945	69	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	19/12/2013	EC41 6º



RELATÓRIO DE SERVIDORES APOSENTADOS

Período da Aposentadoria: 02/01/2012 a 31/12/2016

Unidade do Exercício: CCTA - DEPARTAMENTO DE COMUNICAÇÃO - Último Cálculo: 24/01/2017

Inclui Unidades Vinculadas: Não

Nome	Siape	Idade	Cargo	Data	Tipo de Aposentadoria
ANNELSINA TRIGUEIRO DE LIMA GOMES	335921	63	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	24/02/2016	EC41 6º
CARMEN VIRGINIA MONTENEGRO SA BARRETO	1117902	63	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	06/05/2014	EC41 6º
JOSINALDO JOSE FERNANDES MALLAQUIAS	335692	61	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	15/10/2015	EC41 6º
MARY LEADEBAL BONIFACIO DIAS	332008	55	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	26/10/2015	EC41 6º
SEVERINO ALVES DE LUCENA FILHO	423589	60	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	19/05/2016	EC41 6º
WILFREDO JOSE DE JESUS MALDONADO DIAZ	333943	63	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	05/05/2015	EC41 6º



Universidade Federal da Paraíba
Sistema Integrado de Gestão de Planejamento e Recursos Humanos
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL (CDP)
EMITIDO EM 24/01/2017 11:16



RELATORIO DE SERVIDORES APOSENTADOS

Período da Aposentadoria: 02/01/2012 a 31/12/2016
Unidade do Exercício: CCTA - DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO MUSICAL - Último Cálculo: 24/01/2017
Inclui Unidades Vinculadas: Não

Nome	Siape	Idade	Cargo	Data	Tipo de Aposentadoria
AGMAR DIAS PINTO FILHO	332062	54	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	09/05/2013	EC47 3º
PAULO FREDERICO VINAGRE NEIVA	331159	61	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	05/05/2015	EC41 6º
REGINALDO SALVADOR DE ALCANTARA	332060	63	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	05/09/2014	EC41 6º



Universidade Federal da Paraíba
 Sistema Integrado de Gestão de Planejamento e de Recursos Humanos
 COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL (CDP)
 EMITIDO EM 24/01/2017 12:03



RELATÓRIO DE SERVIDORES APOSENTADOS

Período da Aposentadoria: 02/01/2012 a 31/12/2016
 Unidade do Exercício: CCTA - DEPARTAMENTO DE MÚSICA - Último Cálculo: 24/01/2017
 Inclui Unidades Vinculadas: Não

Nome	Slape	Idade	Cargo	Data	Tipo de Aposentadoria
JAIRO PESSOA DOS SANTOS LIMA	566147	50	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	07/03/2012	EC41 401 INT
VALMIR VIEIRA DA SILVA	334205	55	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	27/03/2012	EC47 3º



RELATÓRIO DE SERVIDORES APOSENTADOS

Período da Aposentadoria: 02/01/2012 a 31/12/2016
Unidade do Exercício: CCTA - DEPARTAMENTO DE MÚSICA - Último Cálculo: 24/01/2017
Inclui Unidades Vinculadas: Não

Nome	Siape	Idade	Cargo	Data	Tipo de Aposentadoria
CARLOS RIEIRO	331007	60	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	19/04/2013	EC41 6º
DALVA MARIA DE FREITAS TOKAIPP	6336488	59	PRODUTOR CULTURAL	22/04/2014	EC41 40 I 6-A EC70 PROP
DIDIER JEAN GEORGES GUIGUE	3353350	62	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	19/05/2016	EC41 6º
HELIA RODRIGUES SILVA	334891	56	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	15/10/2014	EC41 6º
JOAO JOHNSON DOS ANJOS	334172	58	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	03/12/2015	EC47 3º
MARIA HELENA SOARES DE ARAUJO	331196	60	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	04/11/2015	EC41 6º
NELSON HUMBERTO CAMPOS VIDELA	332746	56	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	27/04/2012	EC47 3º
SAMUEL ARNALDO ESPINOZA GALVEZ	332374	61	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	25/10/2012	EC41 6º
YERKO FRANCISCO PINTO TABILLO	332375	57	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	27/04/2012	EC47 3º

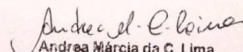
ANEXO B**Certidão Comitê de Ética em Pesquisa**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

CERTIDÃO

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou por unanimidade na 7ª Reunião realizada no dia 25/08/2016, o Projeto de pesquisa intitulado: **“BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA NA APOSENTADORIA: PERCEPÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA”**, da pesquisadora Maria do Socorro Lima. Prot. nº 0491/16. CAAE: 58641316.0.0000.5188.

Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à apresentação do relatório final do estudo proposto à apreciação do Comitê.


Andrea Márcia da C. Lima
Mat. SIAPE 1117510
Secretária do CEP-CCS-UFPB