



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

LILIAN MARIA COSTA PEREIRA

**SERVIDORES PÚBLICOS COM TEMPO PARA APOSENTADORIA DA
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE AQUIRAZ - CEARÁ QUE
CONTINUAM TRABALHANDO: RUPTURAS E CONTINUIDADES DE DIREITOS
A PARTIR DO ESTATUTO DA PESSOA IDOSA**

FORTALEZA

2025

LILIAN MARIA COSTA PEREIRA

SERVIDORES PÚBLICOS COM TEMPO PARA APOSENTADORIA DA SECRETARIA
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE AQUIRAZ - CEARÁ QUE CONTINUAM
TRABALHANDO: RUPTURAS E CONTINUIDADES DE DIREITOS A PARTIR DO
ESTATUTO DA PESSOA IDOSA

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre. Área de concentração: Avaliação de Políticas Públicas.

Orientadora: Prof. Dra. Kelly Maria Gomes Menezes

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

P492s Pereira, Lilian Maria Costa.
 Servidores públicos com tempo para aposentadoria da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz -
 Ceará que continuam trabalhando : Rupturas e continuidades de direitos a partir do Estatuto da Pessoa
 Idosa / Lilian Maria Costa Pereira. – 2025.
 79 f.

 Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Ciências Agrárias, Mestrado
 Profissional em Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza, 2025.

 Orientação: Profa. Dra. Kelly Maria Gomes Menezes.

 1. Políticas públicas. 2. Aposentadoria. 3. Trabalho. 4. Idoso. I. Título.

CDD 320.6

LILIAN MARIA COSTA PEREIRA

SERVIDORES PÚBLICOS COM TEMPO PARA APOSENTADORIA DA SECRETARIA
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE AQUIRAZ - CEARÁ QUE CONTINUAM
TRABALHANDO: RUPTURAS E CONTINUIDADES DE DIREITOS A PARTIR DO
ESTATUTO DA PESSOA IDOSA

Dissertação apresentada ao Mestrado
Profissional em Avaliação de Políticas
Públicas da Universidade Federal do Ceará,
como requisito parcial para à obtenção do
título de Mestre. Área de concentração:
Avaliação de Políticas Públicas.

Aprovada em: 28/04/2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Kelly Maria Gomes Menezes (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Ruy de Deus Mello Neto
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Tiago Bruno Areal Barra
Universidade Estadual do Vale do Acaraú (UVA)

A Deus.

Aos meus pais, Maria e José Maria, que sempre me incentivaram a continuar evoluindo.

Ao meu filho, Yan Brenno, força que me impulsiona a não desistir jamais.

A minha família pelo apoio incondicional.

A todos vocês minha eterna gratidão e amor.

AGRADECIMENTOS

À Prof. Dra. Kelly Maria Gomes Menezes, pela excelente orientação, paciência e carinho com que conduziu esse processo de elaboração de pesquisa e dissertação. Sem a sua humildade, doçura e conhecimento seria bem mais difícil chegar até aqui. Obrigada por tanto.

Aos professores participantes da banca examinadora: Prof. Dr. David Moreno Montenegro e Prof. Dr. Tiago Bruno Areal Barra pelo tempo, pelas valiosas colaborações e sugestões.

Aos servidores entrevistados, pelo tempo concedido nas entrevistas.

Aos colegas da turma de mestrado, pelas reflexões, críticas e sugestões recebidas.

Agradeço, em especial, a minha amiga e companheira de vida, Roberta Passos, que não soltou minha mão, abraçou o meu sonho, me confortou durante os vários desafios enfrentados ao longo desse processo tornando o meu caminhar mais leve.

Ao meu grande amigo Gustavo Rômulo Façanha, pessoa a qual tenho admiração e amor enorme, por todo o apoio e incentivo minha gratidão eterna.

À minha amiga e coordenadora de setor, Roberta Feitosa, por sua parceria cobrindo todas as minhas ausências para que eu pudesse estudar, apoiando-me quando o cansaço apertava e me motivando quando eu pensava que não daria conta.

À todos os colegas da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz - SME pelo apoio e incentivo e, em especial, à gestão Dr. Bruno Gonçalves por acreditar no poder revolucionário da educação através do conhecimento e da formação profissional.

“O envelhecimento não é um problema a ser resolvido, mas sim uma etapa da vida a ser vivida com dignidade e qualidade.”

Alexandre Kalache

RESUMO

O envelhecimento é um processo natural biológico no qual o fator temporal determina as mudanças estruturais no corpo, tornando suas funções gradualmente comprometidas. Diante do cenário de envelhecimento populacional no Brasil, verifica-se nos últimos anos o crescimento do número de trabalhadores idosos no serviço público. Ao cumprir os critérios exigidos para requerer a aposentadoria, verificou-se que alguns servidores públicos optam por não o fazer, e assim continuam exercendo suas atividades profissionais. Diante dessa escolha, este estudo visa investigar que motivações levam os servidores públicos municipais, integrantes do quadro de servidores da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz-Ceará, a adiarem a aposentadoria, compreender quais as percepções dos envolvidos sobre a aposentadoria e como esse direito se materializa à luz do que preconiza o Estatuto da Pessoa Idosa e os aspectos considerados relevantes na preparação e transição para essa nova fase da vida. Como instrumento de pesquisa optou-se por uma abordagem qualitativa, a coleta de dados foi conduzida por meio de entrevistas narrativas biográficas, abordagem documental e notas de campo. O *corpus* da pesquisa foi formado por um grupo de 05 servidores da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz-Ceará que já atingiram os critérios para se aposentar, porém se mantêm na ativa. O olhar sobre a aposentadoria é vista como um momento de liberdade e dever cumprido, mas escolher a hora certa para se aposentar e encerrar definitivamente o vínculo funcional ainda gera, entre os trabalhadores idosos, inseguranças e incertezas. Assim, um programa de preparação para a aposentadoria é entendido como fundamental, pois, além de auxiliar o servidor no planejamento e adaptação, pode despertar novos interesses e competências. O presente estudo sugere a divulgação e implementação mais abrangente de programas de políticas públicas de educação para a aposentadoria com vistas a dar suporte aos trabalhadores idosos.

Palavras-chave: políticas públicas; aposentadoria; trabalho; idoso.

ABSTRACT

Aging is a natural biological process in which the temporal factor determines the structural changes in the body, making its functions gradually compromised. In view of the scenario of population aging in Brazil, there has been an increase in the number of elderly workers in the public service in recent years. By meeting the criteria required to apply for retirement, it was found that some public servants choose not to do so, and thus continue to exercise their professional activities. In view of this choice, this study aims to investigate the motivations that lead municipal public servants, members of the staff of the Municipal Department of Education of Aquiraz-Ceará, to postpone retirement, to understand the perceptions of those involved about retirement and how this right materializes in the light of what is recommended by the Statute of the Elderly and the aspects considered relevant in the preparation and transition to this new phase of life. As a research instrument, a qualitative approach was chosen, data collection will be conducted through biographical narrative interviews, documentary approach and field notes. The corpus of the research will be formed by a group of 05 employees of the Municipal Department of Education of Aquiraz-Ceará who have already reached the criteria to retire, but remain active. Looking at retirement is seen as a moment of freedom and duty fulfilled, but choosing the right time to retire and definitively end the functional bond still generates, among elderly workers, insecurities and uncertainties. Thus, a retirement preparation program is understood as fundamental, because, in addition to helping the civil servant in planning and adaptation, it can awaken new interests and skills. The present study suggests the dissemination and more comprehensive implementation of public policy programs for retirement education with a view to supporting older workers.

Keywords: public policies; retirement; work; old.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	Histórico sobre a velhice no Brasil	14
2.2	Políticas Públicas para a velhice no Brasil.....	19
2.2.1	<i>Caixas de Pensão e Sistema Previdenciário até os dias atuais.....</i>	<i>19</i>
2.2.2	<i>Programas e Leis de proteção ao idoso</i>	<i>22</i>
2.3	Estatuto da Pessoa Idosa: trabalho e aposentadoria	25
3	TRABALHO E APOSENTADORIA: DIREITOS GARANTIDOS?	29
3.1	Trabalho na velhice: Gerontariado	32
3.2	Aposentadoria Pós-Reforma Previdenciária: Desafios para os profissionais públicos da educação municipal	36
3.3	Programas de Educação para Aposentadoria – PEAs.....	40
3.4	Os servidores com tempo para aposentadoria da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz-Ceará que continuam trabalhando e o Estatuto da Pessoa Idosa: Convergências e Divergências.....	43
4	SUPORTE METODOLÓGICO PARA A PESQUISA AVALIATIVA.....	47
4.1	Tipologia da pesquisa, categorias de análise e abordagem avaliativa.....	47
4.2	Caracterização do universo, amostra e sujeitos da pesquisa avaliativa.....	50
4.3	Metodologia para a coleta de dados e para a análise dos dados	51
5	ANÁLISE DE DADOS, RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	53
5.1	Instrumentos para coleta dos dados	53
5.2	Procedimento para coleta dos dados	54
5.3	Análise dos dados	54
5.4	Resultados	55
5.5	Discussão dos resultados.....	63
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
	REFERÊNCIAS	73

1 INTRODUÇÃO

O envelhecimento é um fenômeno que ocorre com todos os seres vivos, mas não de maneira igual e segue um curso ativo e ininterrupto, que cada indivíduo vivencia. Este fenômeno é caracterizado por transformações em todos os domínios que envolvem a existência humana, abrangendo questões biológicas, funcionais e bioquímicas, assim como aspectos psicológicos, emocionais e sociais. No que diz respeito à biologia, nesta fase da vida, é comum que as pessoas se tornem mais rígidas frente às mudanças do ambiente e mais vulneráveis a determinados problemas de saúde, resultando em uma lenta redução da capacidade funcional (Behr *et al.*, 2023). Essa capacidade é parte fundamental da avaliação ampla de idosos, refletindo as competências relacionadas à realização de tarefas diárias com autonomia e independência. A velhice passa a ser vista como algo de improdutivo e incapacitante. Esta imagem depreciativa torna-se uma prática excludente e potencialmente prejudicial.

Os estereótipos negativos são silenciosamente difundidos e interiorizados em nosso meio social, formando pensamentos e comportamentos que dificultam a nossa reconstrução positiva do “envelhecimento” e privam-no da sua dignidade. É neste contexto que, “sempre que possível, os idosos preferem definir-se longe de identidades estigmatizadas e desvalorizadas que não querem admitir” (Caradec, nº 421, 2016).

O Brasil é um país em processo de envelhecimento. A pirâmide populacional começou a modificar-se consideravelmente com o crescimento da parcela da população idosa. Dados recentes da Organização Mundial da Saúde (OMS) indicam que, em 2020, o número de pessoas com 60 anos ou mais no mundo era de aproximadamente 1 bilhão, representando 13% da população global. Este número está cogitado a aumentar para 1,4 bilhão em 2030 e para 2,1 bilhões em 2050. Além disso, dois terços da população idosa mundial estarão em países de baixa e média renda até 2050 (WHO, 2022; UN DESA, 2023). No Brasil, segundo as projeções do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o grupo etário superior a 60 anos duplicou no período de 2000 a 2020, podendo chegar a 64 milhões em 2050. Segundo as informações mais recentes divulgadas pelo IBGE, a percentagem de idosos em 2023 foi de 15,1% da população.

É relevante explorarmos o perfil demográfico do município de Aquiraz, cenário da presente pesquisa, localizado no litoral do estado do Ceará, região Nordeste do país. Situada a 32 km de Fortaleza, a cidade de Aquiraz guarda em suas raízes as tradições indígenas e do colonizador europeu, não esquecendo os marcantes traços da cultura africana

espalhados em todo município. Segundo dados censitário do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE a população estimada em 2022 foi de 80.243 habitantes. Dentre esses, 11.351 residentes constituem a população idosa do município de Aquiraz. Observa-se um crescente aumento na população etária de 60 anos ou mais em relação aos Censo de 2010, onde contabilizou 6.847 idosos residentes no município.

Outros elementos que definem a alteração demográfica e o crescimento da expectativa de vida incluem: o acesso aos serviços de saúde, o processo de urbanização, avanços no saneamento básico, transformações socioculturais, políticas implementadas pelo governo, acesso à educação e modificações nos padrões de trabalho. Esse fenômeno demográfico ilustra não apenas o envelhecimento da população, mas também a necessidade resultante de políticas públicas e serviços direcionados para atender às necessidades desse segmento da sociedade.

Dentre outras coisas, esses dados sugerem que para manutenção da vida é provável que muitas pessoas na fase do envelhecimento deixem de se aposentar e continuem trabalhando. No decorrer da vida, o trabalho desempenha uma função significativa na existência do ser humano, integrando-se à sua concepção como indivíduo e tornando-se um dos valores essenciais de sua identidade, visando sua própria auto realização e subjetividade, o que contribui para o desenvolvimento de sua identidade (Neves *et al.*, 2018). A inserção de trabalhadores e trabalhadoras mais velhos no mercado de trabalho traz novas oportunidades e formatos, incentivando instituições e empresas a promoverem a continuidade de profissionais altamente qualificados, reconhecendo sua bagagem de experiência e saber. Adicionalmente, há outra realidade em que os próprios trabalhadores, mesmo após alcançarem uma idade avançada, sentem a necessidade de prosseguir em suas atividades, desde que suas capacidades psíquicas e motoras estejam em boas condições (Schimidt *et al.*, 2023).

De acordo com o IBGE, atualmente cerca de 7 milhões de indivíduos com mais de 60 anos estão empregados no País, e a quantidade de trabalho disponível para essa faixa etária deve crescer ainda mais, visto que a população idosa está projetada para aumentar nas próximas décadas (Costanzi; Sidone, 2018). É essencial mencionar que esse total não considera os trabalhadores mais velhos que voltam ao mercado de forma informal.

No Brasil, é comum, as pessoas idosas permanecerem no trabalho para complementar a renda familiar, já que, muitas vezes, os recursos provenientes de sua aposentadoria são a única renda delas e/ou de suas famílias e seu valor é insuficiente para mantê-las. Algumas pessoas também se mantêm trabalhando pelo significado e pela importância que atribuem ao trabalho. Essas podem estar relacionadas às necessidades de

interação social, de se manter ativas, produtivas e até mesmo de ocupar o tempo ocioso. Para aqueles que dedicaram três ou mais décadas ao trabalho, uma interrupção repentina em sua jornada diária de trabalho pode prejudicar a saúde mental e ao mesmo tempo exige a criação de novas rotinas e perspectivas para a vida na velhice.

Segundo Schimidt *et al.* (2023, p. 36) “nem todo aposentado é velho e nem toda velhice é aposentada”. Socialmente, a terceira idade é frequentemente vista de maneira estereotipada em relação ao trabalho, manifestando-se na rejeição a contratação de profissionais mais experientes, além de etiquetar o idoso como alguém com menos habilidades, menos produtividade ou menor flexibilidade em relação às novidades, resultando na percepção de que esse grupo é incapaz de desempenhar suas funções (Teixeira; Andrade, 2019). Diante disso, a fase da vida que vem com a aposentadoria pode ser aproveitada para viver de maneira ativa e envolvente, independentemente do status de aposentadoria, sendo enfrentada como mais um período da vida.

Um conjunto de elementos que exerce influência significativa na determinação das decisões relativas à aposentadoria refere-se às representações sociais que se formam sobre este tema. A aposentadoria pode ser vista sob diversas perspectivas: alguns a consideram como uma oportunidade para ampliar seu papel na sociedade, enquanto outros a interpretam como um período de repouso, sem a expectativa de novos projetos. Assim, a aposentadoria pode assumir uma conotação positiva, simbolizando liberdade para o trabalhador, possibilitando que ele se dedique a interesses pessoais, à família e a si mesmo. Por outro lado, também pode apresentar uma conotação negativa, sugerindo isolamento, diminuição da renda e a presença de sentimentos duradouros de inutilidade e baixa autoestima (Andrade; Torres, 2020; Macêdo *et al.*, 2017).

Uma pesquisa realizada entre os professores de uma instituição de ensino superior na Paraíba revelou que alguns educadores encontram dificuldades para conceber suas vidas sem a rotina do ambiente escolar. Embora reconheçam que a aposentadoria é uma etapa natural da existência, assim como a trajetória profissional, mostram relutância em aceitar sua aproximação. Os participantes dessa pesquisa expressaram emoções contraditórias em relação à aposentadoria, com alguns vendo-a como um período de descanso e liberdade, enquanto outros a consideraram um pesadelo, manifestando descontentamento com essa situação (Nascimento; Polia, 2019).

Para todas essas situações, é benéfico preparar-se e planejar-se para essa fase da vida, pois, assim como nas outras fases, o envelhecimento demanda adaptação (Murta *et al.*, 2013). Nesse cenário, os trabalhadores podem se beneficiar bastante dos programas de

educação voltados para a aposentadoria, tanto aqueles que desejam continuar em suas ocupações, seja na mesma função ou em uma nova, quanto aqueles que preferem interromper suas atividades profissionais.

Diante da diversidade de sentimentos e concepções que envolvem o sentido do trabalho e a aposentadoria de servidores públicos, emerge a necessidade de investigar os sentidos em torno dessa temática, especialmente em um cenário pouco abordado na literatura.

Nota-se na pesquisa revisada que investigações a respeito do assunto aposentadoria e a preparação para essa nova fase da vida ainda são pouco abordadas. Levando em conta que todos os funcionários públicos podem e/ou irão, um dia, passar pelo processo de aposentadoria, a realização de um estudo sobre esse tema se torna pertinente.

Este estudo foi realizado com servidores públicos, lotados na Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz - Ceará, que já atingiram o direito à aposentadoria e permanecem trabalhando. Nesse contexto, constitui questão principal dessa pesquisa: Qual a percepção dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz - Ceará com tempo para a aposentadoria sobre o seu trabalho e a velhice, à luz do que preconiza o Estatuto da Pessoa Idosa? Este trabalho foca em uma população específica e pouco explorada, trazendo novas perspectivas e evidências complementares sobre a continuidade do trabalho após a elegibilidade para aposentadoria.

O objetivo geral é compreender a percepção dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz - Ceará com tempo para a aposentadoria sobre o seu trabalho e a velhice, à luz do que preconiza o Estatuto da Pessoa Idosa.

Como objetivos específicos temos:

- I. Avaliar a política pública Estatuto da Pessoa Idosa (2003) e como esta se materializa na realidade da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz - Ceará;
- II. Identificar como os servidores com direitos adquiridos à aposentadoria, mas que continuam trabalhando, percebem sua atuação no serviço público municipal;
- III. Verificar as políticas públicas desenvolvidas pelo município de Aquiraz - Ceará voltadas para os servidores da educação pré e pós aposentadoria.

Como instrumento de pesquisa optou-se por a metodologia qualitativa e biográfica, de caráter exploratório, através do levantamento de fontes doutrinárias, pesquisas eletrônicas e notas de campo.

Assim, este estudo poderá contribuir com subsídios para os órgãos de gestão e promoção da qualidade de vida de servidores do serviço público e privado, na adoção de futuros projetos, que ora possam ser voltados para aqueles que desejam se preparar para a aposentadoria, ou para aqueles que ainda pretendem continuar trabalhando.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste segmento, são expostos os referenciais teóricos e metodológicos que sustentam esta investigação. Levando em conta que a pesquisa se localiza no âmbito das interações entre servidores públicos que possuem direito adquirido à aposentadoria, trabalho e velhice no contexto de uma Secretaria Municipal de Educação, é crucial discutir os conceitos relacionados ao envelhecimento no emprego, as políticas de aposentadoria, e o envelhecimento ativo, além das visões dos servidores sobre a permanência no trabalho e os efeitos do envelhecimento na eficácia e na qualidade de vida no âmbito profissional.

2.1 Histórico sobre a velhice no Brasil

O processo contemporâneo de envelhecimento apresenta duas características principais: a elevação da expectativa de vida e a diminuição da taxa de natalidade (Barreto, 1992; Gontijo, 2005; Palma, 2000). A expectativa de vida maior é resultado de condições aprimoradas de saúde e higiene, além de uma melhoria na qualidade de vida da população. Por outro lado, a queda na taxa de natalidade se deve à introdução de métodos contraceptivos e à crescente participação feminina no mercado de trabalho (Organização Internacional do Trabalho – OIT, 2005).

Segundo Neri (2006), esse aumento é explicado pelo investimento em moradia, técnicas e equipamentos de trabalho, educação, higiene, imunização, uso de antibióticos e outros meios de proteção contra agressões ambientais.

Em nações avançadas, onde o envelhecimento é visto como um risco social desde 1970 (OIT, 2005), existe uma atenção maior em relação a esse assunto, além da implementação de políticas públicas e alocação de recursos para pesquisa e estudos acerca do tema.

O processo ascendente de envelhecimento global teve início no Brasil durante a década de 1960 (Oliveira, Farias & Silva, 2013). No entanto, somente há pouco tempo esse assunto começou a ser considerado uma preocupação por parte do governo e um foco de investigações nesse campo.

O envelhecimento da população é um fenômeno social que se verifica em escala global. O que nos chama a atenção é a rapidez com que essa mudança ocorre no Brasil: atualmente, 14,7% dos habitantes têm mais de 60 anos. Em 2050, esse percentual subirá para 31%. Isso significa que, em trinta anos, o número de idosos no país vai se duplicar, um marco que nações de alta renda levaram mais de um

século para atingir (Ed. 86 – História da Velhice no Brasil: 60 Anos de Mudanças, Conquistas e Desafios. Disponível em <https://www.sescsp.org.br>. Acesso em 23/01/2024).

Essa situação representa, por um lado, uma significativa conquista social, mas por outro, gera grandes preocupações, uma vez que o país precisa, em breve, se preparar para enfrentar, em todos os setores, os desafios que uma população envelhecida apresenta, além do que essa população demanda e merece.

A realidade inegável é que essa longevidade extraordinária traz à tona desafios sociais e econômicos prementes, afetando áreas como saúde, assistência social, previdência, educação, mercado de trabalho e políticas públicas, entre muitas outras. Essa situação nos impele a criar melhores oportunidades para um envelhecimento que seja saudável, ativo e inclusivo, capaz de enfrentar o idadismo (discriminação etária, neste caso, direcionada aos mais velhos) e fomentar a empatia nas interações entre diferentes gerações.

A maneira como a velhice é apreciada e honrada ou, ao contrário, desrespeitada e estigmatizada varia conforme os contextos culturais. Além disso, a visão da sociedade ao longo do tempo contribui para que, em alguns momentos, se dê prestígio ao idoso, enquanto em outros, ele é relegado a uma posição de indignidade por não estar mais ativo no mercado de trabalho ou pelas vulnerabilidades enfrentadas.

As últimas seis décadas foram fundamentais para moldar a trajetória da velhice no Brasil.

Na década de 1960, o Brasil ainda era visto como uma nação majoritariamente jovem, apresentando uma expectativa de vida relativamente baixa, em torno de 52 anos. Embora a sociedade da época tivesse uma perspectiva, em geral, respeitosa em relação aos idosos, reconhecendo-os como fontes de sabedoria e vivências, a realidade é que a velhice frequentemente implicava vulnerabilidade, com escassos direitos e suporte limitado do sistema de saúde e prevenção estatal, que na época ainda era em estágio inicial.

As famílias, na maioria das vezes, eram compostas por várias gerações vivendo juntas sob o mesmo teto. Os idosos tinham um papel ativo na dinâmica familiar, atuando não apenas como conselheiros, mas também na educação e desenvolvimento das crianças e jovens.

Instituições como abrigos ou lares de repouso eram raros, pois o cuidado e o apoio aos idosos eram deveres familiares. Entretanto, a inclusão social era restrita e a presença dos idosos no mercado de trabalho não era comum.

Enquanto o Brasil vivia uma “explosão” de eventos culturais voltados aos mais jovens, a população idosa vivia opções limitadas de lazer e entretenimento, restritos a encontros religiosos ou festas de família.

Foi nesse contexto que o Serviço Social do Comércio (Sesc), atuando como uma organização dedicada ao bem-estar e à qualidade de vida dos trabalhadores do setor de comércio de bens, serviços e turismo, além de suas famílias, começou a desenvolver iniciativas voltadas ao atendimento social de pessoas idosas. Essas iniciativas foram se ampliando em consonância com as transformações comportamentais da sociedade ao longo dos anos.

Durante a década de 1960, o Sesc começou a valorizar a relevância de atender as demandas das pessoas idosas, ultrapassando o assistencialismo que predominava na época. Em 1963, foi criado o primeiro grupo de convivência para idosos, que contou com uma série de atividades de lazer e recreação, com o intuito de promover a socialização e a saúde dos mais velhos.

Na década de 1970, começaram a emergir os primeiros movimentos voltados para a reivindicação de reconhecimento e direitos específicos para esse segmento da população. Em 1978, foi criada a Associação Brasileira de Gerontologia (ABG), um marco significativo na promoção do estudo e no cuidado aos idosos do país.

Avanços nas condições de saúde, a diminuição da mortalidade infantil e o aumento do acesso a serviços médicos resultaram em um crescimento na expectativa de vida, que passou de 52 anos em 1960 para 57 anos na década de 1970, conforme dados do IBGE.

No que diz respeito aos direitos trabalhistas e à previdência social, uma nova Lei de Previdência Social foi aprovada em 1973, trazendo melhorias nas aposentadorias para viúvas e órfãos, o que também trouxe benefícios para famílias de idosos.

Atendendo às demandas da população no começo dos anos 1970, as unidades do Sesc de São Paulo e Campinas começaram a oferecer cursos de preparação para aposentadoria e promover conhecimentos sobre saúde e envelhecimento, além de proporcionar atividades educacionais, recreativas e esportivas, seguindo o modelo das universidades da terceira idade da Europa.

Os idosos receberam uma maior atenção durante a Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento, realizada pelas Organizações das Nações Unidas (ONU) em 1982. Esse evento resultou no Plano de Ação Internacional de Viena sobre o Envelhecimento, um documento que estabeleceu diretrizes e princípios para legislações e políticas públicas,

ressaltando a relevância do envelhecimento populacional como um assunto crucial no século XXI.

A promulgação da Constituição Federal em 1988 marcou um progresso importante na valorização e proteção legal dos direitos dos idosos no Brasil. Essa constituição criou a Previdência Social destinada à população idosa, banuiu a discriminação etária e fomentou a igualdade de direitos e deveres entre a juventude e os mais velhos.

Outro avanço significativo na proteção dos direitos e na atenção à saúde foi a implementação do Sistema Único de Saúde (SUS) em 1988, o que aprimorou o acesso aos serviços de saúde para toda a população, incluindo o atendimento aos idosos, com o objetivo de tratar e prevenir doenças crônicas.

A década de 1990 no Brasil foi um período marcado por transformações significativas em diversas áreas, e o processo de envelhecimento nesse contexto apresentou características e desafios únicos.

Em 1991, foi criada a Carta de Princípios para Pessoas Idosas, que se fundamentou em quatro pilares para valorizar os idosos: independência, participação, cuidados e dignidade. No Brasil, a Política Nacional do Idoso, estabelecida pela lei nº 8.842, que foi sancionada em 1994, definiu a pessoa idosa como aquela com 60 anos ou mais. Essa lei implementou um tratamento diferenciado que atendia às necessidades físicas, sociais, econômicas e políticas dessa população. Em 1996, o Conselho Nacional do Idoso foi estabelecido, desempenhando um papel crucial na promoção dos direitos sociais dos idosos.

Um evento significativo ocorreu em 1999, quando a Assembleia da ONU proclamou o Ano Internacional do Idoso. Graças às consequências do movimento que buscava uma nova perspectiva sobre o envelhecimento, os idosos passaram a ser vistos não apenas como vulneráveis e dependentes, mas também ganharam uma nova representação de indivíduos ativos e saudáveis.

Outro desenvolvimento relevante no cenário da velhice foi a colaboração entre os ministérios da Saúde e da Educação, visando a criação de Centros Colaboradores de Geriatria e Gerontologia, que foram instalados em instituições de ensino superior, com a finalidade de formar profissionais na área da saúde.

O destaque da década de 2000 foi a aprovação do Estatuto do Idoso, em 1º de outubro de 2003, que ganhou posteriormente a denominação de Estatuto da Pessoa Idosa. Este importante marco legal instituiu direitos específicos para a população idosa, incluindo prioridade de atendimento em serviços públicos, transporte gratuito e ações voltadas ao combate à violência e ao abuso contra essa faixa etária.

Com o início da década de 2010, as estatísticas sobre o envelhecimento da população tornaram-se cada vez mais evidentes. À medida que a população idosa aumentava, o Brasil se preparava para enfrentar uma nova realidade demográfica.

O país já se alinhava às discussões globais relacionadas ao envelhecimento da população, participando, por exemplo, em 2015, da Convenção Interamericana sobre os Direitos das Pessoas Idosas.

Contudo, algo inesperado ocorreu: uma pandemia atingiu o mundo. A covid-19, que emergiu em 2019, causou muitas fatalidades entre os idosos no Brasil e gerou um impacto profundo nos comportamentos, com restrições de distanciamento social e trabalho remoto afetando a interação social, a economia e a dinâmica do país.

A partir de 2020, enfrentamos transformações perceptíveis na maneira de viver, trabalhar, divertir-se e interagir socialmente, com a persistente imposição de isolamento, principalmente sobre os idosos e grupos imunocomprometidos, que são mais vulneráveis a complicações decorrentes da pandemia de covid-19.

Ainda há razões para preocupação. Sejam os efeitos da covid-19, o preconceito etário ou a exclusão social e as terríveis condições de vida, há um número significativo de pessoas que, ao alcançarem a idade avançada, continuam a enfrentar diversas formas de violência.

Diversos setores no Brasil ainda enfrentam o viés do idadismo. Seja na política, na economia, na educação ou na saúde, é urgente a implementação de políticas públicas que atendam a população idosa atual e as que estão por vir. É importante considerar, além da diversidade no envelhecimento, o crescimento do grupo de 80 anos ou mais: a população que se classifica como idosa também está envelhecendo, conforme apontado por Camarano *et al.* (2004).

Devemos direcionar nossos esforços para a plena realização do que o Estatuto da Pessoa Idosa estabelece, uma vez que o rápido envelhecimento da população exige isso. Existem inúmeras lacunas na aplicação das políticas, como ressaltado por Faleiros (2016).

Como podemos observar ao longo dos últimos 60 anos, estamos em constante evolução. Porém, muitos questionamentos ainda sem resposta perturbam as mentes e os corações. A preocupação com a solidão é real, assim como a sensação de obsolescência, amplificada pelo etarismo. As mudanças sociais nas últimas décadas geraram um novo contexto em que muitos idosos estão cuidando de outros idosos, e pessoas envelhecem afastadas de suas famílias; além disso, muitos são institucionalizados sem receber visitas frequentes, o que impacta negativamente seu bem-estar emocional e psicológico.

Por último, é importante destacar as palavras de Alexandre Kalache – presidente do Centro Internacional de Longevidade Brasil e ex-diretor de Longevidade da OMS – ao afirmar que precisamos de saúde para manter uma boa qualidade de vida; conhecimento, que vamos adquirindo e devendo expandir ao longo de nossas vidas; capital social, que envolve ter interações agradáveis com os outros; capital financeiro, que é relevante, porém difícil de acumular para muitos; e viver com um sentido. Além disso, é altamente recomendável que se comece a se preparar para a aposentadoria aos 20 anos, pois isso é muito mais vantajoso do que iniciar essa preparação aos 50. Contudo, nunca é tarde, sempre há oportunidades de ganho!

O que pode ser considerado o melhor para nós – e que já está acontecendo – é o processo de envelhecer. Uma jornada significativa que se iniciou no início de 1900, quando a expectativa de vida não ultrapassava os 33 anos, até os dias atuais, em que a convivência com centenários se tornou uma realidade cada vez mais comum. É um reflexo dos tempos, especialmente dos últimos 60 anos, que foram desafiadores, mas marcantes na história do envelhecimento no Brasil.

2.2 Políticas Públicas para a velhice no Brasil

As diretrizes governamentais visam assegurar os direitos de um grupo específico. A partir de informações oficiais, é possível observar o crescimento da expectativa de vida entre os brasileiros, o que exige que o governo desenvolva estratégias que assegurem a satisfação das necessidades, tanto materiais quanto imateriais (como saúde, habitação, alimentação, lazer, tratamento prioritário e autonomia).

A efetivação dos direitos é um processo histórico que tem garantias e custos. É preciso destacar que, por meio da seguridade social, estabelecem-se as condições de participação na vida social, econômica, cultural e política. A disponibilidade de rendimento é primordial – sendo a previdência social a mais crucial e uma das mais polemizadas políticas para a pessoa idosa, para a manutenção da renda e a redução da pobreza –, garantindo autonomia financeira (embora limitada), identidade social, possibilidade de trocas e solidariedade familiar. (Faleiros, 2016, p. 551).

2.2.1 Caixas de Pensão e Sistema Previdenciário até os dias atuais

De acordo com Siqueira, Botelho e Coelho (2002), o crescimento da população idosa tem ocorrido de maneira mais acelerada em nações em desenvolvimento. No Brasil, a longevidade média aumentou de 33,7 anos em 1950 e deve chegar a 83,9 anos até 2070.

Esse crescimento exigirá que as autoridades brasileiras façam novos investimentos em previdência e em programas sociais (Leonardo, 2014).

O sistema de previdência no Brasil teve seus primeiros desenvolvimentos em 1923, com a criação da Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAPs), à qual se juntaram, em 1930, os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs) para atender a certas profissões. Durante o governo de Getúlio Vargas (1951-1954), foi instituída a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), que só foi promulgada em 1960 (Correa, França & Hashimoto, 2010) e deu origem às políticas previdenciárias atuais.

A Lei Eloy Chaves, criada em 1923, representa o início da Previdência Social no Brasil. Eloy Chaves, um deputado federal paulista, foi fundamental na negociação com as empresas ferroviárias para estabelecer as bases do sistema previdenciário.

Promulgada em 24 de janeiro de 1923, a Lei Eloy Chaves (Decreto nº 4.682/23) constitui o primeiro fundamento do sistema previdenciário brasileiro, ao instituir a Caixa de Aposentadorias e Pensões (CAPs), destinada aos trabalhadores das empresas ferroviárias.

É importante mencionar o artigo 9º do mencionado decreto, que confere alguns direitos aos empregados, incluindo assistência médica em casos de doença do trabalhador ou de membros de sua família que residam na mesma casa, descontos nos preços de medicamentos, aposentadoria e pensão por falecimento. Por sua vez, o artigo 10º aborda e define duas modalidades de aposentadoria: a ordinária, que se refere ao tempo de contribuição, e a aposentadoria por invalidez.

A constituição de 1934 representa um marco significativo, pois traz a primeira referência clara aos Direitos Previdenciários. Foi definido que a aposentadoria por invalidez seria concedida com salário integral ao servidor público que completasse 30 anos de serviço, além de assegurar ao funcionário público o direito a benefícios em caso de acidentes de trabalho. Também foi estipulado que a soma de benefícios era permitida, assim como a norma que determinava que os proventos da aposentadoria não poderiam exceder os salários recebidos durante a atividade laboral. A constituição de 1934 foi extremamente relevante, pois transformou a percepção da Previdência Social, adotando uma abordagem mais assistencial.

Na Constituição de 1946, foi dado início a um intrincado sistema de Previdência Social. Esta foi a primeira vez que o termo “Previdência Social” foi utilizado.

A nova constituição introduziu também uma forma de contribuição que envolvia a união, os empregadores e os empregados, e mencionou direitos relacionados à maternidade, à aposentadoria, à invalidez, à saúde e até mesmo à morte, estabelecendo o Brasil como um modelo em termos de legislação previdenciária.

Em 1960, a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS) foi instituída. Com esta nova norma, a Previdência Social ofereceu uma ampla proteção aos trabalhadores do setor urbano. A legislação garantiu benefícios, totalizando 17 categorias de benefícios, além de apoio em casos de reclusão.

No ano de 1963, os trabalhadores rurais foram contemplados com direitos sociais através do Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL). Em 1966, foi estabelecido o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), que atualmente é conhecido como INSS, unificando assim a gestão da previdência social em todo o Brasil.

A Constituição Federal de 1988 considera a Previdência Social como parte de um sistema mais abrangente de direitos sociais, que inclui também políticas de saúde e assistência social. A previdência integra o sistema de seguridade social, conforme detalhado no artigo 194, que aborda a Seguridade Social:

“Artigo 194. A seguridade social consiste em um conjunto coeso de ações promovidas pelos Poderes Públicos e pela sociedade, com o objetivo de garantir os direitos relacionados à saúde, à previdência e à assistência social.”

Nas administrações subsequentes, a primeira alteração na previdência ocorreu em 1991, sob a presidência de Fernando Collor. Nesse período, houve a modificação nos pagamentos com ajuste monetário, enquanto o Brasil enfrentava um ciclo de alta inflação.

Em seguida, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, em 1998, foi realizada uma significativa reforma que alterou a exigência de tempo de serviço. A partir de então, a contagem passou a incluir o tempo de contribuições ao INSS, estabelecendo que seriam necessários 30 anos para mulheres e 35 anos para homens.

Além disso, a reforma de 1998 instituiu o fator previdenciário, que é um cálculo responsável por determinar a Remuneração Mensal Inicial do beneficiário.

Durante o governo Lula, o foco foi direcionado ao serviço público. Em 2003, foram estabelecidos limites salariais para os servidores federais, além da implementação da contribuição para aqueles que são pensionistas e inativos.

No governo Dilma, em 2015, houve a aprovação pelo congresso de uma proposta que buscava alterar a idade de acesso à aposentadoria integral. A regra de pontos, chamada 85/95, determinava que as mulheres precisavam acumular 85 pontos, enquanto os homens precisavam de 95 pontos para alcançar o benefício integral.

Sob a presidência de Bolsonaro, em 13 de novembro de 2019, foi a vez da promulgação da "Nova Previdência", através da Emenda Constitucional 103/19, que trouxe

diversas alterações ao sistema previdenciário do Brasil. Essas mudanças incluíram novos cálculos para pensão por morte, aposentadoria por invalidez, além de novas idades para aposentadoria, um tempo mínimo de contribuição alterado e regras de transição para os já segurados, entre outras modificações. Essa reforma é considerada a maior reestruturação do sistema de benefícios previdenciários.

É possível notar que o aumento na expectativa de vida dos brasileiros foi considerado um fator, e por isso o legislador concluiu que o segurado deve continuar a contribuir com o INSS por um período mais longo.

Consequentemente, percebe-se que a elaboração da Emenda Constitucional 103/2019 teve como meta a redução de despesas, o que afastou alguns benefícios do segurado.

O Brasil apareceu na liderança com legislações que, vistas sob uma perspectiva inovadora e protetora, marcaram suas primeiras leis previdenciárias.

Atualmente, a Previdência oferece uma variedade de benefícios que vão além das aposentadorias, incluindo benefícios temporários que protegem contra infortúnios e assistência para idosos e pessoas com deficiência que não tiveram a oportunidade de contribuir para o sistema previdenciário.

Assim, pode-se afirmar que a previdência social é uma conquista do povo brasileiro, abrangendo tanto os trabalhadores segurados quanto aqueles que dela dependem indiretamente.

2.2.2 Programas e Leis de proteção ao idoso

Em resposta às necessidades apresentadas por esse grupo particular da população surgem as políticas públicas, que foram desenvolvidas de maneira tardia diante do envelhecimento da população no Brasil. Essas políticas visam estabelecer condições que favoreçam uma longevidade saudável, implementando iniciativas voltadas não apenas para os idosos atuais, mas também para aqueles que, de maneira inevitável, envelhecerão no futuro.

No que diz respeito aos programas sociais, em 1974 foi instaurado o Programa de Assistência ao Idoso, conhecido como PAI, com a intenção de criar Grupos de Convivência para Idosos. O objetivo era promover a inclusão social por meio de atividades físicas, recreativas, culturais, entre outras (Correa, França e Hashimoto, 2010).

Em virtude do aumento da população idosa mundial, a Organização das Nações Unidas (ONU) organizou a Assembleia Mundial do Envelhecimento em 1982. O propósito

desse evento era alertar os governantes sobre a necessidade de desenvolver políticas públicas que atendam aos idosos.

Durante esse encontro, foi elaborada a Carta de Viena, que continha 120 orientações para os países, com o intuito de garantir o que se chama de envelhecimento ativo. Em resposta a essa solicitação internacional, o Brasil estabeleceu uma Comissão Nacional para investigar como a situação da velhice se apresentava no país (Martins, 1997).

Na Constituição Federal de 1988, juntamente com a evolução das políticas públicas resultantes dela, surgiu a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS, Lei n. 8.742, de 07/12/1993) e a Política Nacional do Idoso (Lei n. 8.842, de 04/01/1994). Por fim, foi criado o Estatuto da Pessoa Idosa (Lei n. 10.741/2003), que garantiu aos idosos, pelo menos de modo formal, o direito a aspectos fundamentais como: vida, saúde, alimentação, educação, esportes, lazer, trabalho, cidadania, liberdade, dignidade, respeito e convivência social e familiar.

Apesar do aparente progresso na criação das leis, ainda há muito a ser realizado no país para fortalecer o apoio ao envelhecimento positivo. Somente em 2006, o governo brasileiro percebeu que a pesquisa acadêmica sobre o envelhecimento estava progredindo mais lentamente do que as mudanças demográficas (Félix, 2009). A partir desse ponto, o Ministério da Educação formou a primeira Comissão Especial na Secretaria de Ensino Superior (Sesu/MEC) com a finalidade de promover a pesquisa acadêmica nesse setor.

Dentro desse cenário, é imprescindível um investimento robusto em estudos sobre o envelhecimento no Brasil (Leonardo, 2014), a fim de obter uma representação precisa dessa população idosa e, conseqüentemente, expandir as políticas públicas já existentes, além de desenvolver novas.

Na busca por atender a essas necessidades, essas diretrizes estão sendo elaboradas para complementar a política previamente divulgada, visando evitar retrocessos. Elas devem abranger a experiência do ser humano de forma integral, impactando diversas áreas da vida, como saúde, previdência social, moradia, transporte, entretenimento e educação. "A assistência social é vista como um direito e uma proteção que assegura a longevidade e a dignidade, mas contradiz o desmantelamento neoliberal do Estado de direito." (Faleiros, 2016).

Observa-se que organizações não governamentais têm exercido pressão desde as primeiras discussões sobre o tema, com o objetivo de implementar ações privadas utilizando recursos públicos. A colaboração entre eles também significa permitir que instituições privadas ou religiosas estabeleçam diferentes condições para o acesso a programas e

benefícios, condições que já estão previstas na legislação, o que, por sua vez, compromete a efetividade da política.

O envelhecimento representa uma etapa do desenvolvimento humano que é tão crucial quanto as demais, e que merece o foco e o interesse de pesquisadores, da sociedade e do governo (Araújo & Carvalho, 2005), para que essa dedicação se traduza em planejamento e execução de políticas públicas.

Para Siqueira, Botelho e Coelho (2002), as pesquisas sobre envelhecimento se dividem em quatro perspectivas: biológico/comportamental, interessada no envelhecimento fisiológico; economicista, na qual se discute o envelhecimento e seu impacto no cenário econômico; sociocultural, em que a velhice é estudada como uma construção social, e por fim, a vertente transdisciplinar, que busca contemplar um conjunto das três perspectivas anteriores.

Embora lentamente, a pesquisa sobre envelhecimento no Brasil venha aumentando, os idosos, a velhice e o processo de envelhecimento ganharam espaços cada vez maiores no cenário nacional (Prado & Sayd, 2004). As autoras informam, também, que as pesquisas envolvendo a velhice são realizadas, predominantemente, nas ciências da saúde, seguidas pelas ciências biológicas e pelas ciências humanas e sociais.

Nas disciplinas de ciências humanas e sociais, as investigações relacionadas ao envelhecimento dentro da Psicologia abrangem várias vertentes, com destaque para a abordagem transdisciplinar. Nela, a velhice é vista como um resultado dialético das necessidades fisiológicas, simbólicas e estruturais dos indivíduos em um contexto específico (Siqueira *et al.*, 2002).

Dentro do âmbito da Psicologia Organizacional, um foco maior tem sido colocado no envelhecimento em relação à aposentadoria, enquanto há menos pesquisa sobre a permanência dos idosos no mercado de trabalho e sobre o retorno às atividades profissionais.

Sob a perspectiva legal, tanto o Estatuto da Pessoa Idosa (2003) quanto a Política Nacional do Idoso (1994) asseguram o direito ao emprego, abordam os preconceitos enfrentados pelos mais velhos no ambiente de trabalho e enfatizam a relevância da preparação para a aposentadoria (Leonardo, 2014). Assim, não é surpreendente que a maioria das investigações sobre o envelhecimento no Brasil aborde esses assuntos.

A finalidade da implementação dessas políticas é assegurar a cidadania durante o envelhecimento. Esse objetivo envolve a elaboração da política, a qual é influenciada pelas dinâmicas de poder existentes na sociedade. Tomando como referência as palavras de Vicente de Paula Faleiros “[...] A pessoa torna-se credora do Estado de Direito para viver e conviver

com liberdade, igualdade, justiça e equidade democraticamente estabelecidas.” (Ser Social, 2007, p.49)

A edificação da cidadania resulta em um processo de engajamento e participação nas diversas áreas da vida humana, incluindo os âmbitos político, social, econômico e cultural. No contexto brasileiro, esses direitos são assegurados por meio da Constituição Federal de 1988, conhecida como a constituição cidadã, que adquire esse título devido à sua garantia de direitos que possibilitam a cidadania a todos. Nesse importante marco histórico, destaca-se a peculiaridade dos direitos das pessoas idosas.

Conforme Faleiros (2016), "Para contextualizar a construção da cidadania da velhice, salienta-se quatro paradigmas de políticas desenvolvidos a partir da trajetória social e política: o filantrópico, o securitário, o da seguridade e o do envelhecimento ativo." O primeiro modelo que se destinou à atenção dos idosos estava fundamentado na caridade e recebia suporte religioso. O autor menciona como exemplo o abrigo para pessoas necessitadas, chamado São Vicente de Paulo.

Em seguida, surge o modelo de seguridade, que era financiado pela contribuição obrigatória dos trabalhadores, dos empregadores e do governo. Dessa maneira, diminuía-se a responsabilidade do Estado, transferindo os riscos sociais para o trabalhador. A partir de 1988, aparece a proposta de seguridade social, que se fundamenta em três pilares: Saúde (Universal e sem necessidade de contribuição), Previdência (Contributiva) e Assistência social (Acessível a quem necessitar).

No início do século XXI, iniciam-se discussões sobre o envelhecimento ativo, uma proposta de política pública que visa ampliar o entendimento sobre o envelhecimento saudável. Esta ideia foi definida pela Organização Mundial da Saúde - OMS (2002) como "Processo que otimiza as oportunidades de saúde, participação e segurança, com a finalidade de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem."

É fundamental compreender que a implementação dessas políticas também busca a diminuição dos gastos públicos com a seguridade social, além de promover a Economia do envelhecimento. De acordo com a OMS, o envelhecimento ativo poderia ajudar a mitigar os custos relacionados a aposentadorias, pensões, e cuidados médicos e assistenciais.

2.3 Estatuto da Pessoa Idosa: Trabalho e Aposentadoria

A Lei nº 10.741, promulgada em 1º de outubro de 2003, conhecida como Estatuto da Pessoa Idosa, estabelece medidas de proteção para todos os indivíduos com 60

anos ou mais, definindo seus direitos, responsabilidades e sanções. Trata-se da principal base legal para a regulamentação dos direitos dos idosos.

Em primeiro lugar, o Estatuto destaca a responsabilidade das famílias, da comunidade, da sociedade e do Estado em garantir que os idosos tenham seus direitos assegurados, incluindo o direito à vida, à educação, à saúde, à alimentação, à prática de esportes, ao lazer, à segurança no trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária, proibindo qualquer forma de discriminação, violência, negligência ou crueldade que possa violar ou desafiar os direitos dos idosos, seja através de ações ou omissões (Brasil, 2003, art. 3 e 4).

Os artigos 8º e 9º estabelecem que o Estado é obrigado a garantir a proteção da vida e da saúde dos idosos através de Políticas Públicas que promovam um envelhecimento digno (Brasil, Lei 10.741, 2003).

O Estatuto da Pessoa Idosa foi criado com o objetivo de proteger, aumentar a segurança e reforçar as penalizações para aqueles que cometem crimes contra os mais velhos. Ademais, busca estabelecer direitos relacionados à educação, cultura, esportes, entretenimento e à manutenção da saúde, tanto física quanto mental. O propósito do Estatuto é garantir aos idosos o pleno acesso a todos os seus direitos, inclusive no que se refere ao trabalho.

Em sua redação a Lei do Estatuto da Pessoa Idosa discorre que a profissionalização e trabalho são direitos fundamentais das pessoas idosas, devendo ser respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas na realização da sua atividade laboral. Rege, ainda, que é expressamente vedada a discriminação na admissão das pessoas idosas em qualquer trabalho e que será dada preferência àqueles de idade mais elevada em caso de empate em concurso público. (Brasil, 2003)

A Lei, acima citada, sugere o estímulo às empresas privadas para admissão de pessoas idosas e a criação de programas de preparação para a aposentadoria e de profissionalização para essa população, incluindo a capacitação digital para essa parcela da sociedade que muitas vezes sente-se excluída por não ter domínio sobre tal conhecimento.

No que concerne a Lei do estatuto da Pessoa Idosa (2003), está expressamente claro que nada impede o idoso de permanecer ativo no trabalho, seja ele na empresa privada ou como servidor público, mesmo após adquirir os critérios necessários para se aposentar. No entanto, é necessário que o ambiente de trabalho seja um lugar acolhedor, e de acordo com as condições básicas que assegure ao gerontariado bem estar físico e mental.

Embora a adequação das condições e organização do trabalho seja uma recomendação essencial, ela ainda é pouco abordada nas políticas públicas direcionadas à

pessoa idosa, tendo sido mencionada apenas na Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa - PNSPI (Portaria 2.528 de 2006). No entanto, essa política não apresenta indicações de quais devem ser essas condições e não abordam a questão organizacional das empresas e repartições públicas as quais mantêm em seu quadro funcional trabalhadores acima de 60 anos. Portanto, esse é um ponto relevante que necessita ser aprimorado.

Para mais, estamos diante de uma sociedade contraditória. De um lado, considera a aposentadoria um direito e uma conquista dos trabalhadores, alcançada após anos de dedicação e esforço. Por outro lado, após a aposentadoria, esse mesmo indivíduo é muitas vezes desvalorizado, sendo encarado como alguém improdutivo e, portanto, sem utilidade.

Muitos idosos aposentados sentem a necessidade de continuar ativos no mercado de trabalho devido a questões financeiras, visto que, para a maioria dos brasileiros, os recursos adquiridos através da aposentadoria não são suficientes para cobrir suas necessidades e as de suas famílias, especialmente quando o idoso desempenha o papel de provedor da casa.

Os fatores que levam um aposentado a decidir por continuar ou não trabalhando são extremamente complexos. Existem esforços para compreender as razões e as consequências dessa escolha na vida cotidiana dos indivíduos. É importante considerar os aspectos financeiros da vida dessas pessoas, já que uma renda menor geralmente aumenta as preocupações relacionadas à aposentadoria. Aqueles que enfrentam dificuldades econômicas ao se aposentarem podem encontrar sua renda inadequada para a sobrevivência. Esse fator contribui significativamente para que mais de 4,5 milhões de idosos, aproximadamente 24% da população idosa no Brasil continue trabalhando (IBGE, 2023).

Por outro lado, o emprego é crucial para o crescimento pessoal e o reconhecimento na sociedade, apresentando ao aposentado dificuldades em se afastar dele. O trabalho desempenha a função de regulador na organização da vida humana, onde os horários, as atividades e as interações pessoais são definidos de acordo com suas exigências, sendo essenciais para a vida social. As atividades realizadas ao longo da vida funcionam como referências para os indivíduos, tornando desafiador desvincular-se dessas bases (Zanelli e Silva, 1996).

O ser humano desde o início da adolescência se prepara para a atividade laboral e necessita dela não apenas por razões de subsistência, mas também para seu crescimento pessoal. Para muitos, o trabalho é sinônimo de existência, especialmente em uma sociedade capitalista na qual um indivíduo desempregado é considerado improdutivo, sendo assim marginalizado socialmente. Pesquisas indicam que o trabalho é um valor significativo para as pessoas, o que dificulta a aceitação da aposentadoria.

Esse aspecto pode ser ainda mais estressante para os homens, que geralmente focam sua vida no trabalho fora de casa, enquanto as mulheres dividem essa responsabilidade com o cuidado do lar e dos filhos. Portanto, discutir e esclarecer as questões relacionadas ao trabalho e à aposentadoria pode ajudar a melhorar a vivência durante o envelhecimento e a aposentadoria, pois a longevidade está se tornando uma realidade para um número crescente de pessoas.

O esclarecimento leva a um maior entendimento sobre o trabalho e as condições socioeconômicas que se relacionam intimamente ao desligamento das atividades laborais, considerando que a aposentadoria ainda implica em um afastamento do trabalho. Essa perspectiva tem raízes históricas e culturais, visto que, há algumas décadas, aqueles que se aposentavam não necessitavam continuar empregados, pois a renda da aposentadoria era suficiente para o sustento, o que não se aplica mais atualmente.

Observa-se que as Políticas Públicas voltadas para as pessoas idosas apresentam muitas lacunas, que necessitam de ações imediatas para serem preenchidas. Em vista, do direito dessa população em usufruir da sua aposentadoria, de maneira digna e sem restrições ao seu bem estar físico, de saúde e mental. Cabendo a elas optar ou não em permanecer trabalhando, sem que isso configure a única alternativa para se ter uma velhice digna.

3 TRABALHO E APOSENTADORIA: DIREITOS GARANTIDOS?

Propõe-se uma reflexão acerca do trabalho e da aposentadoria, ligando-os ao processo de envelhecimento. Compreende-se que pensar em aposentadoria é preparar a população envelhecida para as transformações em suas atividades profissionais, que podem permanecer ou não após a concessão do benefício previdenciário, levando até sua completa desvinculação do mercado de trabalho. Esta pesquisa buscou compreender os processos de envelhecimento e aposentadoria para contribuir com o entendimento das percepções dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz, que com tempo adquirido para a aposentadoria optam por permanecerem trabalhando, além de auxiliar aqueles que estão atravessando essa etapa.

As diversas maneiras como os indivíduos mais velhos veem o trabalho e a aposentadoria podem ser destacadas pelas histórias de vida de cada um. Os fenômenos de envelhecimento e aposentadoria se manifestam de formas variadas, apresentando múltiplas facetas que se relacionam às mudanças na vida social e no universo do trabalho, à reorganização da vida familiar que se observa na sociedade atual, ao convívio tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele, à rotina profissional, aos papéis sociais exercidos, ao status do indivíduo, ao jeito de ser de cada um, aos planos de vida e a muitos outros elementos.

Debater sobre o envelhecimento e sua relação com o vínculo profissional e o direito assegurado a uma aposentadoria adequada e digna, são temas frequentes entre colegiados responsáveis pelos direitos e proteção ao idoso, seminários, conferências e produções científicas. Todo o interesse acerca desse assunto se deve pela longevidade da população mundial e da supra necessidade de incrementar políticas públicas já existentes e criar novas, com o intuito de tornar o processo de envelhecimento humano digno e leve como deveria ser.

A visão dos servidores públicos em relação à aposentadoria e à permanência no trabalho é afetada por diversos aspectos, como a cultura da organização, a segurança financeira e as expectativas pessoais sobre o futuro (Zhang; Chatterjee, 2023). Para muitos servidores públicos atuando, principalmente, na área da educação a aposentadoria pode significar tanto um momento de realização quanto um desafio no âmbito psicológico.

Enquanto alguns podem enxergar a aposentadoria como uma chance de descansar e explorar novos interesses, outros podem se sentir apreensivos ao considerar a possibilidade de deixar suas funções, principalmente em ambientes onde o trabalho está profundamente ligado à sua identidade e ao seu sentido de propósito. Essa situação é frequente em carreiras

longas no setor público, onde a estabilidade e a conexão com a instituição cultivam um forte senso de pertencimento.

A relevância do trabalho na vida dos idosos é bastante evidente. A sensação de ser útil, responsável e produtivo em uma sociedade capitalista que prioriza a lucratividade é registrada em quase todas as pesquisas. No estudo realizado por Souza *et al.* (2010), por exemplo, todos os relatos dos idosos entrevistados demonstraram que "o trabalho possui um significado positivo, abrangendo desde o condicionamento físico e mental até a atividade que confere dignidade àquele que a realiza, tornando-o um ser útil e responsável diante dos outros". No trabalho de Rodrigues e Brêtas (2015), o trabalho não apenas integra, mas também assume uma posição proeminente na vida dos participantes da pesquisa; além de assegurar a subsistência, ele estimula a inclusão social e estabelece vínculos afetivos. De acordo com a investigação de Chrisostomo e Macedo (2011), a representação do trabalho "surgiu como um símbolo de cidadania, dignidade, força e valorização pessoal". Todas essas visões se somam ao que foi identificado por Moreira, Barros e Silva (2014), onde "o trabalho é considerado uma atividade fundamental, como uma fonte de realização pessoal através da qual os indivíduos entrevistados experienciam prazer/satisfação e recompensas".

Além disso, para muitos servidores, a continuidade no emprego está ligada ao planejamento de uma transição gradual e personalizada para a aposentadoria. A possibilidade de diminuir a carga horária ou assumir funções menos exigentes é considerada uma forma de tornar essa transição mais suave, permitindo que os servidores ajustem seu ritmo de trabalho sem deixar completamente suas atividades. Contudo, nem sempre essas alternativas estão disponíveis, o que pode causar descontentamento e ansiedade acerca do futuro. Para muitos, como apontam Cintra, Ribeiro e Andrade (2010), "a vida humana contemporânea é estruturada pela atividade profissional, com seus horários e tarefas, e as relações pessoais se definem a partir dela." Assim, é fundamental que as repartições públicas, implementem políticas que proporcionem suporte psicológico e orientem os servidores sobre as opções de transição, facilitando a percepção da aposentadoria como uma fase natural e positiva de suas trajetórias profissionais.

Ao conversar com uma colega de trabalho e professora, do município de Aquiraz-Ceará, dentro dos critérios de elegibilidade para a aposentadoria e que segue trabalhando, sobre os motivos que a impedem de usufruir do seu direito de se afastar das atividades laborais relatou que os gastos com relação a saúde e a perda de benefícios com aposentadoria são fatores determinantes para continuar trabalhando. "São muitos gastos né? Você sabe que quando a gente se aposenta diminui muito a renda. A falta de uma previdência própria para os

servidores públicos de Aquiraz, que nos garantisse uma aposentadoria com o nosso salário integral, sem perda de benefícios adquiridos, como existe em outros municípios, torna o sonho da aposentadoria tranquila cada vez mais distante.” Diz a professora da Educação Básica R. Silva, 71 anos, servidora efetiva da rede municipal de Aquiraz há mais de 35 anos, em efetivo exercício.

O presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), Helano Araújo, explica que o salário dos professores e trabalhadores em educação nas escolas é composto por benefícios que acabam sendo perdidos na aposentadoria. Segundo Helano, o salário do servidor público da educação possui complementos como: auxílio alimentação, auxílio transporte entre outros que vão somando-se ao salário base garantindo uma renda maior.

Torna-se relevante, incitar a discussão acerca da criação de uma Seguridade Social própria para os servidores públicos municipais de Aquiraz, que possa assegurar a incorporação dos benefícios vinculados ao salário base dos profissionais da educação e do magistério em exercício, para que ao se aposentarem não tenham tantas perdas financeiras.

Tal Política Pública, associada ao um Programa de Educação para a Aposentadoria (PEA), traria mais tranquilidade para o servidor optar por se aposentar e gozar, seu descanso merecido, pelos anos de contribuição ao serviço público na educação do município de Aquiraz.

Entende-se que, somente, a criação de uma Previdência Social Própria não resolveria todos os problemas que impedem ao servidor público de Aquiraz optar pela aposentadoria. No entanto, traria mais segurança quanto a sua renda mensal facilitando à decisão de afasta-se do trabalho.

Porém, aos que decidiram por continuar trabalhando, há a premente necessidade do alinhamento dessa decisão com o que disserta o Estatuto da Pessoa Idosa, no capítulo VI, artigos 26 a 28. A legislação demonstra uma atenção especial em relação às condições físicas, mentais e emocionais das pessoas, as quais devem ser respeitadas. No que diz respeito às políticas públicas destinadas ao emprego de idosos, é essencial estabelecer e implementar programas focados na qualificação profissional dos mais velhos, considerando suas habilidades e competências para funções que sejam tanto regulares quanto remuneradas. Além disso, é importante preparar os trabalhadores para a aposentadoria, com um prazo mínimo de um ano de antecedência, incentivando-os a embarcar em novos projetos sociais, de acordo com seus interesses, assim como orientá-los sobre seus direitos sociais e de cidadania. Por

último, a lei sugere a promoção de incentivos para que empresas privadas contratem idosos, embora não esclareça de que forma esses incentivos seriam aplicados.

É imprescindível que os direitos sociais e políticos obtidos sejam assegurados e que novos direitos sejam conquistados, visando a melhoria das condições de vida da população em geral e, de forma especial, dos idosos. A longevidade resulta dos consideráveis avanços científicos e tecnológicos da humanidade, em conjunto com intervenções nas áreas sociais, medidas políticas e econômicas, além de cuidados com a saúde e alterações nos hábitos e estilos de vida da população. Embora as pessoas possam ter uma vida mais longa, as sociedades precisam se estruturar para oferecer condições que garantam uma vida longa e de qualidade para todos os cidadãos. Essa ainda é uma meta a ser alcançada a longo prazo no Brasil, uma vez que milhões de indivíduos ainda vivem em situações de extrema pobreza.

3.1 Trabalho na velhice: Gerontariado

Consideramos o "gerontariado", conceito criado por Giovanni Alves, sociólogo e professor da Universidade Estadual de São Paulo - UNESP, como a parte da classe trabalhadora composta por indivíduos mais velhos com alto nível educacional. Essa categoria abrange: (1) trabalhadores adultos "mais velhos" – que podem ser estáveis ou estar em condições “precárias”; e (2) trabalhadores "idosos" (com 65 anos ou mais) que estão aposentados ou que continuam a trabalhar. Assim como na definição de “precariado” (Alves, 2014), caracterizamos o “gerontariado” com duas chaves sociológicas (ou vetores analíticos): a idade e o elevado nível educacional (ou formação profissional). Portanto, para se inserir na camada social do “gerontariado”, não é suficiente ser “mais velho” (na faixa de 45 a 65 anos) ou idoso (com mais de 65 anos); é imprescindível possuir um diploma de ensino superior.

Os idosos que vivem na pobreza com baixa (ou média) escolaridade, conforme nossa análise sociológica, não são considerados parte do que definimos como “gerontariado”. Em vez disso, eles pertencem à categoria do proletariado idoso pobre de baixa (ou média) formação acadêmica. Similarmente ao que realizamos com a ideia de “precariado” (Alves, 2013), fizemos essa distinção com base na educação para evidenciar as intensas contradições do sistema social capitalista. Este sistema faz com que profissionais altamente qualificados (ou com diploma de ensino superior) enfrentem riscos e vulnerabilidades à medida que envelhecem e se tornam menos produtivos.

Esse segmento etário está previsto para ingressar no mercado de trabalho nas próximas décadas, enfrentando o perigo de condições desiguais e degradantes. Assim, surge a

"questão do gerontariado": a análise sobre as condições laborais, produtividade e saúde dos trabalhadores mais velhos e idosos.

O grupo de gerontariado, que compreende a força de trabalho mais diversificada, possuindo habilidades, talentos e elevadas competências, encontra-se diante de um conjunto de riscos associados à precariedade. Essa situação decorre, em parte, das vulnerabilidades relacionadas à fragilidade na formação profissional e, também, devido à deterioração das condições salariais na exploração da força de trabalho.

Conforme Alves (2020), além das consequências sobre o sistema capitalista, haverá repercussões no âmbito laboral com a ampliação do gerontariado, que é composto por trabalhadores "mais velhos e idosos", que possuem alto nível de escolaridade. Devido ao aumento da força de trabalho potencial ao redor do mundo, as economias capitalistas estão enfrentando uma retração da força de trabalho humana em decorrência do envelhecimento da população. Ademais, a elevação da produtividade entre a força de trabalho ativa, também, está entrando em declínio (Alves & Neto, 2020).

O envelhecimento da força laboral deve afetar o metabolismo social da classe trabalhadora, em conjunto com as transformações tecnológicas e organizacionais, mudanças culturais e o aumento da escolaridade, além do crescimento da migração global, evidenciando uma série de problemas resultantes do recorte etário e geracional da classe proletária: os desafios enfrentados pelos trabalhadores adultos mais velhos e os problemas relacionados aos idosos. Para o primeiro grupo, as questões envolvem saúde e produtividade no ambiente de trabalho, enquanto o grupo de idosos lida com as demandas relativas ao sistema de previdência social (Alves & Neto, 2020).

O envelhecimento da população, sob uma perspectiva econômica, é constantemente impulsionado pelo aspecto das despesas. O crescimento da proporção de idosos em relação ao total da população passou a ser visto como um ônus nas finanças públicas. Desde a década de 1980, essa ideia tem sido um fator para justificar a diminuição da função do Estado na proteção social, com as reformas nos sistemas de previdência, servindo como exemplo, da progressiva e contínua diminuição de direitos historicamente conquistados. A abordagem econômica em relação ao envelhecimento populacional resultou em pouca eficácia nos planos de adaptação das sociedades que envelhecem, afetando quase todos os continentes, inclusive o Brasil (Felix, 2019).

As taxas de participação no mercado de trabalho para os homens começam a diminuir após os 50 anos, enquanto para as mulheres essa redução ocorre a partir dos 45 anos. Os estudiosos também destacam que, nas últimas duas décadas, houve um aumento no

número de homens com idades entre 50 e 69 anos que não estão envolvidos em atividades laborais no setor formal, nem se encontram na condição de aposentados (Camarano & Fernandes, 2014).

Outra questão significativa sobre os trabalhadores mais velhos no Brasil refere-se aos processos de seleção para obtenção de emprego, onde a idade continua sendo um fator importante, favorecendo os mais jovens em relação aos mais velhos. Quando um trabalhador idoso deseja retornar ao mercado de trabalho, ele também enfrenta a competição de candidatos mais jovens, que geralmente são preferidos devido ao seu maior nível de qualificação. Além disso, as oportunidades para que os idosos possam se atualizar e se requalificar são escassas, o que torna mais difícil sua permanência ou mesmo retorno de maneira digna no mercado de trabalho (Paolini, 2016).

Traçando um paralelo com os servidores públicos da educação de Aquiraz, os quais se enquadram na comunidade de “gerontariado” por serem na maioria de alta escolaridade e possuírem bom nível de qualificação profissional, constata-se que esses servidores, ao atingirem a elegibilidade para se aposentarem e optam por permanecerem trabalhando, aos poucos vão sendo deslocados para outros setores com atividades laborais divergentes das quais foram formados para exercer. Em outras palavras, ocupações que não exijam resultados notórios para o êxito da repartição pública.

Essa mudança de função que ocorre com os servidores públicos idosos, ao meu ponto de vista como pesquisador, traz prejuízos ao serviço público assim, como a quem dele venha precisar. Pois, estes profissionais não estão habilitados corretamente para desempenhar o trabalho que lhe foi designado, muitas vezes por não possuir habilidade com as novas tecnologias ou a falta do conhecimento específico ali exigido.

Essa realidade nos impulsiona a refletir sobre a precarização do trabalho de pessoas mais velhas e idosas no cenário público e privado atualmente. O coletivo de gerontariado, que simboliza o segmento de profissionais mais intrincado, dotado de habilidades, talentos e elevadas competências, enfrenta uma série de riscos associados à precariedade. Isso ocorre em parte devido às vulnerabilidades relacionadas à ineficácia na preparação para o mercado de trabalho e, também, devido à deterioração das condições salariais que exploram essa força de trabalho.

O gerontariado na atualidade do século XXI é marcado pela probabilidade de experimentar pobreza. A "nova pobreza" que afeta este grupo resulta das condições desiguais e desumanas que o mercado de trabalho proporciona aos profissionais mais velhos, assim como da incapacidade gerada por questões de saúde, além da desvalorização das

aposentadorias e pensões. A condição de indigência que atinge o gerontariado representa uma situação existencial de proletariedade extrema, evidenciando a incapacidade da força de trabalho "mais velha" ou idosa de obter uma renda que seja suficiente para cobrir suas necessidades básicas (Alves & Neto, 2020).

No Brasil, atualmente, o número de trabalhadores "mais velhos" e idosos com alta escolaridade apresenta uma expectativa de vida superior à de seus pais e avós, além de contarem com diploma de nível superior. Este grupo se distingue por estar exposto a riscos de vulnerabilidade, que surgem do processo de envelhecimento, baixos salários, novos ambientes de trabalho, métodos de gestão focados na produtividade, contratos temporários e a nova base tecnológica informacional. A isso se adicionam novos sistemas de previdência e assistência social com aposentadorias e pensões desvalorizadas (Alves, 2020).

Em relação à participação de trabalhadores "mais experientes" na educação formal e em treinamentos profissionais, essa é, de maneira geral, inferior quando comparada ao grupo de trabalhadores mais jovens. Isso se deve, em parte, à hesitação dos empregadores em arcar com os custos de capacitação para aqueles que podem permanecer pouco tempo nas empresas. Essa situação restringe ainda mais as chances de progresso na carreira para os trabalhadores "mais experientes". Assim, se eles enfrentarem a demissão, terão mais dificuldades para retornarem ao mercado de trabalho, especialmente diante das inovações tecnológicas e organizacionais (Alves, 2021).

Portanto, recomenda-se que os empregadores façam um esforço maior para preservar e atualizar as competências dos trabalhadores "mais experientes", visando assegurar que tenham a capacidade de realizar mudanças de setor. Sob essa ótica, a problemática da obsolescência da força de trabalho "mais velha" recai sobre o próprio trabalhador ou sobre a ausência de políticas públicas que possam proporcionar a qualificação necessária para atender às novas habilidades exigidas pelo mercado atual (OIT, 2018, p. 48).

Segundo Alves e Neto (2020), o foco principal do gerontariado é enfrentar o desafio de tirar essa população de trabalhadores da pobreza e prevenir condições de trabalho desfavoráveis. O gerontariado tem observado uma real diminuição na renda proveniente do trabalho e um enfraquecimento das redes de seguridade social, o que resulta na vulnerabilidade da renda na terceira idade, reduzindo a capacidade de os trabalhadores acumularem recursos para a aposentadoria e limitando a oferta de benefícios pelos sistemas de seguridade em reformulação. Assim, assegurar um acesso adequado à proteção previdenciária se torna um enorme desafio devido ao rápido envelhecimento da população.

A precarização do mercado de trabalho no século XXI tem colocado em risco tanto os direitos trabalhistas quanto os direitos à previdência. A exclusão do trabalhador dos direitos previdenciários se transforma em um perigo para o trabalhador idoso da segunda metade do século XXI. Aqueles que estão em empregos de baixa qualidade, com salários baixos e trajetórias profissionais mais curtas ou com períodos de interrupção, são indiscutivelmente mais suscetíveis a desvantagens na obtenção de direitos de pensão dentro de um sistema que exige contribuições (Alves & Neto, 2020).

Dessa forma, o principal desafio enfrentado pelos profissionais da terceira idade no campo da gerontologia é evitar a inclusão em situações de trabalho que são desiguais e desrespeitosas, especialmente com o risco de perder direitos relacionados ao trabalho e à previdência. Assim, o rápido aumento de indivíduos mais velhos na sociedade torna o tema do envelhecimento da população uma prioridade nas estratégias de políticas públicas e na proteção social.

3.2 Aposentadoria Pós-Reforma Previdenciária: Desafios para os profissionais públicos da educação municipal

A reforma da previdência resultante da Proposta de Emenda Constitucional, denominada Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 103/19, revisou as normas de aposentadoria e pensões que se aplicam aos trabalhadores cobertos pelo Regime Geral de Previdência Social, aos servidores públicos civis e aos eleitos. Essa mudança trouxe um aumento na idade mínima combinado com o tempo de contribuição, estabelecendo regras de transição que exigem um período maior para a aposentadoria e também introduzindo alterações nas taxas de contribuição do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (Brasil, 2019).

Após a aprovação da reforma da previdência pelo Congresso Nacional em 2019, houve mudanças significativas na aposentadoria dos servidores públicos. Entretanto, os servidores públicos estaduais, distritais e municipais foram deixados de fora da reforma. Contudo, isso não implica que a aposentadoria dos servidores públicos municipais não tenha sido alterada.

Na verdade, uma grande parte dos servidores públicos municipais já foi bastante impactada. E outros ainda passarão por mudanças nos anos seguintes.

A questão é que a maioria dos municípios brasileiros não conta com um Regime Próprio de Previdência Social, como é o caso do município de Aquiraz, Ceará. Assim, nos casos em que não existe esse regime, os servidores públicos se aposentam pelo INSS.

Dessa forma, uma parcela considerável dos servidores públicos municipais já está sujeita às novas diretrizes da Previdência Social. Isso significa que a aposentadoria dos funcionários públicos municipais passou e ainda está passando por várias alterações. E, lamentavelmente, essas alterações costumam ser quase sempre para tornar a aposentadoria mais complicada e /ou inatingível.

Com as recentes alterações nas normas de aposentadoria, os educadores, que são uma das classes mais fundamentais e desempenham um papel crucial na formação das futuras gerações, se deparam com uma nova realidade repleta de desafios. As modificações, em grande parte motivadas pela Reforma da Previdência, afetam tanto os profissionais do sistema público quanto os do sistema privado de ensino. Essas transformações introduzem uma série de novas demandas que impactam diretamente a aposentadoria dos professores, fazendo com que precisem se ajustar a novos critérios para assegurar seus direitos.

No município de Aquiraz-Ceará, que não possuem um Regime Próprio de Previdência, é pelo INSS que o professor municipal se aposenta. Nesse cenário, a aposentadoria não oferece vantagens ao servidor, já que o valor recebido é limitado a um teto específico. Em contrapartida, no caso do servidor de um município com regime próprio, geralmente, o limite é estabelecido pelo salário que o servidor recebia quando estava em atividade.

Entretanto, há a possibilidade de complementação. Ou seja, servidores públicos que se aposentaram sob o regime do INSS podiam solicitar ao município uma complementação. Isso servia como uma forma de amenizar os efeitos adversos.

Contudo, a Reforma da Previdência proibiu a complementação da aposentadoria, determinando que o município só poderá oferecer essa complementação se houver uma legislação que permita tal ação. Por outro lado, a reforma esclarece que a regra mencionada anteriormente não se aplica à complementação das aposentadorias e pensões concedidas até a data da promulgação da Emenda.

As diretrizes recentes determinam que os educadores devem obedecer aos critérios de idade mínima e tempo de serviço, com algumas especificidades para a categoria. Para os docentes da rede particular, as novas condições exigem que as mulheres alcancem 57 anos e os homens 60 anos, requerendo também 25 anos de contribuição para as mulheres e 30 anos para os homens. A discrepância no tempo de contribuição entre os gêneros busca

equilibrar a estrutura de aposentadoria, levando em consideração a maior participação feminina na profissão e as desigualdades históricas presentes no mercado de trabalho.

Para os educadores da rede pública, as diretrizes são um tanto mais intrincadas. Além da necessidade de 25 anos de contribuição para as mulheres e 30 anos para os homens, a idade mínima estipulada é de 57 anos para as mulheres e 60 anos para os homens, desde que tenham ao menos 10 anos de serviço público e 5 anos na posição em que almejam se aposentar. Isso implica que os docentes no setor público precisam ter uma trajetória profissional mais sólida para poderem se aposentar sob as novas diretrizes, o que pode resultar em um peso adicional em uma carreira já desgastante.

Aqui eu abro um parêntese para me colocar como exemplo de que o sonho da aposentadoria é realmente, só um sonho. Sou professora efetiva da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz desde 20 de julho de 2007. Em 2009, ainda cumprindo estágio probatório, descobri uma doença crônica à qual precisei me afastar da sala de aula para tratamento durante seis longos anos. Retornei à Secretaria de Educação em 2015, já na condição de professora readaptada. Como possuía outras formações fui lotada em um setor administrativo na sede da própria Secretaria de Educação, e iniciei uma nova jornada. Cumpri o tempo que faltava do período probatório, e permaneço até os dias atuais contribuindo no Núcleo de Orientação e Estatística Educacional onde me sinto muito feliz e realizada. Mas, infelizmente, a aposentadoria no meu caso é um pote de ouro bem no fim do arco-íris, tão distante que meus passos já estarão lentos demais para alcançar.

No entanto, para aqueles que estavam prestes a se retirar do mercado de trabalho antes da Reforma da Previdência, foi estabelecida uma regra de transição com o intuito de reduzir os impactos imediatos. Essa regra estipula um "pedágio" de 100% sobre o período de contribuição que faltava na data em que a reforma foi promulgada. Em outras palavras, se um professor tinha um déficit de 2 anos para atingir o tempo mínimo de contribuição, ele precisará laborar por mais 4 anos. Essa medida busca, embora, auxiliar os profissionais na adaptação à reforma, pode representar um grande desafio para muitos que haviam planejado sua aposentadoria de forma antecipada.

Uma alternativa de transição disponível é o sistema de pontos, onde o educador deve combinar a idade com o período de contribuição. Para o ano de 2024, era necessário atingir 86 pontos para as mulheres e 96 pontos para os homens. Em 2025, essa exigência aumentou para 103 pontos para os homens e 92 pontos para as mulheres. Esta abordagem de transição pretende proporcionar uma adaptação progressiva ao novo sistema, no entanto, muitos professores podem ser afetados por essas novas normas mais severas.

Historicamente, os docentes tinham acesso à aposentadoria especial, que possibilitava uma saída mais antecipada da carreira devido ao desgaste físico e emocional inerentes à profissão. Contudo, com as alterações nas regras, o que permanece é apenas o tempo reduzido de contribuição, enquanto a imposição de uma idade mínima foi introduzida pela primeira vez. Este aspecto tem gerado enorme apreensão entre os educadores, que receiam que o aumento da idade mínima e a diminuição do tempo de contribuição possam intensificar a exaustão desses profissionais, que já lidam com longas horas de trabalho e remunerações insuficientes.

Várias organizações que representam professores têm expressado suas preocupações em relação às alterações propostas, argumentando que a profissão já enfrenta um desgaste tanto físico quanto emocional, e que elevar a idade mínima exigida pode agravar essa situação. Sindicatos e associações profissionais estão se organizando para sugerir modificações nas normas, visando uma maior flexibilidade e condições particulares para a aposentadoria dos educadores. Esses grupos lutam para assegurar que a carreira docente receba o devido reconhecimento e que seus profissionais usufruam de condições justas de aposentadoria após anos dedicados de trabalho significativo para a sociedade.

Diante desse novo cenário, os educadores são levados a reavaliar suas trajetórias de carreira e a planejar com atenção sua aposentadoria. A orientação de especialistas em previdência tornou-se crucial para garantir que os docentes possam fazer escolhas embasadas sobre as melhores opções dentro das novas diretrizes, que já estão começando a influenciar a categoria. Essa orientação pode ser instrumental em mitigar os efeitos financeiros e assegurar que os direitos dos professores sejam respeitados.

A carreira de docente, fundamental para o avanço educacional e social de qualquer nação, atualmente encontra-se em um panorama mais complicado que solicita não apenas a adaptação às novas diretrizes, mas também um exame mais profundo sobre a valorização e o apoio que é disponibilizado a esses profissionais no momento em que se aposentam. As alterações nas diretrizes de aposentadoria refletem a necessidade de modernizar o sistema de previdência, contudo, é vital que tanto a sociedade quanto as autoridades reconheçam a importância e o empenho dos educadores, concedendo-lhes condições justas e dignas para que possam usufruir dos benefícios da aposentadoria ao final de sua trajetória profissional.

Existem mais de 5 milhões de funcionários públicos municipais efetivos no Brasil. Entretanto, a questão da aposentadoria dos servidores públicos municipais não é amplamente discutida no país.

Assim, muitos desses servidores não têm clareza sobre seus direitos. A falta de Regime Próprio na maior parte dos municípios brasileiros prejudica consideravelmente os servidores públicos municipais e provoca muitas injustiças.

Um dos grandes motivos elencados pelos servidores públicos da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz, por não se aposentarem mesmo com o tempo adquirido, é justamente a falta de um Regime Previdenciário Próprio que garantisse uma aposentadoria mais justa e com menos perdas financeiras para manter uma vida digna na velhice.

Sendo assim, é fundamental que os servidores públicos municipais se informem sobre seus direitos o quanto antes, para que assegurados do que lhe convém possam reivindicar por melhores condições para uma aposentadoria tranquila e em consonância com o Estatuto da Pessoa Idosa (2003).

3.3 Programas de Educação para Aposentadoria- PEAs

Os Programas de Educação para a Aposentadoria (PEAs) são relativamente escassos, especialmente no Brasil (França, 2011). Esses programas têm como objetivo oferecer suporte aos trabalhadores que estão prestes a se aposentar, facilitando assim essa fase de transição (Nalim & França, 2015). A seguir, discutiremos aspectos significativos que devem ser considerados nesses programas, fundamentando-nos na literatura existente.

O processo de transição para a aposentadoria é caracterizado por uma mistura de emoções e reflete o desejo de garantir um envelhecimento mais confortável (Murta, Leandro-França & Seidl, 2014). Nesse cenário, os PEAs podem ser úteis para a adaptação a essa nova etapa, já que tal transição envolve aspectos relacionados ao envelhecimento, à perda do emprego formal, a questões financeiras, ao papel social e até mesmo a fatores demográficos (Leandro-França *et al.*, 2015).

Um Programa de Educação para Aposentadoria (PEA) deve abranger instrução sobre finanças, planejamento do trabalho, considerações sociais e familiares, além de métodos de adaptação a esta nova etapa da vida. Também é importante incentivar a prática de atividades físicas, atividades recreativas e hábitos alimentares saudáveis (França, Menezes, Bendassolli & Macedo, 2013; Leandro-França *et al.*, 2014). É necessário discutir ainda questões relacionadas à identidade, à terceira idade, ao fim da vida, e às dinâmicas de relacionamentos familiares, conjugais e sexuais (Zanelli, 2000). Ademais, é fundamental evidenciar a relevância de manter diversos papéis sociais e considerar novas possibilidades

profissionais (Seidl & Conceição, 2014), pois há um aumento no número de indivíduos que se aposentam, mas que continuam a exercer atividades laborais.

Além disso, considerando que as dinâmicas familiares geralmente representam o aspecto mais significativo na escolha relacionada à aposentadoria, seguido pelos fatores de saúde, é fundamental incorporar esse assunto para ajudar os idosos a ponderar e dialogar sobre esse tema vital com suas famílias. O fortalecimento dessa rede pode oferecer um suporte crucial durante o processo de aposentadoria (França & Sandoval, 2014).

Assim como as dinâmicas familiares, é essencial ressaltar a importância das interações sociais, tendo em mente a tendência de redução da rede social na terceira idade, a diminuição das chances de renovar essa rede e a dificuldade em manter ativos os relacionamentos existentes (Costa & Malaquias, 2014).

Um aspecto frequente nos Programas de Educação para Aposentadoria (PEAs) é a organização financeira, a qual precisa ser iniciada antecipadamente na carreira profissional (Pimenta, 2014). É recomendável que o profissional destine uma parte de seus recursos ao longo de sua jornada de trabalho, visando alcançar a independência financeira na aposentadoria. Adams e Rau (2011) defendem que a inclusão de estratégias de preparação financeira nos PEAs impacta positivamente a disposição das pessoas em poupar, com a intenção de assegurar um futuro sereno.

Recentemente, o conceito de espiritualidade tem ganhado espaço nos PEAs. De acordo com Neubern (2014), a espiritualidade oferece um canal de flexibilidade, permitindo que o indivíduo reinterprete e compreenda as dificuldades da vida. Através dessa perspectiva, o futuro aposentado pode desenvolver uma compreensão sobre questões significativas de sua trajetória, como a mudança de papéis sociais, o processo de crescimento e adaptação, além de questões relacionadas à enfermidade e à morte.

No que diz respeito aos temas, sugere-se que os Programas de Educação para Aposentadoria (PEAs) sejam concluídos com o tema de projetos futuros, conforme observado por França, Menezes e Siqueira em 2012 e por França, Barbosa e Murta em 2014. Isso se deve à sua relevância para uma transição eficaz para a aposentadoria, uma vez que este estágio pode envolver o início de novas atividades profissionais, iniciativas de voluntariado, práticas culturais, lazer, além de um aumento nas interações sociais e familiares, como relata França em 2011.

Além de abordar uma variedade de temas, conforme a opinião de Murta, Borges e Costa Jr. em 2014, é esperado que os PEAs incluam a discussão e, principalmente, a valorização das experiências, emoções e expectativas dos indivíduos. Dessa forma, por meio

do sentimento de pertencimento e do apoio social que recebem, os participantes têm a oportunidade de fortalecer sua resiliência e empoderamento.

Partindo da ideia de que o envelhecimento representa mais uma fase do desenvolvimento humano, é recomendado que os PEAs sejam integrados logo no início da trajetória profissional, para garantir uma aplicação mais eficaz ao longo da vida de trabalho (Seidl, Leandro-França & Murta, 2014). Contudo, atualmente, somente alguns setores públicos e as grandes corporações têm investido em tais programas, e ainda assim, isso ocorre geralmente no final da carreira, quando o ideal seria que a carreira fosse planejada de forma integrada com a vida pessoal desde o início (Zanelli, 2000).

Partindo da premissa deste objeto de estudo, que visa compreender os fatores que levam os servidores públicos da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz continuarem trabalhando após tempo adquirido para a aposentadoria, traz à luz a importância de se implementar um Programa de Educação para Aposentadoria nesse município para que todos os servidores públicos e, não somente os pertencentes a secretaria de educação, possam refletir sobre as várias questões que implicam na tomada de decisão para o afastamento das atividades laborais ou a transição para uma outra atividade que possa ressignificar a sua velhice ativa.

A falta de um apoio psicossocial muitas vezes, interfere na aceitação dessa movimentação natural do ciclo da vida. No entanto as ações desenvolvidas por esses programas torna mais leve esse processo transitório na vida laborativa do servidor público, apresentando novas possibilidades, expandindo seus horizontes a um novo recomeço.

Ao considerar a criação de um PEA, é fundamental realizar um planejamento que envolva o contexto da ação, o projeto, a adequação do programa às demandas dos indivíduos, a implementação e a avaliação final (Zanelli & Antloga, 2014), assim como a fundamentação teórica. Günther e Borges (2014) propõem três modelos teóricos que podem ser utilizados juntos ou individualmente nos PEAs: a perspectiva do curso de vida, o modelo de resiliência e o modelo transteórico de mudança.

A primeira abordagem teórica destaca que o progresso, em todas as suas etapas, é caracterizado por uma combinação de continuidade e transformação; a segunda teoria, através da noção de resiliência, elucida o conceito de uma imunidade relativa perante os desafios que surgem na vida; a terceira teoria busca compreender de que maneira os indivíduos avançam por meio de alterações no comportamento, visando a melhoria de suas condições de saúde.

Por último, é fundamental ressaltar que, muitas vezes, a aposentadoria não significa deixar de trabalhar. Uma pessoa pode se aposentar e continuar a realizar a mesma

função em uma nova empresa, pode se dedicar a uma nova vertente profissional, ou ainda pode, ao longo de sua trajetória, iniciar uma segunda atividade, que após a aposentadoria se torne a principal ocupação. Nesse cenário, os Programas de Educação a Aposentadoria podem ser vantajosos tanto para aqueles que desejam encerrar todas as suas atividades laborais, quanto para aqueles que pretendem continuar atuando.

Com o intuito de proporcionar apoio durante a fase de aposentadoria, é sugerido, a partir da perspectiva do curso de vida, que trabalhadores mais jovens sejam incluídos em Programas de Educação para Aposentadoria (PEA), especialmente aqueles que estão no início de suas carreiras. Isso visa promover uma gestão de carreira com uma abordagem preventiva e de educação contínua (Murta *et al.*, 2013), incentivando-os a se envolver em atividades variadas ao longo de suas vidas (França & Soares, 2009).

A relevância da preparação para uma aposentadoria antecipada também é destacada por Adams e Rau (2011), que ressaltam ainda a necessidade de que essa preparação vá além da própria data de aposentadoria, buscando avaliar as consequências e resultados do processo, bem como os ajustes realizados pelos recém-aposentados.

É esperado que a popularização de PEAs se torne um fato em todo o país, considerando que atualmente a maioria das iniciativas se restringe ao âmbito de poucos órgãos públicos e de algumas grandes empresas, conforme foi apontado anteriormente. Portanto, é imprescindível promover uma transformação cultural sobre o envelhecimento no contexto organizacional, com foco na valorização dos PEAs.

3.4 Os servidores com tempo para aposentadoria da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz-Ceará que continuam trabalhando e o Estatuto da Pessoa Idosa: Convergências e Divergências

O processo de envelhecimento gera alterações tanto físicas quanto cognitivas que podem afetar a eficiência dos empregados (Silva *et al.*, 2020). Pesquisas indicam que, apesar de muitos trabalhadores mais velhos terem uma ampla bagagem de experiência e um nível elevado de maturidade no exercício de suas funções, eles podem lidar com dificuldades ligadas a problemas de saúde, como fadiga física e condições crônicas, que interferem em sua energia e velocidade de trabalho (Moreira *et al.*, 2023 Silva *et al.*, 2022). Contudo, é fundamental destacar que, em diversas situações, a sabedoria adquirida ao longo do tempo possibilita que esses especialistas superem possíveis restrições físicas com maior eficácia e habilidade na resolução de desafios. Dessa forma, a influência da idade na eficiência pode

diferir consideravelmente, conforme o ambiente laboral e as exigências particulares da atividade desempenhada.

A Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz possui em seu quadro funcional atualmente, aproximadamente, 891 professores ativos. Sendo esses assim distribuídos: 599 professores estatutários efetivos e 292 professores em regime de contrato temporário. Além do núcleo de servidores técnicos e administrativos que trabalham na secretaria.

Dentre os, aproximadamente, 891 professores ativos encontramos o *corpus* desta pesquisa, que são 74 professores em efetivo exercício com os critérios de elegibilidade para aposentadoria, ou seja, idade e tempo de serviço de acordo com as novas diretrizes da Previdência Social (PEC 103/19).

Os profissionais da educação da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz - SME Aquiraz, são regidas pelas Leis: Lei 383/2000 de 20 de outubro de 2000 que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração para os integrantes do quadro do Magistério da Secretaria Municipal de Educação. Após um período de 10 anos, a Lei anterior sofre uma reformulação, passando a entrar em vigor a Lei 805/2010 de 08 de janeiro de 2010 “Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Aquiraz e dá outras providências”; Em 18 de junho de 2015 é instituída a Lei 1119/2015 do Plano Municipal de Educação de Aquiraz 2015-2024 assegurando à todos aquirazenses uma educação de qualidade, e aos professores condições plenas de melhor desempenharem suas funções; a Lei 1388/2021 de 25 de maio de 2021 regulamenta o Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação básica e Valorização dos Profissionais da Educação (CACS-FUNDEB), que visa apresentar ao Poder Legislativo local e aos órgãos de controle interno e externo apresentação formal acerca dos registros contábeis e dos demonstrativos gerenciais do Fundo, dando ampla transparência e legitimidade à administração do dinheiro público.

Embora esse aparato de Leis mantenham os direitos e deveres dos professores especificados, observa-se muitas lacunas entre o que é o direito impresso e o que é a realidade vivida. Dentre o grupo de professores que possuem tempo para a aposentadoria, é comum, em rodas de conversa, ouvir-se sobre o desejo de afastar-se da vida laboral e ter o seu tão sonhado descanso com a aposentadoria. Outros expressam as desvantagens financeiras que irão sofrer com o afastamento definitivo, motivo que os mantém em efetivo exercício.

É cotidiano presenciar entre os professores que já completaram 60 anos ou mais a troca de função como regentes de sala de aula, por outras que não exijam uma gama de

resultados de eficiência. Muitas vezes com esse afastamento da rotina escolar, o educador sente-se excluído, acarretando problemas de saúde e, principalmente, psicológicos. Designados a ficarem, na grande maioria, presos em bibliotecas pouco funcionais ou em atividades administrativas que requerem habilidade com o uso do computador, ou outras tecnologias, acabam por sentirem-se frustrados por não dominarem tal conhecimento.

Traçando em nuances o que diz o Estatuto da Pessoa Idosa quanto ao direito do idoso permanecer trabalhando, desde que tenham a sua dignidade, saúde física e mental respeitadas, e um ambiente acolhedor de trabalho, e ainda, que não sejam alvos de preconceito por ageísmo ou de qualquer outra natureza. Em seu contexto, admite a importância de promover uma qualificação digital para que os professores idosos tenham autonomia de gerenciamento sobre as novas tecnologias. Constatase que o profissional da educação redirecionados para outras funções fora da sala de aula, está tendo os seus direitos perante o Estatuto da Pessoa Idosa feridos, e que nada, ou muito pouco, se faz para mudar essa realidade.

Essa, infelizmente, não é uma realidade vivida somente no âmbito da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz. Outros órgãos públicos apresentam esse mesmo cenário entre os seus servidores efetivos idosos que ainda permanecem trabalhando.

O que se nota, é a necessidade urgente da criação de Programas de Educação para Aposentadoria, proporcionando aos servidores públicos idosos expandir o seu horizonte sobre outras atividades que possam exercer e que tragam retornos, além dos financeiros para suas vidas, impactando dessa forma numa qualidade melhor de envelhecimento digno e ativo.

Um outro aspecto que causa impacto com a permanência do servidor no serviço público, após apto a afastar-se de sua atividade laborativa, é a impossibilidade de abrir novos concursos públicos para aquela área profissional. Já que para tanto, é necessário surgir a carência de vagas.

É necessário que os gestores públicos percebam que inúmeros são os motivos que submetem ao professor continuar trabalhando mesmo após terem elegibilidade para se aposentarem, e que nas diversas vezes o fator financeiro é o que mais pesa nessa decisão de se afastar da vida profissional. A criação de uma Seguridade Social Própria, não resolveria por certo todos os percalços que impedem a aposentadoria, mas garantiria menos perdas em seus proventos. O que garantiria uma vida mais tranquila ao lado da sua família.

A insegurança de não saber como será após a vida laboral, deixa o idoso mais suscetível a aceitação de condições de trabalho muitas vezes insalubres e que ferem, em quase

sua totalidade, os seus direitos assegurados pela Constituição e pelo tão sonhado Estatuto da Pessoa Idosa.

Por fim, as convergências que pressupõe o sub-título, acima descrito, se segura apenas no que concerne o direito ao idoso de continuar trabalhando. Porém, as divergências são inúmeras, traçando um desenho bem distante do que se espera em relação ao tratamento digno, cuidadoso e coerente com os professores idosos que trazem em sua bagagem um arsenal incalculável de valores agregados a história da educação desse município.

4 SUPORTE METODOLÓGICO PARA A PESQUISA AVALIATIVA

A metodologia qualitativa possui fundamentos que foram desenvolvidos ao longo de séculos, mas sua essência é fortemente marcada pelo século XX, quando as ciências sociais e as humanidades passaram a ter uma conexão com os estudos da linguagem (HALL, 2016). De acordo com Denzin e Lincoln (1994), a pesquisa qualitativa é caracterizada por ser uma investigação que utiliza métodos variados, adotando uma abordagem interpretativa e naturalista sobre os assuntos em questão. Esse tipo de pesquisa visa entender os significados, os fenômenos e as interpretações que os indivíduos atribuem a eles, por meio de uma gama diversificada de estudos empíricos, experiências pessoais, entrevistas, narrativas de vida, textos, observações históricas interativas e visuais, que retratam tanto momentos cotidianos quanto desafiadores na vida das pessoas.

Conforme, Minayo, (1994, p. 30-31),

[...] a contribuição da abordagem qualitativa para a compreensão do social pode ser colocada como teoria e método. Enquanto teoria, ela permite desvelar processos sociais ainda pouco conhecidos, grupos particulares e expectativas sociais em alto grau de complexidade [...] Enquanto método caracterizado pela empírea e pela sistematização, a abordagem qualitativa propicia a construção de instrumentos fundamentados na percepção dos atores sociais.

Trata-se de uma pesquisa exploratória, de método qualitativo e tendo como base a análise em contexto de Rodrigues (2008) e suas bases analíticas fundamentais.

Minayo (2014) enfatiza que a abordagem qualitativa consiste em um método que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam. Por isso, o método qualitativo foi adotado no presente estudo por ser capaz de melhor extrair os sentidos e significados atribuídos.

Ademais, corroborando com o delineamento proposto, pesquisas exploratórias têm como principal objetivo proporcionar maior aproximação com o fenômeno estudado, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou construção de hipóteses (Gil, 2017).

4.1 Tipologia da pesquisa, categorias de análise e abordagem avaliativa

Como paradigma de pesquisa no âmbito da Avaliação de Políticas Públicas, a pesquisa apropria-se da perspectiva do modelo de avaliação contemporâneo, contemplando dois eixos de análise, basicamente: análise em contexto e espectro temporal/territorial (Rodrigues, 2008).

As condições iniciais para a realização de uma avaliação qualitativa de uma política e/ou programa, conforme exposto por Rodrigues (2008), requeriam que tal avaliação fosse, simultaneamente, abrangente, pormenorizada, intensa, extensa e multidimensional, o que demandaria uma abordagem que integrasse múltiplas disciplinas. Esses aspectos posicionam a proposta como uma crítica aos modelos positivistas de análise, que se concentram em um conhecimento fragmentado, disciplinar e especializado, sublinhando, de outra maneira, a ineficácia dos paradigmas dominantes atuais em oferecer soluções para problemas e fenômenos que se tornam cada vez mais complexos.

Quanto às possibilidades da pesquisa qualitativa, é geralmente aceito que ela oferece a oportunidade de estudar fenômenos desconhecidos ou ainda pouco analisados (Rosenthal, 2014). Em outras palavras, a pesquisa qualitativa capta os componentes que caracterizam o mundo (Cavedon, 2005; Minayo, 2011).

Sendo assim, os métodos qualitativos têm se mostrado promissores na avaliação de políticas públicas, principalmente por partir do pressuposto teórico de que a realidade é múltipla, dinâmica e contraditória. O real é uma construção social, que se manifesta a partir das interações humanas e sociais. Nesse sentido, pode-se dizer que

[...] será necessário encontrar fundamentos para uma análise e para a interpretação do fato que revele o significado atribuído a esses fatos pelas pessoas que partilham dele. Tais pesquisas serão designadas qualitativas, termo genérico para designar pesquisas que [...] pretendem interpretar o sentido do evento a partir do significado que as pessoas atribuem ao que falam e fazem. (Chizzotti, 2010)

Não se trata, portanto, de tomar a fala das pessoas como a verdade, ou uma das verdades. Muito menos usar a percepção dos usuários de políticas públicas como avaliação, sem que as mesmas sejam contrastadas com outras falas e proposições teóricas. A partir de então, é vital o exercício de dar sentido à fala das pessoas, confrontando o que se diz com a realidade vivida.

Dessa forma, a necessidade de que a avaliação seja abrangente e detalhada sugere que uma análise não deve se limitar a um exame que apenas verifique o alcance das metas

estabelecidas pela política e os resultados derivados, nem se concentrar apenas nos aspectos priorizados por um programa, assim como não deve se restringir unicamente ao cumprimento das diretrizes estabelecidas (Geertz, 1978).

Para tanto, a avaliação qualitativa com base na análise em contexto e espectro temporal/territorial, se conecta com o objetivo pressuposto para esse trabalho de pesquisa que busca realizar um estudo acerca dos servidores públicos com tempo para aposentadoria da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz que continuam trabalhando: Rupturas e direitos a partir do Estatuto da Pessoa Idosa.

Na busca de uma avaliação que implique nos critérios de sucesso ou insucesso da política em estudo é necessário investir bem mais nas estratégias de coletas de dados que deverão ir além de estudos documental, anais, sites e teses. Uma entrevista qualitativa, aberta e aprofundada, é capaz de gerar novas informações e reflexões que, em muitas situações, nem mesmo o pesquisador havia considerado. A verdadeira riqueza desse tipo de entrevista reside no fato de que ela oferece ao pesquisador elementos fundamentais para a análise através da comparação de ideias, informações e reflexões, que incluem as interpretações formuladas pelos próprios entrevistados. Como destaca Geertz (1978), a descrição densa ultrapassa o mero uso de métodos e técnicas de pesquisa; ela se refere, especialmente, ao esforço intelectual do pesquisador em buscar os significados e sentidos que emergem da situação em análise, o que, naturalmente, envolve os dados que foram coletados, embora esses dados não tenham voz própria.

Alinhando com o tema da presente pesquisa, e no que diz respeito ao aspecto da análise em contexto de uma política ou programa, esta abordagem enfatiza a coleta de informações sobre a conjuntura política e as condições socioeconômicas. Isso inclui a análise das interconexões entre os níveis local, regional, nacional, internacional, e, em algumas situações, transnacional. Neste prisma analítico, destaca-se a compreensão do modelo político e econômico predominante no país e a relação da política ou programa com outras iniciativas e/ou políticas. Ou seja, é fundamental ver a política ou programa como parte de um conjunto mais amplo de ações que representam, de maneira mais abrangente, uma forma de entender a política em sua totalidade, abarcarem aspectos econômicos, sociais, culturais e as direções a serem seguidas pelo país. Dessa forma, a premissa subjacente a esta afirmação é que: para entender a dinâmica das políticas que foram implementadas em diversas épocas históricas, elaboradas com base em determinados modelos políticos, econômicos e sociais, é importante perceber como elementos de natureza simbólica – étnicos e identitários; valores morais, cívicos e éticos; conceitos e símbolos conectados a ideologias de progresso e modernização,

entre outros, são mobilizados (Rodrigues, 2016, p. 109).

Como evidência, ainda, a fundamentação dessa abordagem avaliativa é que a avaliação de programas ou projetos não pode ser desconectada de uma análise detalhada da política (incluindo seus textos legais e regulamentações, com foco nas ideias, paradigmas e instrumentos práticos indicados pela política), além de dar ênfase às dimensões temporal e territorial. Nesse contexto Rodrigues (2016, p. 110), o espectro temporal e territorial, refere-se ao caminho que uma política percorre pelas instituições e espaços socioculturais ao longo do tempo de sua execução, e está profundamente relacionado à trajetória institucional dessa política. Esse último aspecto diz respeito ao deslocamento de uma política através de diferentes espaços políticos, econômicos e socioculturais, já que abrange, não só do ponto de vista macroestrutural, a movimentação entre as esferas federal, estadual e municipal, mas também a compreensão e implementação da política em contextos variados. Assim, está sujeita a uma ampla gama de apropriações e interferências que variam conforme os interesses, as dinâmicas de poder e as forças políticas locais, podendo resultar em desfechos divergentes e também evidenciar falhas na maneira como foi idealizada, planejada e executada, tendo em vista as particularidades relacionadas à dimensão sociocultural local e/ou regional.

4.2 Caracterização do universo, amostra e sujeitos da pesquisa avaliativa

A presente pesquisa será realizada com os servidores públicos da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz, que está localizada no Estado do Ceará, precisamente na Costa Leste do Litoral. Aquiraz é conhecida como “A primeira Capital do Ceará” e seus primórdios datam da chegada dos primeiros padres jesuítas ao Nordeste.

Atualmente a Secretaria Municipal de Educação - SME conta com, aproximadamente, 891 servidores, sendo 599 servidores efetivos e 292 servidores em regime de contrato temporário.

Estes servidores são distribuídos entre as 54 escolas municipais, o equipamento de apoio para formação de professores Casa do Saber Justiniano de Serpa e a sede da Secretaria de Educação de acordo com a oferta de lotação de cada um desses lugares.

Do quantitativo total de servidores da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz, considera-se o universo de 74 servidores efetivos, que se enquadram no critério de já estarem aptos a aposentadoria e continuam trabalhando. Dentre os quais obtive uma amostra de 05 participantes, que após contactados por email, *whatssap* e/ou ligação telefônica se disponibilizaram a participar do *corpus* dessa pesquisa.

Num primeiro momento buscou-se identificar e selecionar os docentes que atendiam os requisitos considerados relevantes para a realização da pesquisa:

- Docentes do Ensino Básico;
- Docentes efetivos, em efetivo exercício, lotados na Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz-Ceará;
- Docentes que possuem direito a requerer a aposentadoria, mas permanecem trabalhando.

Os dados foram fornecidos pelo o departamento de administração de gestão de pessoas do município de Aquiraz, contendo a relação de servidores com idade para estarem aposentados, técnico administrativo e docentes, incluídos no mesmo regime de aposentadoria mas que continuam exercendo suas atividades laborais, juntamente com e-mail e telefone.

Os servidores selecionados aceitaram participar da pesquisa, e concordaram com a realização de entrevista. O perfil dos servidores compreendeu a faixa etária entre 57 a 68 anos, sendo os 05 participantes do sexo feminino.

As entrevistas foram realizadas individualmente com os servidores, no seu local de trabalho e em ligações por vídeo chamada gravadas com o devido consentimento.

Dentre os entrevistados constatou-se que a linha temporal entre o direito adquirido e o período atual configuram a possibilidade de já ter requerido a aposentadoria entre 11 anos e 3 anos, respectivamente.

4.3 Metodologia para a coleta de dados e para a análise dos dados

Os métodos interpretativos permitem reexaminar os fenômenos, reconstruindo a relevância e o significado subjacente de um determinado caso concreto (Rosenthal, 2014), Para tanto, irá adotar-se roteiro de entrevista aberta (Rodrigues, 2008) e notas de campo (Jovchelovitch, 2003; Rosenthal, 2014) como técnicas de coleta de dados.

A entrevista do tipo aberta, corresponde ao conjunto qualitativo da investigação. Nesse tipo de entrevista, o informante é convidado a falar sobre algum tema e tem a liberdade de discorrer livre e amplamente, porém o pesquisador pode realizar perguntas e buscar dar mais profundidade às reflexões iniciais. A entrevista aberta atende principalmente a finalidades exploratórias, sendo bastante usada quando se busca o detalhamento e formulação dos conceitos relacionados (Minayo, 2009). Para essa técnica utiliza-se um roteiro com perguntas norteadoras que guia a entrevista, a qual será gravada com a permissão do participante e posteriormente transcrita para maior fidedignidade das informações.

As notas de campo, realizadas desde o primeiro contato, durante e após as entrevistas serão utilizadas na análise global dos dados que constitui base para o desenvolvimento do *corpus*, ou seja, para a decisão sobre a necessidade de entrevistas adicionais, aprofundamento na investigação de determinado caso, ou ainda, sobre quais depoimentos devem ser transcritos e analisados. Ademais, essas anotações podem ser posteriormente aproveitadas na reconstrução dos casos (Rosenthal, 2014).

Em acordo com a proposta de Rodrigues (2008), a atenção primeira deve ser dada ao material institucional, aos textos das políticas e dos demais documentos oficiais referidos à situação em estudo. Vale frisar, no entanto, que esta formulação se diferencia do uso do qualitativo feito pelas abordagens mais positivistas, que operam com a quantificação do qualitativo pela análise categórica; variações estas que estão já nos pressupostos ontológicos e epistemológicos que distinguem os respectivos modelos de análise. E quanto a este aspecto, a proposta está em acordo com as críticas feitas por Yanow (2000, 2003, 2004) e Yanow e Schwartz-Sea (2014) aos métodos qualitativos que reproduzem formas de classificação e análise de dados baseados nos modelos desenvolvidos na área das ciências naturais. Ao contrário do que ocorre nesses intentos de análise, os métodos qualitativos baseados na hermenêutica não iniciam a pesquisa com variáveis estabelecidas antecipadamente ou com hipóteses a serem testadas e confrontadas com os dados de campo. Na proposta hermenêutica a realidade informa ao pesquisador o que é primordial à análise, e ele, pesquisador, tem que estar aberto ao que observa, ouve e vivencia, pois é desta capacidade de imersão no campo que resulta uma boa ou má avaliação de uma política.

5 ANÁLISE DE DADOS, RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O propósito da análise de dados consiste em compreender todo o conteúdo coletado, atribuindo-lhe significado para que possa ser transmitido a outros de maneira estruturada e clara. Na pesquisa qualitativa, a coleta e a análise de dados podem ocorrer simultaneamente. A análise, conforme mencionado por Merriam (1988), começa logo na primeira entrevista ou observação realizada. A partir dessa análise inicial, podem surgir novas sugestões para a coleta de dados subsequente ou até mesmo aspectos que levem à revisão das perguntas de pesquisa.

5.1 Instrumentos para coleta dos dados

A coleta de dados foi operacionalizada através de um roteiro de entrevista aberta elaborado com duas questões centrais assim como questões de relance utilizadas para maior aprofundamento na temática, quando necessário.

Neste roteiro os participantes de pesquisa responderam quatro questões centrais, a saber: “Gostaria que você me falasse um pouco sobre sua percepção a respeito do processo de envelhecimento e trabalho com base na sua realidade, servidores efetivos com elegibilidade para a aposentadoria, quais seus objetivos para vivenciar?”; “Como o senhor(a) avalia sua atuação no serviço público municipal hoje?”; “Como avalia a Política Pública Estatuto da Pessoa Idosa em consonância com a sua realidade quanto servidor da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz?” e “Quais dificuldades consegue visualizar diante da sua realidade?” forneceram informações sobre questões de relance, tais como: “Sobre sua vida profissional, o que lhe motiva a continuar trabalhando?”; “Qual seu ponto de vista a respeito da sua renda atual com relação às necessidades financeiras? Ambas se equivalem?”; “Qual sua visão sobre um envelhecimento saudável?”; “Em qual outra realidade o senhor(a) gostaria de estar atualmente?”; “Qual a sua jornada semanal de trabalho?”; “Na sua vida diária, o senhor pensa e planeja o processo de envelhecimento, trabalho e aposentadoria? Se sim, como?”; “Gostaria que o senhor me explicasse por qual motivo trabalha hoje. Acredita que esse motivo será permanente? Por quê?”.

Para coleta de dados foram, também, utilizados material documental, Leis e Estatutos que compõem a Política Pública em estudo, sites, teses e Literatura sobre a temática.

5.2 Procedimento para Coleta dos Dados

Inicialmente, identifiquei os servidores da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz que atendiam aos critérios de inclusão do estudo: docentes efetivos com tempo para aposentadoria, mas que continuam no exercício de suas funções. Essa identificação foi realizada através da solicitação de informações junto ao departamento de administração de gestão de pessoas do município de Aquiraz. Com esses dados em mãos, estabeleci contato com esses profissionais por meio de e-mail e/ou telefone, a fim de agendar um horário e data de acordo com a disponibilidade do entrevistado, discutindo a forma mais conveniente entre vídeo chamada ou presencial.

Dessa forma, os direitos dos entrevistados foram protegidos, os objetivos da investigação comunicados a eles(as), a privacidade e o anonimato dos participantes mantidos, foram colocados à disposição dos informantes os dados e as análises do material empírico.

Foi garantida a preservação da identidade dos participantes no intuito de evitar danos e minimizar quaisquer constrangimentos e desconfortos. Os participantes foram orientados quanto à possibilidade de desistência na participação, sem acarretar prejuízo.

A coleta de dados ocorreu no mês de abril de 2025, em uma única fase, durante a qual foi feito o contato inicial com o participante, aplicado o roteiro de entrevista aberta.

As entrevistas foram do tipo aberto, correspondendo à parte qualitativa da pesquisa. Nesse modelo de entrevista, o participante é incentivado a discutir um determinado assunto com liberdade, embora o pesquisador possa fazer perguntas adicionais para aprofundar as reflexões iniciais. A entrevista aberta é particularmente útil para investigação exploratória, sendo amplamente utilizada quando há interesse em detalhar e formular conceitos relevantes (Minayo, 2009). Para essa abordagem, um roteiro com perguntas direcionadas foi utilizado para guiar a conversa, que foi gravada com a autorização do participante e, posteriormente, transcrita para assegurar a precisão das informações. As respostas da entrevista foram gravadas utilizando um gravador de celular, com o devido consentimento para gravação de áudio/imagem pelo participante.

5.3 Análise dos Dados

Para realizar a análise qualitativa, foi empregado o método da Análise em Contexto em sua forma temática. Em contraste com o paradigma positivista, que assume uma separação marcante entre o sujeito e o objeto do conhecimento e se baseia principalmente em

abordagens quantitativas e experimentais para alcançar uma verdade científica global, o paradigma interpretativista, que tem suas raízes no final do século XIX, considera que a realidade é moldada pelas interpretações que os indivíduos fazem da realidade dentro dos contextos sociais em que se inserem (Sarmiento, 2003, p. 142).

Qualitativamente, a existência de certos temas indica os valores de referência e os padrões de comportamento que estão presentes no discurso (Zermiani *et al.*, 2021). Gomes (2002) enfatiza que essa abordagem visa ir além do nível do senso comum e do subjetivismo na interpretação, buscando uma vigilância crítica em relação à comunicação de documentos, textos literários, biografias, entrevistas ou observações. Portanto, entende-se que consiste em revelar os núcleos de sentido que formam uma comunicação, cuja presença ou frequência possui relevância para o objetivo analítico pretendido.

A partir dos dados coletados foi estruturado um *corpus* textual, o qual foi analisado buscando a relação desses dados com o objeto da pesquisa.

Para uma melhor reflexão sobre a análise dos dados criei grupos temáticos, de acordo com as respostas dos participantes à entrevista aberta possibilitando uma compreensão mais ampla dos motivos que levam aos servidores, público desta pesquisa, a permanecerem trabalhando mesmo com o direito adquirido à aposentadoria.

Sendo assim, apresento os quatro grupos temáticos: 1 - Desafios da aposentadoria: percepções e inseguranças; 2 - Transformando-se: um novo modo de viver; 3 - Aposentadoria adiada: uma visão de harmonia e significado; 4 - Envelhecimento saudável.

5.4 Resultados

A presente pesquisa contou com uma amostra constituída por 05 participantes, dos quais todas eram do sexo feminino. Destaca-se que, dentro desse grupo, todas as entrevistadas são professoras efetivas, sendo 2 lotadas em Unidade Escolar (não irei nomear as unidades educacionais por respeito às entrevistadas que solicitaram tal descrição) e 3 lotadas na sede da Secretaria Municipal de Educação e Casa do Saber Justiniano de Serpa.

Relato, ainda, que toda a amostra focal faz parte do que denomina-se “gerontariado” como sendo a camada social do proletariado envelhecido de alta escolaridade que inclui os (1) trabalhadores adultos “mais velhos” - estáveis ou “precários”; e (2) os trabalhadores “idosos” (igual ou acima de 65 anos) aposentados ou que trabalham. (Alves, 2014), portanto demarcamos a camada social do “gerontariado” por duas vertentes

sociológicas (ou vetores heurísticos): a faixa etária e a alta escolaridade (ou formação profissional).

Ao utilizar os vetores heurísticos da educação (alta escolaridade e formação profissional) como critério de demarcação sociológica das camadas sociais do proletariado, contribui para ressaltar o elemento de qualificação da força de trabalho e suas capacidades de produção superior (talentos e competências). No entanto, a força de trabalho mais complexa, com habilidades/talentos e competências enriquecidos, e “mais velha” ou idosa, encontra-se diante de um conjunto de riscos de precariedade. (Alves, 2018)

Ao observar as expressões: renda, perda, permanência, trabalho, financeiro, aposentadoria, motivar, idade, envelhecimento, realidade, processo, contribuir, saúde, vida e tantos outros, citadas pelas docentes durante as entrevistas, refletem os temas e pontos centrais que surgiram nas conversas, sublinhando que a aposentadoria é vista como um processo que faz parte da dinâmica institucional. Além disso, a análise inclui termos que aparecem com menos frequência, não mencionados entre as palavras mais comuns, mas que podem fornecer *insights* significativos para investigações de padrões paralelos e para análises hierárquicas verticais relacionadas aos temas e questões levantadas nas discussões.

No primeiro grupo temático, Desafios da aposentadoria: percepções e inseguranças, surgiu um dilema entre ter estabilidade financeira e proporcionar uma boa qualidade de vida, o que se tornou um elemento essencial na decisão de se aposentar. O segundo grupo, Transformando-se: um novo modo de viver, revela uma variedade de opiniões sobre como se dá a passagem para a aposentadoria. No terceiro grupo, Aposentadoria adiada: uma visão de harmonia e significado, notou-se que as pessoas consideram postergar a aposentadoria na busca por propósito e harmonia. Por último, o quarto grupo, Envelhecimento saudável, mostrou diferentes pontos de vista sobre a importância de manter um estilo de vida saudável e ativo ao longo do tempo.

Grupo 1 - Desafios da aposentadoria: percepções e inseguranças

As respostas mostram uma variedade de desafios enfrentados por pessoas que encontram-se com direito adquirido da aposentadoria, mas que continuam trabalhando. A luta entre a segurança financeira e o bem-estar se destaca como um aspecto crucial na escolha de aposentar-se. Muitos manifestam receio em relação à perda de benefícios, como bônus e auxílio-alimentação, e como isso afetará diretamente suas rotinas e sua satisfação. Além disso, a busca por reconhecimento financeiro, aliada ao valor que dão ao trabalho e ao medo de perder oportunidades de aprendizado e interação social, torna-se fundamental ao considerar o momento de se aposentar.

Os relatos demonstram o delicado equilíbrio entre motivos financeiros e a valorização pessoal. Existe uma hesitação em se aposentar antes do tempo, principalmente por causa da busca incessante por novas aprendizagens e da conexão com o ambiente de trabalho. A insegurança em relação ao futuro financeiro, juntamente com a necessidade de encontrar um propósito além do emprego, se entrelaçam, criando um cenário complicado que afeta as decisões sobre o momento da aposentadoria. Essas visões podem ser vistas na seguinte declaração:

“O trabalho para mim, representa a qualidade de vida e o conforto que posso oferecer aos meus familiares e a mim mesma. Além, claro de que gosto do ambiente escolar. Somos uma família, onde passo maior parte do meu dia.” (M. Ferreira, servidora efetiva da SME, docente, 65 anos, nível de escolaridade Pós-graduada em Gestão Escolar)

Khoury, Ferreira, Souza e Barbagelata-Goés (2010) destacam que a continuidade dessa atividade não é influenciada apenas por aspectos financeiros, mas, acima de tudo, pelo anseio de se manter ativo, assim como pela relevância do trabalho na formação da identidade.

Mesmo que a atividade laboral traga à vida do idoso uma satisfação de sentir-se produtivo, há associado a procura por reconhecimento financeiro e a valorização individual, em contraste com a busca por vantagens da aposentadoria.

“Então junta o financeiro com a parte de não querer ficar sem a minha rotina produtiva. Caso me aposentasse hoje, não receberia o que estou acostumada e com certeza iria interferir na minha qualidade de vida.” (S. Silva, servidora efetiva da SME, docente, 64 anos, nível de escolaridade Especialista em Psicopedagogia Clínica e Institucional)

Essa declaração enfatiza a apreensão em relação à segurança financeira e ao impacto negativo na qualidade de vida se a aposentadoria acontecer sem levar em conta a rotina e os benefícios atuais do emprego. No conjunto de dados, podem ser notadas manifestações que se referem à estagnação nos salários, onde há uma necessidade contínua de trabalhar, uma vez que o indivíduo expressa descontentamento em relação à remuneração. A qualidade de vida não está alinhada com os rendimentos e não há intenção de antecipar a aposentadoria, uma vez que isso resultaria em prejuízos.

“A minha renda perdeu o poder de valor nos últimos anos, novas necessidades que se impõe com a idade. Por exemplo, plano de saúde e família aumentou. Não há reajuste salarial digno, para ficar proporcional as modificações que ocorrem com a idade”. (R. Santos, 62 anos, servidora efetiva da SME, docente, nível de escolaridade Pós-graduada em Educação de Jovens e Adultos)

Os ganhos dos idosos correspondiam a 53% da renda das famílias brasileiras já em 1998 (Camarano, 2001). Acredita-se que o crescimento na expectativa de vida e a continuidade do idoso no mercado de trabalho mantenham sua fatia na renda familiar, o que pode ser um estímulo para que eles continuem envolvidos em atividades profissionais.

Os indivíduos envolvidos igualmente expressaram uma inquietação em relação à redução de suas habilidades funcionais, mas, ao mesmo tempo, observa-se que há uma nova interpretação dessa apreensão para evitar um impacto emocional negativo.

“Gosto de viver os prazeres da vida! Faço atividades físicas, viajo, trabalho de segunda a sexta, levo meus netos para passear e estou envelhecendo dessa forma, sem sentir o peso da idade! O único problema de saúde que possuo são dores articulares, sequelas, talvez, do Covid-19, mas minha vida é tão ativa e sou tão feliz que não deixo isso traduzir o significado da minha vida.” (M. Souza, 67 anos, servidora efetiva da SME, docente, nível de escolaridade Especialista em Psicopedagogia)

Os ganhos dos idosos correspondiam a 53% da renda das famílias brasileiras já em 1998 (Camarano, 2001). Acredita-se que o crescimento na expectativa de vida e a continuidade do idoso no mercado de trabalho mantenham sua fatia na renda familiar, o que pode ser um estímulo para que eles continuem envolvidos em atividades profissionais.

Grupo 2 - Transformando-se: um novo modo de viver

Dentro desse grupo, existe uma variedade de perspectivas sobre a transição para a aposentadoria. Há aqueles que preferem manter seu estilo de vida, adiando a aposentadoria até se sentirem totalmente prontos para essa alteração. Para alguns, o equilíbrio entre trabalho e lazer é fundamental, evidenciando a busca por novas metas e o autoconhecimento. Outros ressaltam a relevância de compartilhar o conhecimento adquirido ao longo da trajetória profissional, com o intuito de contribuir para o progresso da sociedade em áreas que lhes interessam. Alguns sentem-se realizados e satisfeitos com suas ocupações atuais, enquanto outros buscam preencher o vazio deixado pela ausência dos filhos em casa, encontrando no trabalho uma maneira de se sentir ativo e com propósito.

Algumas pessoas veem a aposentadoria como uma fase de descanso e paz, enquanto outras preferem manter suas ocupações atuais, buscando ampliar suas experiências e participar ativamente do progresso social. O desafio de conciliar o tempo dedicado ao trabalho com momentos de prazer pessoal, como aproveitar a família e práticas de lazer, é sempre presente. A reinvenção que ocorre após a aposentadoria pode ser observada de diversas formas, desde a procura por novos desafios até a preservação de uma rotina habitual,

demonstrando uma gama de pontos de vista e prioridades diante dessa etapa de mudança na vida.

“Não acho que estou cansada e esgotada, acho que tenho alguma coisa a contribuir. [...] porque tem algum propósito! Todo investimento em tempo e dinheiro para absorvemos conhecimentos, então precisamos repassar. Na minha visão o professor tem o dever de espalhar o seu conhecimento para o maior número de alunos possíveis, deixando assim o seu legado.” (F. Moreira, 58 anos, servidora efetiva da SME, docente, nível de escolaridade Especialista em Supervisão Escolar)

Muller (1992) destaca que uma pessoa que se considera totalmente apta em termos físicos, mentais e psicológicos enfrenta obstáculos para se afastar de sua atividade profissional. Assim, "a aposentadoria é vista como um afastamento indesejado, um sinal de desvalorização, que pode afetar a autoestima e gerar um forte sentimento de perda."

Essa declaração ilustra a determinação de permanecer engajada após a aposentadoria, destacando a procura por significado e o desejo de compartilhar o conhecimento, mas agora de maneira independente, se reinventando.

“Nesse cenário há muitas coisas que estão entrelaçadas, uma coisa fora do eixo não funciona bem! procurar viver a vida com tranquilidade e ir atrás dos seus objetivos.” (R. Santos, 62 anos, servidora efetiva da SME, docente, nível de escolaridade Pós-graduada em Educação de Jovens e Adultos)

Um conceito importante para este estudo é o de Resiliência. Essa ideia é descrita como “o processo de, a habilidade para, ou o resultado de uma adaptação bem-sucedida, mesmo diante de situações temerosas e desafiadoras” (Garmezy & Masten, 1991).

Essa declaração enfatiza a procura por um meio-termo, abandonando um cotidiano agitado e acolhendo uma maior serenidade na harmonização das metas pessoais e profissionais após a aposentadoria. No conjunto textual, podem ser percebidas expressões que evidenciam de que maneira a instituição capacita seus colaboradores para essa etapa de transformação.

“Não conheço no âmbito da Secretaria de Educação do município nenhum programa que nos prepare para essa fase da vida profissional. Sei que existe o Conselho da Pessoa Idosa, mas não sei dizer se eles possuem programas à esse respeito. Estamos vivendo mais, mas com baixa qualidade de vida! Estou aqui ainda devido ao planejamento financeiro que não me organizei antes! Hoje trabalho porque preciso do meu salário completo de hoje! Minha meta é suportar, me organizar para até em dois anos estar preparada para aposentar. Gostaria muito de ter equilíbrio financeiro, mais saúde, melhor cultura no trabalho no sentido de valorizar mais quem está saindo, quem são elas, como elas podem contribuir, para que nos sintamos valorizados, me permitiria viver melhor! Há uma falha na política

voltada para esse público". (S. Silva, servidora efetiva da SME, docente, 64 anos, nível de escolaridade Especialista em Psicopedagogia Clínica e Institucional)

Adams e Rau (2011) sustentam que oferecer educação financeira em Programas de Educação para Adultos (PEAs) impacta a prontidão das pessoas para economizar, visando assegurar um futuro sereno.

Grupo 3 - Aposentadoria adiada: uma visão de harmonia e significado

Nesta classe, foi notado que as pessoas buscam postergar a aposentadoria em sua jornada por significado e harmonia. Alguns indivíduos encontram motivação na realização pessoal e na paixão por suas atividades atuais, contestando a noção tradicional de aposentadoria.

Há uma procura por um propósito e uma valorização do envelhecimento como uma fase de desenvolvimento e acúmulo de vivências. Destacam-se a satisfação com as atividades presentes, a busca por novas experiências e a importância do aprendizado contínuo, além da reflexão sobre a relevância de manter-se ativo e conectado ao presente, mesmo diante de desafios políticos ou ambientais.

As histórias revelam um equilíbrio entre a realização pessoal e a contribuição profissional, subvertendo a ideia usual de aposentadoria como um término. Esta visão enaltece a continuidade do trabalho guiada pelo prazer, pela satisfação pessoal e pela procura de significado, enfatizando a significância do envolvimento constante e da valorização do envelhecimento como um caminho de desenvolvimento e aprendizado, destacando a importância de oferecer suas habilidades e experiências mesmo após a aposentadoria.

"O meu objetivo para adentrar nesse processo do envelhecimento é permanecer estudando na área da educação, permanecer ativa e ainda colher bons frutos é o que me motiva a continuar pois eu já teria tempo de me aposentar e permanecer somente em casa." (M. Souza, 67 anos, servidora efetiva da SME, docente, nível de escolaridade Especialista em Psicopedagogia)

Baltes e Baltes (1990) introduziram a abordagem teórica do SOC (Seleção, Otimização e Compensação), que abrange a gestão de perdas e ganhos ao longo da vida, favorecendo um envelhecimento bem-sucedido. Em apoio a essa perspectiva, Kunze, Boehm e Bruch (2013) afirmam que as estratégias do modelo SOC permitem que trabalhadores mais velhos concentrem-se em um conjunto limitado de metas essenciais e descubram formas de realizar essas metas.

Essa fala reflete uma busca por propósito e continuidade na vida profissional, destacando o interesse em permanecer ativo e engajado no campo de estudo mesmo com a

possibilidade de se aposentar. Existe uma busca não apenas por continuar trabalhando, mas também colher benefícios pessoais e profissionais ao permanecer ativa.

"Tenho mais de quarenta anos de serviço público, minha experiência é a mesma o que me motiva a continuar e o próprio dia a dia! devemos pensar em primeiro lugar independente de idade, na saúde." (M. Ferreira, servidora efetiva da SME, docente, 65 anos, nível de escolaridade Pós-graduada em Gestão Escolar)

Staudinger e Bower (201) argumentam que grande parte do desenvolvimento do adulto e do idoso ocorre no contexto laboral, e que o processo de envelhecimento pode oferecer uma maior estabilidade emocional, assim como um aprimoramento na habilidade do indivíduo em gerenciar suas emoções. Essa estabilidade emocional serve como uma base sólida para lidar com situações de mudança, seja na continuidade das atividades ou na transição para a aposentadoria.

Neste discurso, a entrevistada articula de maneira clara a importância fundamental que atribui à saúde e à rotina cotidiana como bases motivacionais para permanecer ativa no trabalho. Ela não só admite o valor essencial da experiência acumulada ao longo dos anos, mas também enfatiza a urgência de priorizar a saúde e o bem-estar ao considerar a opção de postergar a aposentadoria. A educação financeira é um tema pouco abordado, e o público revela vulnerabilidades nesse aspecto que resultam em uma aposentadoria tardia.

"Nos meus últimos dois anos tem sido mais intenso o desejo de me aposentar devido aos problemas de saúde que tive como: covid-19, Chikungunya. Além disso, existe a indisposição proveniente do climatério, posteriormente a menopausa. Estou aqui ainda devido ao planejamento financeiro que não me organizei antes! Talvez se tivéssemos uma Política Pública e Programa de Educação para Aposentadoria desde a aproximação desse momento, que nos ensinasse a nos organizar financeiramente seria mais fácil decidir sobre a aposentadoria. Porém, sem nenhuma preparação esse momento traz muitas inseguranças." (S. Silva, servidora efetiva da SME, docente, 64 anos, nível de escolaridade Especialista em Psicopedagogia Clínica e Institucional)

O elemento financeiro foi igualmente discutido por Adams e Rau (2011), ressaltando que os graus de satisfação após a aposentadoria estavam associados ao preparo financeiro para essa nova etapa. Não importa a decisão pessoal de prosseguir ou não com o trabalho, a relevância da inclusão de idosos, e até mesmo de profissionais mais jovens, em Programas de Educação para Aposentadoria é inegável.

Grupo 4 - Envelhecimento saudável

Neste grupo, emergem variadas visões sobre como sustentar uma vida saudável e dinâmica ao longo dos anos. Algumas articulam a crença de que a idade cronológica não

determina de forma definitiva as habilidades físicas e mentais, sublinhando a relevância de manter a mente ativa e adotar hábitos saudáveis para vivenciar plenamente a vida.

Existem testemunhos de indivíduos que, embora se sintam fisicamente limitados, descobrem no trabalho uma fonte de realização e harmonia. Alguns enfatizam o envelhecimento como uma fase de acúmulo de vivências, tanto no âmbito profissional quanto pessoal, mas não permitem que as limitações físicas interfiram nas suas conquistas ou no prazer das atividades cotidianas.

Outras narrativas enfatizam a aceitação do envelhecimento como um processo inerente, trazendo consigo uma sensação de paz interior, mesmo diante das perdas que essa etapa da vida pode acarretar. Vivências como o compromisso com o aprendizado e a sensação de estar afetivamente incompleto são citadas como parte desse trajeto. A procura por se manter ativo, viajar, cultivar laços de amizade e assegurar que suas contribuições sejam transmitidas para as futuras gerações é um tema constante nesses relatos, refletindo um anseio comum por uma vida de envelhecimento saudável, significativa e com propósito.

"Tudo é questão de você ter as competências física e mental idade cronológica pode não sinalizar incapacidade quanto às práticas saudáveis muitas pessoas se preocupam tanto que terminam adoecendo, isso vem naturalmente eu simplesmente vivo." (F. Moreira, 58 anos, servidora efetiva da SME, docente, nível de escolaridade Especialista em Supervisão Escolar)

Sob a abordagem da *Life span*, o desenvolvimento é visto como um processo contínuo, que é multidimensional e multidirecional, caracterizado por transformações que são determinadas por mudanças biológicas, sociológicas e pela interação do indivíduo com a cultura, além de ser acentuado por ganhos e perdas simultâneas (Baltes & Smith, 2004). Esta perspectiva teórica engloba diversos domínios de funcionamento e serve como um guia para a investigação da estabilidade e mudança ao longo da vida (Staudinger *et al.*, 1995). O foco central dessa abordagem é a noção de que o desenvolvimento acontece durante toda a vida.

Este discurso salienta a relevância das capacidades físicas e mentais, em vez de considerar a idade cronológica, para avaliar a habilidade de permanecer ativo. Ela ressalta que, frequentemente, uma preocupação excessiva com a idade pode resultar em problemas de saúde, sugerindo a escolha por um estilo de vida mais natural e saudável.

"realizo atividades e usufruo de novas conquistas com sabedoria e independência, viajo quando quero, preservo minhas amizades e busco novas e enxergo todas as necessidades desse processo e tento amenizar as fragilidades físicas principalmente me mantendo ativa." (M. Souza, 67 anos, servidora efetiva da SME, docente, nível de escolaridade Especialista em Psicopedagogia)

Teixeira e Neri (2008), por sua vez, salientam que estar realizando atividade laboral é um dos componentes mais importantes para os sujeitos que consideram estar tendo um envelhecimento bem sucedido.

Neste contexto, a participante enfatiza sua postura ativa em relação ao envelhecimento. Ela procura novas realizações, mantém as amizades e reconhece as demandas inerentes ao processo de envelhecer, ao mesmo tempo em que se esforça para reduzir as limitações físicas através de um estilo de vida ativo e engajado.

A representação variada das visões sobre a aposentadoria ilustra um panorama complexo e multifacetado, onde a passagem para esta fase vital da vida é marcada por desafios, expectativas e aspirações diversas. Os grupos acima, identificados, refletem uma ampla gama de preocupações e anseios dos indivíduos próximos à aposentadoria. Enquanto alguns priorizam a continuidade do trabalho por razões financeiras ou pela incessante busca por aprendizado, outros almejam uma reinvenção, buscando novos objetivos e uma qualidade de vida alterada após o encerramento da vida laboral.

Essa complexidade demonstra a necessidade de ver a aposentadoria não apenas como um ponto no tempo, mas como um processo na vida cheio de particularidades pessoais e questões complexas. As narrativas destacam a relevância de reconhecer a urgência do equilíbrio entre aspectos financeiros, realização pessoal, saúde física e mental, além da busca por significado e propósito além da esfera laboral. Essa diversidade de visões enfatiza a necessidade de abordagens adaptáveis e individualizadas para atender às variadas expectativas e demandas dos indivíduos durante esse processo de transição e reinvenção na vida.

5.5 Discussão dos resultados

O presente trabalho analisou servidores públicos da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz-Ceará, que já teriam o tempo necessário para se aposentarem, mas continuam desempenhando suas funções. É crucial ressaltar que, de acordo com a literatura, a presença do idoso na sociedade aumentou significativamente devido ao prolongamento da expectativa de vida dos brasileiros, combinado à redução da taxa de natalidade (Nascimento; Polia, 2019; Oliveira; Coelho, 2021). A composição demográfica do Brasil sofreu alterações, assim como em outras nações da América do Sul (Escorsim, 2021).

Portanto, farei uma discussão sobre cada grupo acima, criado, para uma análise mais ampla das narrativas biográficas das docentes ao participarem da entrevista aberta.

Grupo 1 - Desafios da aposentadoria: percepções e inseguranças

Do ponto de vista social, a aposentadoria não ocorre de forma repentina, mas se trata de um processo que é influenciado por aspectos subjetivos e objetivos, podendo resultar em experiências de prazer ou sofrimento, gerando assim um sentimento de ambivalência. Além disso, é afetada por fatores sócio-históricos, políticos, econômicos e institucionais. Esse processo pode trazer satisfação, pois ao se aposentar, a pessoa ganha mais tempo livre para desfrutar de lazer, dedicar-se mais à família, e realizar atividades e estudos que sempre desejou. Porém, também pode acarretar uma diminuição dos rendimentos financeiros, sensações de inutilidade e solidão, além da perda de laços de amizade que eram mantidos durante o período de trabalho (Oliveira; Coelho, 2021).

Por outro lado, o fato de muitas pessoas serem forçadas a buscar emprego devido à sua condição financeira não implica que trabalhar traga sofrimento. Na verdade, em diversas situações, é possível notar emoções positivas e experiências agradáveis associadas ao trabalho, que geram maior satisfação tanto no âmbito pessoal quanto profissional, resultando em uma qualidade de vida superior e um envelhecimento saudável. Pode-se afirmar que tanto aspectos pessoais quanto fatores externos impactam a escolha do que realizar após a aposentadoria (Silva *et al.*, 2022).

A relação entre trabalho e qualidade de vida entre os idosos vai além das questões financeiras, englobando também o significado atribuído ao trabalho, que inclui a formação da identidade, valorização e crescimento pessoal. O trabalho é considerado uma atividade que promove a saúde e permite uma maior inclusão social, além de proporcionar independência e autonomia (Costa *et al.*, 2018). Nesse contexto, para Carneiro *et al.* (2021), o trabalho é visto como um fator essencial para a realização do ser humano, pois possibilita ações transformadoras tanto em relação à natureza quanto a si mesmo, contribuindo para a sobrevivência e para a realização pessoal.

Por outro lado, o fato de muitas pessoas serem forçadas a buscar emprego devido à sua condição financeira não implica que trabalhar traga sofrimento. Na verdade, em diversas situações, é possível notar emoções positivas e experiências agradáveis associadas ao trabalho, que geram maior satisfação tanto no âmbito pessoal quanto profissional, resultando em uma qualidade de vida superior e um envelhecimento saudável. Pode-se afirmar que tanto aspectos pessoais quanto fatores externos impactam a escolha do que realizar após a aposentadoria (Silva *et al.*, 2022).

Devido a transformações significativas no sociometabolismo do trabalho, provocadas pela reestruturação demográfica, o “gerontariado” é formado por um grupo de

trabalhadores “mais velhos” e idosos com alta qualificação, os quais são considerados pelo capital como “improdutivos” e indesejáveis de serem sustentados (Alves, 2021). Esse cenário é marcado por riscos de vulnerabilidade, resultantes do envelhecimento, baixos salários, novos contextos de trabalho, práticas de gestão voltadas à produtividade, relações laborais instáveis e uma nova infraestrutura tecnológica de informação. Além disso, os recentes sistemas de previdência e assistência social apresentam aposentadorias e pensões que foram desvalorizadas (Alves, 2020).

Dessa maneira, é fundamental destacar que o vazio existencial gerado, por exemplo, pela aposentadoria é resultado da distorção da personalidade humana pela ideologia do trabalho alienado, que se torna um componente da identidade social. As contradições da vida produtiva persistem na velhice, obrigando os idosos a se mobilizarem (Martins, 2019).

A aposentadoria frequentemente traz consigo uma sensação de incerteza acerca do futuro. Esse momento de transição, apesar de esperado, pode suscitar inseguranças e questionamentos nos indivíduos sobre alterações financeiras, objetivos, saúde e relações sociais (Soares *et al.*, 2022). Nesse contexto, os programas de preparação para a aposentadoria têm como objetivo apoiar os trabalhadores durante essa mudança de fase da vida (Freitas e Graeff, 2020).

Segundo narra as docentes entrevistadas, *corpus* desta pesquisa, a Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz-Ceará não oferece programas de educação para a aposentadoria ou qualquer outra Política, que venha a oferecer suporte e/ou acolhimento pré ou pós-aposentadoria. Tornando, portanto, esse processo mais solitário e inseguro para os servidores.

Grupo 2 - Transformando-se: um novo modo de viver

Uma pesquisa realizada com líderes de importantes entidades privadas ou públicas na Nova Zelândia e no Brasil revela que a aposentadoria é vista como uma oportunidade para relaxamento, entretenimento, satisfação e, por vezes, como uma maneira de escapar de uma atividade que não é agradável (Mori *et al.*, 2015). No entanto, essa mudança do trabalho para a aposentadoria pode provocar sentimentos de inadequação, especialmente com a chegada de profissionais mais jovens e possivelmente mais atualizados. A saída de uma posição laboral em uma repartição pública ou privada, assim como uma possível queda na produção de resultados exigidos para o docente regente em sala de aula, pode fazer com que o servidor sinta uma desconexão com o seu papel profissional (Carvalho; Rodrigues; Oliveira, 2021).

O emprego frequentemente está ligado à autoimagem e à identidade como pessoas produtivas, que possuem a capacidade física para cumprir suas funções, evocando a imagem

de indivíduos mental e fisicamente saudáveis Silva *et al.* (2020). Quando as pessoas se afastam do ambiente de trabalho, essa ligação com a sua identidade profissional pode ser comprometida, induzindo uma reavaliação de sua autoimagem e do sentido da vida.

Assim, o processo de se aposentar é marcado por sentimentos ambivalentes e incertezas, mas pode ser encarado de maneira otimista. Silva *et al.* (2022) realizaram um estudo que explorou como técnicos administrativos percebem o processo de aposentadoria e constataram que a maior parte dos entrevistados se sentem prontos para essa transição, com suas decisões respaldadas por suas famílias e impulsionadas pela acumulação do tempo necessário. Entre os anseios, ressaltou-se o desejo por tempo livre, uma vida mais tranquila e a inspiração para adotar novos hábitos e um estilo de vida diferente.

No cenário escolhido para esta pesquisa, observa-se que embora os servidores desejem se aposentar reconhecem que ainda não é o momento ideal pelos fatores já citados: perdas salariais, insegurança quanto a nova rotina de vida, a falta de uma seguridade previdenciária própria que garantisse mais conforto financeiro, entre outros fatores percalços. Porém o desgaste físico e, principalmente, mental reflexo de uma dedicação exaustiva em sala de aula, muitas vezes, torna-se o fator determinante para tomar a decisão de aposentar-se e enfrentar os desafios impostos por esse novo modo de viver.

Grupo 3 - Aposentadoria adiada: uma visão de harmonia e significado

Ampliar a vida profissional dos trabalhadores idosos tornou-se uma prioridade na pauta de diversos países ocidentais, que se empenham em elevar as idades de aposentadoria em consonância com o aumento da expectativa de vida e a necessidade social de que os trabalhadores estendam sua trajetória profissional (Santos *et al.*, 2020). A idade de saída do mercado de trabalho é moldada por fatores estruturais relacionados ao mercado e ao sistema previdenciário, além de influências econômicas, preferências pessoais e situações individuais, onde frequentemente o trabalho é fundamental para a autoestima, identidade e sensação de utilidade do trabalhador (Santos; Longo, 2022).

Assim, é preciso ter em mente os diversos aspectos que podem impactar a escolha entre trabalhar e se aposentar, que pode levar a três possíveis desfechos: a aposentadoria total, o adiamento da aposentadoria mantendo o mesmo emprego, ou continuar trabalhando após a aposentadoria (Soares *et al.*, 2022). Assim, a aposentadoria nem sempre implica uma separação do mundo do trabalho. Cada vez mais, trabalhadores idosos estão aceitando a chamada "emprego de ponte" ou *bridge employment*, que se refere a oportunidades de emprego remunerado que surgem após a aposentadoria de sua carreira principal (Santos; Longo, 2022).

Apesar de a educação financeira representar uma abordagem eficaz que não se limita apenas ao aprendizado sobre economia, a prática de economizar, reduzir despesas e acumular riquezas, mas também visa a melhoria da qualidade de vida e do bem-estar das pessoas, assegurando a proteção essencial para aproveitar as oportunidades da vida e estar preparado para imprevistos, ela ainda não é suficiente para atender todas as necessidades que surgem após a aposentadoria (Zhang; Chatterjee, 2023).

Dentro desse cenário, a trajetória profissional dos servidores públicos, torna-se um elemento fundamental para entender sua vivência e contribuição ao longo do tempo. A estabilidade financeira proporcionada por uma educação financeira robusta pode afetar positivamente o percurso desses profissionais, permitindo que lidem com transformações no ambiente econômico e organizacional com maior adaptabilidade. Pesquisas recentes investigam a interdisciplinaridade na análise de carreiras, incluindo a aplicação de narrativas de vida como método de pesquisa (Moreira *et al.*, 2023), ressaltando como fatores contextuais, como a globalização e a necessidade de expansão do conhecimento, influenciam essas trajetórias (Escorsim *et al.*, 2021).

Os resultados desta pesquisa corroboram o que a literatura já aponta, indicando que nas sociedades capitalistas a atividade laboral confere significados à qualidade de vida dos indivíduos (Souza *et al.*, 2010). A propriedade privada dos meios de produção organiza as classes sociais, gerando interesses contrários. O envelhecimento da classe trabalhadora não se dá de forma uniforme, apresentando diferentes características que estão relacionadas às condições de vida de cada indivíduo (Brito *et al.*, 2021).

Macêdo *et al.* (2020) destacam em sua pesquisa a conexão entre o grau de escolaridade e a permanência no mercado de trabalho, um fenômeno que é perceptível na amostra estudada. O processo de formação profissional pode desempenhar uma função significativa para que esses trabalhadores continuem a realizar suas atividades, mesmo com a possibilidade de aposentadoria, percebendo a realização de suas funções como uma via para um envelhecimento ativo.

A preparação para a aposentadoria é um desafio que envolve aspectos políticos, econômicos, coletivos e individuais. Por um lado, o governo emprega táticas para motivar os trabalhadores a postergar sua aposentadoria, enquanto, por outro, possui a obrigação, conforme estipulado em lei, de oferecer o suporte necessário àqueles que desejam se aposentar. Contudo, como destacado por França *et al.* (2019), existem poucos programas voltados para a preparação para a aposentadoria, além de haver uma carência de pesquisas que demonstrem efetivamente seus benefícios reais.

Grupo 4 - Envelhecimento saudável

Uma rotina de trabalho caracterizada por atividades repetitivas e longas horas faz com que o trabalhador negligencie hábitos saudáveis, como a prática de exercícios físicos, levando ao sedentarismo (Mori *et al.*, 2015). Esse tipo de vida sedentária pode aumentar o risco de uma série de doenças crônicas, incluindo obesidade, diabetes, problemas cardiovasculares e distúrbios musculoesqueléticos (Faustino & Neves, 2020).

É conhecido que a prática regular de esportes ajuda a prevenir o envelhecimento celular, o que pode impedir o surgimento de doenças cognitivas, como a demência. Quando uma pessoa se engaja em qualquer forma de exercício, ocorre a liberação de hormônios como endorfina, serotonina e dopamina, que estão associados ao bem-estar, alegria e felicidade. Dessa forma, evita-se que a pessoa chegue a um estado grave de depressão e ansiedade, condições essas que são frequentemente ligadas a um estilo de vida sedentário (Melo *et al.*, 2021).

Em contraste com o que foi mencionado anteriormente, a literatura destaca que aspectos psicológicos relacionados à capacidade cognitiva são sinais de um envelhecimento ativo e de longevidade, os quais são frequentemente incentivados durante a execução de tarefas profissionais. Dessa forma, quanto mais ativo um idoso se mantiver em uma área que exija esforço cognitivo, maior será sua satisfação em relação à saúde e mais eficaz será sua maneira de lidar com dificuldades, resultando assim em uma melhora na qualidade de vida (Santos; Carreta, 2018).

Nesse sentido, pode-se afirmar que a permanência do idoso no mercado de trabalho favorece a continuidade de seu círculo social e o número de atividades diárias que realiza, resultando em uma maior proteção contra potenciais problemas psicológicos associados à aposentadoria e aos desafios que surgem com o declínio gradual das funções orgânicas, promovendo um envelhecimento ativo e saudável (Silva *et al.*, 2022).

Em conjunto com todos os temas abordados nas áreas específicas, é crucial ressaltar que para permitir uma permanência mais prolongada no mercado de trabalho, é essencial assegurar ao trabalhador uma qualidade de vida apropriada à sua faixa etária, evitando problemas de saúde física e mental. Isso não se limita apenas a proporcionar condições de trabalho que sejam seguras e saudáveis, mas também envolve a implementação de políticas que incentivem hábitos de vida saudáveis e o autocuidado.

Investir em iniciativas de saúde preventiva, facilitar o acesso a cuidados médicos e adotar políticas de flexibilidade no ambiente laboral para os trabalhadores mais velhos é vital para favorecer um envelhecimento saudável. Contudo, mesmo que a capacitação profissional

ao longo da vida possa ajudar os trabalhadores mais velhos a se manterem competitivos, é necessário compreender que essa competição na fase idosa pode não ser benéfica, pois pode acarretar estresse e pressão desnecessários, prejudicando o bem-estar nessa etapa da vida.

Nesse cenário, programas como o "Programa de Professor Sênior" da Universidade de São Paulo e o "Programa de Educação para Aposentadoria" da Universidade Federal de Alagoas oferecem suporte e oportunidades para aprendizado contínuo, facilitando uma transição serena e produtiva para a aposentadoria. Tais iniciativas enfatizam a relevância de investir no potencial dos mais velhos, reconhecendo e valorizando a experiência e o conhecimento acumulados ao longo da vida.

Silva *et al.* (2022) afirmam que um programa voltado para a preparação da aposentadoria pode alterar e ajustar as perspectivas para o futuro, contribuindo de maneira positiva na decisão e no planejamento da aposentadoria. Essa consideração abrange não apenas os aspectos práticos da transição, mas também os efeitos psicológicos e emocionais dessa mudança de vida, ajudando as pessoas a reconstruírem sua identidade e a descobrirem novas fontes de significado e satisfação na aposentadoria.

Assim, fica claro que a preparação para a aposentadoria deve ser uma vivência favorável, ajudando na seleção das futuras atividades de vida, na reestruturação da rotina cotidiana, na gestão financeira e na elevação da autoestima. É importante, portanto, destacar a significativa função das entidades públicas e privadas em disponibilizar programas de preparação para a aposentadoria a seus servidores, com o intuito de fomentar a reflexão, oferecer apoio e desenvolver estratégias para abordar e lidar com essa etapa, buscando tornar esse processo o mais saudável possível.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os achados apresentados neste estudo são consistentes com as informações disponíveis na literatura sobre os significados da aposentadoria, enfatizando a relevância de entender como os servidores percebem esse momento fundamental de transição. Os eixos temáticos ilustram a complexidade e a diversidade da vivência do envelhecimento e da aposentadoria. Essas várias visões e preocupações ressaltam a necessidade de abordagens personalizadas e abrangentes para oferecer apoio às pessoas nesta etapa da vida.

Essas constatações sublinham a urgência de políticas e programas direcionados que atendam às necessidades dos trabalhadores em relação à aposentadoria, com o objetivo de reduzir eventuais efeitos adversos e facilitar uma transição mais harmoniosa para a próxima fase da vida. Ao reconhecer a aposentadoria como um processo dentro da organização, é pertinente investigar sugestões para desenvolver um conjunto de ações, oficinas e experiências voltadas para os servidores, com o foco em oferecer atividades que estimulem o bem-estar físico e psicoemocional. Tais ações não apenas ajudam a melhorar o ambiente de trabalho, mas também impactam positivamente o desempenho profissional.

É importante salientar que a Constituição brasileira determina que a União é responsável por zelar pela saúde dos trabalhadores, enfatizando a relevância da implementação de iniciativas voltadas para a saúde ocupacional e a segurança no ambiente laboral. Ademais, a prevenção é sublinhada como um fator fundamental para diminuir a incidência de doenças. Reconhece-se que as faltas que ocorrem em decorrência de questões de saúde afetam não apenas os indivíduos, mas também as instituições, provocando efeitos econômicos e prejudicando a prestação de serviços. Nesse contexto, a adoção de estratégias preventivas não apenas favorece os trabalhadores, mas também ajuda na boa administração das instituições e promove o bem-estar geral da comunidade atendida.

No que tange aos objetivos iniciais desta pesquisa, tendo como objetivo geral: Compreender a percepção dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Aquiraz-Ceará com tempo para a aposentadoria sobre o seu trabalho e a velhice, à luz do que preconiza o Estatuto da Pessoa Idosa. Percebe-se, entre as docentes do grupo focal, o pouco conhecimento sobre o conteúdo da Lei e a relação direta e/ou indireta com o seu trabalho, o que dificulta a exigência da sua execução quanto à garantia de direitos. No entanto, passeiam sobre o que preconiza o Estatuto da Pessoa Idosa em relação ao processo de velhice e aposentadoria, mas é frequente a falta de pertencimento à classe dos 60 + entre as docentes, distanciando de si a

necessidade de recorrer ao estatuto sempre que sentirem-se violadas quanto a negligência no atendimento aos seus direitos.

Quanto aos objetivos secundários, buscou-se: Avaliar a Política Pública Estatuto da Pessoa Idosa e como esta se materializa na realidade da Secretaria de Educação; Identificar como os servidores com direitos adquiridos à aposentadoria, mas que continuam trabalhando, percebem sua atuação no serviço público municipal e verificar as Políticas públicas desenvolvidas pelo município de Aquiraz voltadas para os servidores da educação pré e pós aposentadoria.

Apresentando uma análise sobre os objetivos secundários relacionados acima, pode-se afirmar que a Política Pública Estatuto da Pessoa Idosa embora, tenha surgido em um momento muito importante para a trajetória do idoso no Brasil, ainda é pouco explorada no que se refere ao seu riquíssimo conteúdo. Julgo ser necessário uma maior amplitude de divulgação dessa Política, no intuito dos sujeitos (idosos) para qual ela foi criada terem o conhecimento de como e quando usá-la. Que esta Lei não fique apenas no papel, sendo consultada como simples documento de pesquisa acadêmica, mas que seja de fato um norte para aqueles que dela venham precisar. No âmbito da Secretaria Municipal de Educação de Aquiraz, observo as inúmeras divergências no que concerne o Estatuto da Pessoa Idosa referindo-se aos servidores idosos, mas nada é feito para modificar essa realidade. Não há programas de preparação para aposentadoria, idosos sendo afastados de seus cargos originários e sendo (re)colocados em setores muitas vezes nada funcionais, ou em total situação de exclusão perante os avanços tecnológicos da informação os quais necessitam de habilidades e competências específicas para serem executados.

É pertinente, a conclusão de que a falta de requalificação profissional para os idosos no sentido de serem incluídos no processo das novas técnicas de informatização, assim como terem a sua dignidade assegurada através de um ambiente saudável de trabalho e sem nenhum traço de preconceito de ageísmo, influencia muito na realização das atividades laborais. O serviço público, por vezes, sofre com as consequências dessa negligência ao trato com o servidor idoso. Pois, ao não se sentirem seguros frente aos novos cargos e/ou não deterem as habilidades necessárias para realizá-lo, o serviço público acaba por ser mal executado e corre sérios riscos de terem dados importantes omitidos nos sistemas de informação o que podem acarretar danos incalculáveis ao delineamento estatístico e financeiro da educação municipal.

Há uma urgência inegável da criação de Políticas Públicas e Programas de Educação para Aposentadoria destinadas aos servidores municipais de Aquiraz sendo eles

idosos, ou em idade próxima ao direito a aposentadoria. Esse suporte é necessário tanto na pré aposentadoria como pós, preparando o servidor emocionalmente, socialmente e condicionando-o a uma educação financeira para essa transição que um dia chegará a sua porta.

Todavia, ao realizar investigações qualitativas nesse domínio, é crucial ter em mente as limitações que estão presentes, como a necessidade de assegurar a integridade dos dados textuais, o pré-processamento do conjunto de dados e a possibilidade de interpretações errôneas resultantes do processo. Porém, é importante, sempre que necessário uma revisão nos dados descritos com o intuito de deixá-lo mais fidedigno possível em relação a realidade da pesquisa estudada.

REFERÊNCIAS

ADAMS, G. A.; RAU, B. L. Putting off tomorrow to do what you want today. **American Psychologist**, [s.l.], v. 66, n. 3, p. 180-192, 2011.

ALVES, Giovanni. **As contradições metabólicas do capital**: colapso ecológico, envelhecimento e extinção humana. 2. ed. Bauru: Canal 6 Editora, 2020.

ALVES, F.; FLEURY, M. T. Envelhecimento da Força de Trabalho no Brasil. **PWC/FGV/EAESP Price Waterhouse & Coopers e Fundação Getúlio Vargas**, [s.l.], v. 1, p. 1-39, 2013.

ALVES, Giovanni; NETO, José Meneleu. **Trabalho e Envelhecimento no Século XXI**: notas sobre a problemática social do “gerontariado” no Brasil. São Paulo: UNESP, 2020.

ALVES, Giovanni. **O trabalho Envelhecido**: As Contradições Metabólicas do Capital. 1. ed. Bauru: Projeto Editorial Praxis, 2021.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e neodesenvolvimentismo**: choque de capitalismo e a nova degradação do trabalho no Brasil. Bauru: Projeto editorial Praxis, 2014.

ANDRADE, L.; TORRES, C. Retirement and Meaning Attribution: A study with Active Workers in Brazil. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 36, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3652>. Acesso em: 03 out. 2024.

ARAÚJO, L. F.; CARVALHO, V. A. M. L. Aspectos Sócio-Históricos e Psicológicos da Velhice. **MNEME Revista de Humanidades**, [s.l.], v. 6, n. 13, p. 1-9, 2005.

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

BALTES, P. B., & SMITH, J. Lifespan Psychology: From Developmental Contextualism to Developmental Biocultural Co-constructivism. **Research in Human Development**, [s.l.], v. 1, n. 3, p. 123-144, 2004.

BARRETO, M. L. **Admirável Mundo Velho**: Velhice, Fantasia e Realidade Social. São Paulo: Ática, 1992. 237 p.

BEHR, L. C. *et al.* 60 years of healthy aging: On definitions, biomarkers, scores and challenges. **Ageing Res Rev**, Oxford, v. 88, p. 101934, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.arr.2023.101934>. Acesso em: 04 jan. 2025.

BRASIL. **Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias**. Brasil, DF: Senado Federal, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/e-mc/emc103.htm. Acesso em: 21 mar. 2025.

BRASIL. **Cartilha aposentadorias e pensões**. Brasília: Secretaria-Geral da Presidência da República - Secretaria de Controle Interno, 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2016.

BRASIL. **Lei 8.842 de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências, Brasília: CNI, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm. Acesso em: 20 mar. 2024.

BRASIL. **Lei 10.741 de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm. Acesso em: 22 mar. 2024.

BRASIL. **Portaria nº 2.528, de 19 de outubro de 2006**. Aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa. Brasília: DOU, 2006.

CAMARANO, A. A. **O idoso brasileiro no mercado de trabalho**. Textos para Discussão nº 830. Brasília: IPEA, 2001. p. 1415-4765.

CAMARANO, Ana Amélia; FERNANDES, Daneile. Mudanças nos arranjos familiares e seus impactos nas contradições de vida: 1980 e 2010. *In*: CAMARANO, Ana Amélia (org.). **Novo Regime Demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?** Rio de Janeiro: IPEA, 2014.

CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza. O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. **Os novos idosos brasileiros: muito além dos**, [s.l.], v. 60, n. 1, p. 253- 292, 2004.

CARADEEC, Vicent. Da terceira idade à idade avançada: a conquista da velhice. *In*: GOLDENBERG, Mirian. **Velho é lindo!** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

CORREA M. R.; FRANÇA, S. A. M.; HASHIMOTO, F. Políticas públicas: a construção de imagens e sentidos para o envelhecimento humano. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**, [s.l.], v. 15, n. 2, p. 219-238, 2010.

COSTA, L. F.; MALAQUIAS, J. V. Rede social e Aposentadoria. *In*: MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Programas de Educação para Aposentadoria**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

COSTANZI R. N. F.; SIDONE O. J. G. **Breve análise da nova projeção da população do IBGE e seus impactos previdenciários**. Brasília: IPEA, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8792>. Acesso em: 21 mar. 2025.

FALEIROS, Vicente de Paula. **A política nacional do idoso em questão: passos e impasses na efetivação da cidadania**. Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

FALEIROS, Vicente de Paula. Cidadania: os idosos e a garantia de seus direitos. *In*: NERI, Anita L. (org.). **Idosos no Brasil: Vivências, desafios e expectativas na terceira idade**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2007.

FELIX, J. S. **O Envelhecimento da População Brasileira e as Políticas Públicas para os Idosos**. São Paulo: PUC, 2009.

FELIX, Jorge. Dimensões Socioeconômicas do Longevidade: notas sobre um itinerário de estudo em face da transição demográfica global. In: CÔRTE, Beltrina; LOPES, Ruth Gelehrter da Costa (org.). **Longevidade, Política e Mercado**. São Paulo: Portal Edições, 2019.

FRANÇA, L. H. F. P., BARBOSA, L. M.; MURTA, S. G. Projetos de vida, valores e ação comprometida na aposentadoria. In: MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Programas de Educação para Aposentadoria**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

FRANÇA, L. H. F. P. O Envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida. **B. Téc. SENAC: a R. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 2, 2011

FRANÇA, L. H. F. P., MENEZES, G. S., BENDASSOLLI, P. F.; MACEDO, L. S. S. Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? **Psicologia: Ciência e Profissão**, [s.l.], v. 33, n. 3, p. 548-563, 2013.

FRANÇA, L. H. F. P.; MENEZES, G. S.; SIQUEIRA, A. R. Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, [s.l.], v. 15, n. 4, p. 733-745, 2012.

FRANÇA, L. H. F. P.; SANDOVAL, L. A. N. Relacionamentos Familiares e Conjugais na Aposentadoria. In: S. G. MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Programas de Educação para Aposentadoria**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. Planejamento para aposentadoria como parte da Educação ao longo da vida. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [s.l.], v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009.

GARMEZY, N.; MASTEN, A. S. The protective role of competence indicator in children at risk. In: CUMMINGS, E. M.; GREENE, A. L.; KARRAKER, K. H. (org.). **Life-span developmental psychology: Perspectives on stress and coping**. New Jersey: Laurence Erlbaum, 1991. p. 151-154.

GEERTZ, C. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GONTIJO, S. **Envelhecimento ativo: uma política de saúde**. World Health Organization; S. Organização Pan-Americana da Saúde. Brasília: OMS, 2005.

GÜNTHER, I. A.; BORGES, L. M. Modelos Teóricos que Fundamentam os Programas de Preparação para a Aposentadoria. In: S. G. MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Programas de Educação para Aposentadoria**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

HOLANDA, N. **Avaliação de Programas**. Conceitos básicos sobre a avaliação “ex post” de programas e projetos. Fortaleza: ABC Editora, 2006.

IBGE. **Censos Demográficos**. Brasília: IBGE, 2020. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 12 mar. 2025.

JOVCHELOVITCH, Sandra; BAUER, Martin W. Entrevista narrativa. *In*: BAUER, Martin W; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2003. p. 90-113.

KALACHE, Alexandre. Prefácio. *In*: TAVARES, Márcia Fernandes. **Trabalho e longevidade: como o novo regime demográfico vai mudar a gestão de pessoas e a organização do trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2015, p. IX-XIII.

KHOURY, H. T. T.; FERREIRA, A. J. C.; SOUZA, R. A.; BARBAGELATA-GOÊS, S. Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. **Revista Kairós Gerontologia**, [s.l.], v. 13, n. 1, p. 147-165, 2010.

KUNZE, F.; BOEHM, S.; BRUCH, H. Age, resistance to change, and job performance. **Journal of Managerial Psychology**, [s.l.], v. 28, n. 7/8, p. 741-760, 2013.

LEANDRO-FRANÇA, C., SANTOS, J. & PEDRALHO, M. Planejamento para aposentadoria: relato de uma intervenção em um grupo de homens de meiaidade. *In*: MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Programas de Educação para Aposentadoria**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

LEONARDO, Roberta Ladislau. **A relevância do trabalho na qualidade de vida dos idosos aposentados estatutários e celetistas no Distrito Federal**. 2014. 149 f. Tese (Doutorado em Ciências do Comportamento) – Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

MACÊDO, L. S. S.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, T. L. Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 29, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29145010>. Acesso em: 03 out. 2024.

MARTINS, E. J. S. **De volta à escola: investindo em uma proposta de Universidade Aberta à Terceira Idade**. 1997. 142f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 1997.

MINAYO, M. C. S.; DINIZ, D.; GOMES, R. O artigo qualitativo em foco. **Cien Saude Colet.**, [s.l.], v. 21, n. 8, p. 2326, 2016.

MURTA, S. G.; BORGES, L. M.; COSTA JÚNIOR, A. L. Manejo de grupos psicoeducativos. *In*: S. G. MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Programas de Educação para Aposentadoria**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C. L.; SEIDL, J. **Programas de Educação para a Aposentadoria: Como Planejar, Implementar e Avaliar**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

MURTA, S. G.; ABREU, S.; FRANÇA, C. L.; PEDRALHO, M.; SEIDL, J. LIRA N. P. M.; CARVALHEDO, R. K. M.; GÜNTHER, I. A. Preparação para a Aposentadoria: Implantação e Avaliação do Programa Viva Mais! **Psicologia: Reflexão e Crítica**, [s.l.], v. 27, n. 1, p. 1-9, 2013.

NALIN, C. P.; FRANÇA, L. H. F. P. The importance of Resilience for well-being in retirement. **Paidéia**, [s.l.], v. 25, n. 61, p. 191-199, 2015.

NASCIMENTO, P. D. M.; POLIA, A. A. Planos para o futuro: uma análise da perspectiva ocupacional de professores universitários para o período da aposentadoria. **Cad. Bras. Ter. Ocup.**, São Carlos, v. 27, n. 2, p. 390–402, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1647>. Acesso em: 10 jan. 2025.

NERI, A. L. O Legado de Paul B. Baltes à Psicologia do Desenvolvimento e do Envelhecimento. **Temas em Psicologia**, [s.l.], v. 14, n. 1, p. 17-34, 2006.

NEUBERN, M. Espiritualidade, promoção de saúde e aposentadoria *In*: S. G. Murta; C. Leandro-França; J. Seidl. **Programas de Educação para Aposentadoria**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014. p. 251-266.

NEVES, D. R. *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318–330, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>. Acesso em: 19 fev. 2025.

OIT. **Envelhecimento ativo**: uma política de saúde. GONTIJO, Suzana (Trad.). Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde. 2005.

OIT. **World Employment Social Outlook: Trends 2018**. Switzerland: International Labour Organization, 2018. p. 82.

OMS. **Active Ageing**: a Police Framework. Genebra: WHO, 2002. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/1/WHO_NMH_NPH_02.8pdf. Acesso em: 25 mar. 2025.

OLIVEIRA, K. D.; FARIAS, R. C. P.; SILVA, R. S. A. Sentidos da Velhice: um estudo sobre percepção de pessoas idosas quanto ao envelhecimento. *In*: VI WORKSHOP DE ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO, 2013, Viçosa. **Anais [...]**. Viçosa, 2013.

PALMA, L. T. S. (2000). **Educação Permanente e Qualidade de Vida**: Indicativos para uma velhice bem-sucedida. Passo Fundo: UPF, 2000. 143p.

PAOLINI, Karoline Silva. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 14, p. 177-182, 2016.

PIMENTA, M. Autonomia financeira na aposentadoria. *In*: S. G. MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Programas de Educação para Aposentadoria**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014. p. 210-226.

PRADO, S. D.; SAYD, J. D. A Pesquisa sobre Envelhecimento Humano no Brasil: Pesquisadores, Temas e Tendências. **Ciências e Saúde Coletiva**, [s.l.], v. 9, n. 3, p. 763-772, 2004.

RODRIGUES, L. C. Propostas para uma avaliação em profundidade de políticas públicas sociais. **AVAL Revista Avaliação de Políticas Públicas**, [s.l.], v. 1, n. 1, p. 07-15, 2008.

RODRIGUES, L. C. Análises de conteúdo e trajetórias institucionais na avaliação de políticas públicas sociais: perspectivas, limites e desafios. **CAOS – Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, [s.l.], n. 16, p. 55-73, 2011.

RODRIGUES, L. C. Diretrizes da Política Nacional de Turismo e subsídios para a sua avaliação. **Revista Gestão Pública: Práticas e Desafios**, Recife, v. 2, n. 3, p. 62-78, 2011.

RODRIGUES, L. C. Etnografia e método etnográfico: limites e possibilidades de sua inserção no campo da avaliação de políticas públicas. In: VII SEMINÁRIO DA REDE BRASILEIRA DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO, 2015, Belo Horizonte. **Anais [...]**. Belo Horizonte, 2015.

ROSENTHAL, Gabriele. **Pesquisa social interpretativa: uma introdução**. 5. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2014.

SCHIMITD, C. C. *et al.* Aposentadoria e percepções sobre o trabalho de um grupo de professores universitários de meia idade. **Revista Longeviver**, São Paulo, v. 5, n. 20, 2023. Disponível em: <https://revistalongeviver.com.br/index.php/revistaportal/article/view/103-2/1083>. Acesso em: 19 fev. 2025.

SEIDL, J. & CONCEIÇÃO, M. I. G. Identidade, Valores e Novas Perspectivas Profissionais. In: S. G. MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Programas de Educação para Aposentadoria**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2015. p. 134-152.

SEIDL, J., LEANDRO-FRANÇA, C. & MURTA, S. G. Formatos de programas de educação para aposentadoria. In: S. G. MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Programas de Educação para Aposentadoria**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014. p. 84-113.

SILVA, Luiz Sérgio *et al.* Condições de trabalho e falta de informações sobre o impacto da COVID-19 entre trabalhadores da saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s.l.], v. 45, p. e24, 2020.

SILVA, Meire Luci *et al.* Percepção de técnicos administrativos sobre o processo e Programa de preparação para aposentadoria. **Saúde (Santa Maria)**, [s.l.], v. 48, n. 1, 2022.

SIQUEIRA, R. L.; BOTELHO, M. I. V.; COELHO, F. M. G. A. Velhice: Algumas Considerações Teóricas e Conceituais. **Ciência e Saúde Coletiva**, [s.l.], v. 7, n. 4, p.899- 906, 2002.

SOUZA, Rosangela Ferreira de; MATIAS, Hernani Aparecido; BRÊTAS, Ana Cristina Passarella. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s.l.], v. 15, p. 2835-2843, 2010.

STAUDINGER, U. M.; BOWEN, C. E. Life-span perspectives on positive personality development in adulthood and old age. **The Handbook of Life-Span Development**, [s.l.], v. 8, p. 254-297, 2010.

STAUDINGER, U. M.; MARSISKE, M.; BALTES, P. B. Resilience and reserve capacity in later adulthood: Potentials and limits of development across the life span. **Developmental Psychopathology**, [s.l.], v. 22, p. 801-837, 1995.

TEIXEIRA, R. M.; ANDRADE, V. L. P. O idoso na busca por um lugar no mercado de trabalho. **Cadernos de Psicologia**, Juíz de Fora, v. 1, n. 2, p. 515-535, 2019. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/cadernospsicologia/article/view/2506>. Acesso em: 26 fev. 2025.

TEIXEIRA, I. N. A. O.; NERI, A. L. Envelhecimento bem-sucedido: uma meta no curso de vida. **Psicol.**, USP, v. 19, n. 1, p. 81-94, 2008.

UNITED NATIONS. Department of Economic and Social Affairs. **World Population Ageing 2023: Challenges and opportunities of population ageing in the least developed countries**. [s.l.]: ONU, 2024. Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/publications/worldpopulation-ageing-2023.html>. Acesso em: 02 mar. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Ageing and health**. [s.l.]: WHO, 2024. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>. Acesso em: 21 mar. 2025.

YANOW, D. Translating Local Knowledge at Organizational Peripheries. **British Journal of Management**, London, v. 15, p. 9-25, 2004.

YANOW, D. Interpretive Empirical Political Science: What Makes This Not a Subfield of Qualitative Methods. In: **Qualitative Methods Section (APSA)**, 2003.

YANOW, D. **Conducting interpretive policy analysis**. Newbury Park: Sage, 2000.

YANOW, D.; SCHWARTZ-SHEA, Peregrine. **Interpretation and Method: Empirical Research Methods and the Interpretive Turn**. New York: M.E.Sharpe Inc., 2014.

ZANELLI, J. C. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, Edição Esp. p. 157-76, 2000.

ZANELLI, J. C.; ANTLOGA, C. S. X. Planejamento de Programas de Educação para aposentadoria. In: S. G. MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Programas de Educação para Aposentadoria**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014. p. 114-133.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Programa de preparação para aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996.