

Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais?

Retirement well-being: what does this mean to federal civil servants?

Maria Alice Lopes Coelho Bressan¹
 Simone Caldas Tavares Mafra²
 Lucia Helena de Freitas Pinho França³
 Mônica Santos de Souza Melo⁴
 Maria das Dôres Saraiva de Loretto²

Resumo

Este estudo analisou as percepções dos servidores públicos federais sobre o bem-estar na aposentadoria e como estavam se preparando para esta transição. O objetivo foi contribuir para o entendimento do processo de aposentadoria e subsidiar políticas públicas e programas de preparação para aposentadoria. O estudo foi realizado na Universidade Federal de Viçosa, MG e a amostra foi composta por docentes e técnico-administrativos. A coleta de dados foi realizada entre agosto de 2010 e fevereiro de 2011, sendo realizadas entrevistas semi-estruturadas. As análises de significância do bem-estar na aposentadoria foram baseadas no modelo da análise de discurso proposto por Patrick Chareudeau. Os resultados sugerem que os fatores percebidos como essenciais para o bem-estar na aposentadoria foram saúde e tranquilidade financeira, que estão ligados à dimensão fatores de risco e sobrevivência. Os fatores considerados positivos em relação ao bem-estar foram educação, relacionamento familiar, saúde e envolvimento em atividades culturais e de lazer. Os fatores negativos foram a perda das perspectivas de trabalho na aposentadoria, da segurança financeira e da falta de conhecimento prévio do processo de aposentadoria, que juntos predizem dificuldades na transição. Os resultados enfatizaram a importância de incluir a família na preparação para a aposentadoria como ressaltado em pesquisas anteriores. É evidente, ainda, a falta de preparação para aposentadoria pelos participantes desta pesquisa. Ao final, destaca-se que o conhecimento dos fatores-chave que contribuem para o bem-estar na aposentadoria para cada categoria profissional pode levar a maior adesão aos programas, e, conseqüentemente, ao bem-estar em geral para os aposentados e suas famílias.

Palavras-chave:

Aposentadoria. Família. Promoção da Saúde. Bem-estar. Servidores Públicos Federais. Programas de Preparação para a Aposentadoria.

¹ Pró-reitoria de Gestão de Pessoas. Universidade Federal de Viçosa. Viçosa, MG, Brasil.

² Departamento de Economia Doméstica, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Universidade Federal de Viçosa. Viçosa, MG, Brasil.

³ Programa de Pós-graduação em Psicologia. Universidade Salgado de Oliveira. Niterói, RJ, Brasil.

⁴ Departamento de Letras, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Universidade Federal de Viçosa. Viçosa, MG, Brasil.

Abstract

This study analyzed the perceptions of federal civil servant towards their retirement well-being, and how they were preparing themselves for this transition. Its aim was to contribute to a better understanding of their retirement process, as well as subsidizing public policies and retirement preparation programs. This study was performed at the University of Viçosa, state of Minas Gerais, Brazil, and the sample consisted of academic and technical-administrative staff. Data collection was carried out between August, 2010 and February, 2011, using semi-structured interviews. The analysis of the significance of retirement well-being was based on the *discourse analysis* model established by *Patrick Charaudeau*. The results suggested that the factors perceived as essential for retirement well-being were health and financial security, both linked to *risk factors and survival*. The factors considered positive in relation to retirement well-being were: education, family relationships, health and involvement in cultural and leisure activities. Negative aspects in the transition process were a lack of post-retirement work perspectives, of financial security, of prior knowledge of retirement process and possible loss of workplace friendships, all foreseeing possible transitional difficulties. The results emphasized the importance of including family in the retirement preparation program as supported by previous research. It is also evident that there is a lack of retirement preparation program by participants of this research. In conclusion, knowledge of the key factors that contribute to retirement well-being for each professional segment can lead to a higher adhesion to the Programs and consequently overall well-being for individuals and their families.

Key words: Retirement. Family. Health Promotion. Well-being. Federal Civil Servants. Retirement Preparation Programs.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho, por ser dinâmico e permeado por diferentes significados, assume características e sofre transformações de acordo com as questões próprias de cada época. Na contemporaneidade, uma das mais importantes transformações em relação ao trabalho é a adaptação às consequências do aumento da expectativa de vida, que prolongaram a permanência no mercado de trabalho e aumentaram o tempo que as pessoas vivem dependentes da aposentadoria. Este novo contexto fez emergir a necessidade de ver os aposentados como produtivos, ao mesmo tempo que propiciar bem-estar e qualidade de vida àqueles que estão vivendo mais.¹

Atualmente, as pessoas são incentivadas a planejar sua vida com o objetivo de manter o emprego, se esquivar da violência, se preocupar com questões financeiras, se comprometer com hábitos e estilos de vida saudáveis. Em outras palavras, as pessoas tentam alcançar padrões

considerados importantes para a qualidade de vida para serem felizes.² Pesquisadores têm se empenhado em construir conhecimentos e em trazer argumentos científicos sobre quais fatores são importantes para uma vida feliz, considerando a realização das potencialidades dos indivíduos. Estes estudos constituem um campo complexo chamado bem-estar.¹

Os termos, bem-estar e qualidade de vida vêm sendo utilizados com frequência no meio científico, principalmente nas duas últimas décadas, porém encontrar uma única definição, um único entendimento a respeito, tem sido uma dificuldade recorrente devido às diversas variáveis que envolvem os conceitos. Segundo França,² as definições destes termos podem variar conforme as características de cada profissão, enfatizando o trabalho, os relacionamentos, a saúde física e mental, a questão financeira, as expectativas pessoais, sociais e políticas, as características da população analisada, ou abordar todos estes aspectos.

A dimensão subjetiva da qualidade de vida é composta por um domínio cognitivo que compreende os aspectos acima relacionados e um afetivo que compreende a frequência com que emoções positivas e negativas são experimentadas pelo indivíduo; em relação ao julgamento global dos pontos de satisfação com a vida.^{3,4}

Há um interesse crescente em estudar a qualidade de vida e o bem-estar e em como estes constructos estão atreladas ao envelhecimento.³ Este interesse é justificado porque nesta fase do desenvolvimento espera-se que o indivíduo tenha algum prejuízo em relação à qualidade de vida e, conseqüentemente, à felicidade vivenciada.³

A garantia de bem-estar e qualidade de vida durante o processo de envelhecimento, passa pelo planejamento da aposentadoria pelo Estado, pelas organizações e pelos próprios indivíduos.⁵ O Estado deve adotar medidas para garantir a continuidade dos benefícios previdenciários e atenção à saúde. As organizações devem se preocupar com o bem-estar dos seus trabalhadores durante a atividade laboral, no momento de transição e na aposentadoria e o indivíduo deve aprender a investir em seu próprio bem-estar visando o futuro. Para atender as demandas mencionadas é indispensável que parcerias sejam firmadas entre o governo, as organizações de trabalho, as universidades e a sociedade.⁵

Neste sentido, a realização de programas articulando as instâncias citadas com o objetivo de preparar os indivíduos, no momento da ruptura com o trabalho formal, é importante na medida em que buscam provocar uma mudança de atitude neste indivíduo.⁶ Esta mudança irá facilitar o processo de transição, despertando novas áreas de interesse, incentivando a busca de novas potencialidades e prevenindo os conflitos que porventura possam surgir, trazendo, assim, melhor qualidade de vida para o indivíduo no momento e após a transição do trabalho para aposentadoria.⁷

Os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) desenvolvidos no Brasil possuem características que os diferenciam em função dos fatores que abordam.⁸ Essa diferença é devido ao fato de os responsáveis pelo seu planejamento e execução procurarem atender as expectativas dos participantes, de acordo com a cultura corporativa e as particularidades de cada organização. Neste sentido, é preciso observar os limites e as possibilidades oferecidas pelos gestores e as percepções dos organizadores em relação à abordagem do significado da aposentadoria e da perspectiva de vida no momento da transição.⁸

Para França & Soares⁹ o PPA pode ser um instrumento facilitador do bem-estar na medida em que focaliza os aspectos positivos da aposentadoria, oportuniza reflexões com o objetivo de reforçar estes aspectos e cria alternativas para lidar com os aspectos negativos. Nesta perspectiva, o programa deve abordar temas como planejamento financeiro, saúde, educação, atividades de trabalho remuneradas e voluntárias, relacionamento familiar e social e atividades culturais e de lazer.^{2,8-12}

A aposentadoria ainda é um fato social recente e pouco abordado na literatura brasileira, contudo face ao crescente envelhecimento populacional e a ampliação do número de aposentadorias no Brasil, torna-se necessário intensificar os estudos nesta temática.^{8,11}

Considerando, então, os poucos estudos existentes e as questões demográficas, econômicas e psicossociais que envolvem o processo de aposentadoria, e a conseqüente necessidade de desenvolver programas que contribuam para preparar os indivíduos para este momento, é preciso desenvolver pesquisas que investiguem como os trabalhadores percebem esta transição e quais aspectos podem interferir para o seu bem-estar na aposentadoria. Assim, visando contribuir para o maior entendimento do processo de aposentadoria para o serviço público federal, este artigo enfoca a significação do bem-estar na aposentadoria, e os fatores mais

relevantes na realidade dos servidores de uma universidade federal em relação à preparação para esta transição.

MÉTODO

Delineamento do estudo

Trata-se de uma pesquisa qualitativa que, segundo Silverman,¹³ é uma modalidade de pesquisa que localiza o observador no mundo, constituída por um conjunto de práticas interpretativas que estuda as coisas em seu ajuste natural, tentando dar sentido ou interpretar fenômenos em termos de significações que as pessoas constroem em sua interação. A pesquisa qualitativa, como um conjunto de atividades interpretativas, privilegia a prática instrumental que possibilita uma relação flexível ante o sujeito da pesquisa e o pesquisador, portanto como instrumento para coleta de dados foi utilizada a entrevista semi-estruturada.

Os eixos norteadores das perguntas foram estabelecidos com base na literatura sobre o tema, particularmente os fatores que podem influenciar o bem-estar na aposentadoria. A questão chave para este artigo, contudo, foi o significado do bem-estar na aposentadoria. Segundo França,¹¹ as atitudes do sujeito frente à aposentadoria, seus mitos e preconceitos podem contribuir para que a sociedade saiba lidar com o desafio da aposentadoria, promovendo a preparação tanto dos aposentáveis e de suas famílias, quanto dos profissionais que irão lidar com eles.

Para análise e apreensão dos significados do bem-estar na aposentadoria para os sujeitos da pesquisa foi utilizada a análise do discurso da linha francesa proposta por Patrick Chareudeau,¹⁴ por ser considerada uma técnica utilizada pelas ciências humanas e sociais para investigar fenômenos simbólicos.

O método escolhido para apreensão dos significados permitiu a análise dos dados e o entendimento do discurso dos entrevistados tanto de forma implícita quanto explícita, pois, como aponta Chareudeau,¹⁴ o ato da linguagem não esgota sua significação explicitamente, mas traz implícito algo que é relativo ao contexto sócio-histórico em que se insere. Assim o saber construído pelos protagonistas da linguagem sobre os diferentes conteúdos das trocas comunicativas não é ligado somente às referências ou experiências vividas por cada um deles. Analisar um discurso não é dar conta somente da fala de quem comunica nem do ponto de vista de quem interpreta, é dar conta dos possíveis interpretativos que surgem no encontro dos processos de produção e interpretação. O pesquisador que se propõe a analisar o discurso está em posição de coletor de pontos de vista interpretativos e pela comparação destes deve extrair variáveis constantes do analisado.

Todos os participantes da pesquisa assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, concordando em fazer parte e permitindo a publicação dos resultados, mantendo o sigilo de suas identidades. A pesquisa e seus procedimentos foram aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) com o nº de referência 028/2010, de 29 de abril de 2010.

Local do estudo

A pesquisa foi realizada em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) localizada em Viçosa, Minas Gerais, com uma população de aproximadamente 72.244 habitantes, conforme apontado pelo IBGE.¹⁵ As atividades econômicas do município se concentram basicamente na área de serviços, principalmente pela característica de pólo educacional adquirida devido à presença da

IFES e de outras instituições de ensino públicas e privadas nos diversos níveis educacionais.¹⁶

No âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFE), vinculadas ao Ministério da Educação, a estrutura do plano de carreira dos docentes é regida pelo Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos¹⁵ (PUCRCE) e os cargos técnico-administrativos pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos¹⁷ (TAs) em Educação (PCCTAE). O PCCTAE organiza-se em cinco níveis de classificação, A, B, C, D e E, elaborados conforme o conjunto de mesma hierarquia, requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições.¹⁸

Participantes

O recorte da pesquisa foi realizado com base nos dados fornecidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) e pela Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI). O critério de inclusão de participantes foi selecionar, dentre os docentes e TAs da universidade, os servidores que estavam com aposentadoria integral, por

tempo e idade, prevista para os anos de 2011 e 2012. Assim, foram selecionados 85 indivíduos: cinco docentes, 10 TAs nível A, 28 TAs nível B, 22 TAs nível C, oito TAs nível D e 12 TAs nível E. Desta seleção, pouco menos da metade, ou seja, 33 servidores participaram voluntariamente das entrevistas, realizadas entre agosto de 2010 e fevereiro de 2011.

É importante ressaltar que o critério de seleção dos participantes por tempo e idade foi adotado de forma que a pesquisa não contemplasse casos de comprometimento em relação à saúde, ou aposentadoria compulsória.¹⁹ Desta forma, é possível assumir que o momento do desligamento seria a priori decidido voluntariamente pelo próprio sujeito.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Perfil dos entrevistados

Com o objetivo de traçar o perfil dos respondentes para melhor contextualização do estudo e entendimento da análise das entrevistas, foi organizada a tabela 1 de acordo com o nível de classificação estabelecido nos planos de carreira dos servidores das IFES PUCRCE e PCCTAE, abaixo especificada:

Tabela 1 - Perfil pessoal dos servidores entrevistados por nível de classificação. Viçosa, MG, 2010-2011.

| Variáveis | Docentes n = 5 | TA Nível A n = 5 | TA Nível B n = 7 | TA Nível C n = 7 | TA Nível D n = 4 | TA Nível E n = 5 |
|------------------------------------|-------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Sexo | | | | | | |
| Masculino | 02 | 05 | 05 | 03 | 02 | 03 |
| Feminino | 03 | - | 02 | 04 | 02 | 02 |
| Média idade | | | | | | |
| Masculino | 59 | 56,8 | 61,4 | 57,7 | 58,7 | 58 |
| Feminino | 55 | - | 54 | 51,8 | 53 | 50,5 |
| Escolaridade | | | | | | |
| Fundamental incompleto | - | 05 | 03 | 02 | - | - |
| Fundamental completo | - | - | 01 | 02 | - | - |
| Ensino médio | - | - | 02 | 01 | 02 | - |
| Superior | - | - | - | - | 02 | - |
| Especialização | - | - | 01 | 02 | - | 02 |
| Mestrado | - | - | - | - | - | 02 |
| Doutorado | 05 | - | - | - | - | 01 |
| Estado civil | | | | | | |
| Solteiro | - | - | 01 | 01 | - | - |
| Casado | 04 | 05 | 04 | 05 | 04 | 04 |
| Divorciado | 01 | - | 01 | 01 | - | 01 |
| Viúvo | - | - | 01 | - | - | - |
| Provedor | 04 | 05 | 07 | 06 | 03 | 04 |
| Média dependentes | 1,8 | 2,8 | 2,75 | 2,5 | 1,4 | 01 |
| Estimativa de aposentadoria | | | | | | |
| Quando completar o exigido por lei | 04 | 05 | 07 | 06 | 03 | 04 |
| Não sabe | 01 | - | - | 01 | 01 | 01 |
| Percepção sobre opinião da família | | | | | | |
| Positiva | 03 | 03 | 02 | 04 | 02 | 01 |
| Negativa | - | 02 | 04 | - | 02 | 02 |
| Não sabem | 02 | - | 01 | 03 | - | 02 |

Como pode ser observado na tabela 1 os servidores da UFV eram em sua maioria do sexo masculino se observados os chamados níveis de apoio que compreendem os TAs dos níveis A e B. Em relação aos docentes e aos TAs dos níveis C, D e E há uma ocupação equilibrada entre profissionais de ambos os sexos.

A idade dos entrevistados corresponde à idade base para que se possa aposentar com proventos integrais respectivamente para os sexos masculino e feminino, 60 e 55 anos de idade e 30 e 35 de serviço, para os TAs e docentes, conforme Emenda Constitucional 47/2005,²⁰ como é apresentado na tabela 1.

Em relação à escolaridade, a tabela 1 destaca que há uma continuidade da formação exigida para o ingresso no cargo. À medida que aumenta a exigência de escolaridade há também um aumento na continuidade dos estudos por parte dos servidores, além do necessário para ocupação do cargo.

O perfil dos respondentes revela que são casados e principais provedores do lar, independente do sexo e dos níveis e cargos ocupados. O número de dependentes diminui proporcionalmente a escala de classificação por níveis. A remuneração docente não está vinculada ao mesmo plano de carreira dos TAs, porém conforme observado o salário é maior que os TAs de nível E.

Com relação à previsão para aposentadoria todos os entrevistados, considerando os TAs de nível A manifestaram que irão se aposentar assim que completarem o tempo e a idade exigidos por lei assim como a maioria dos TAs de níveis B e C (aproximadamente 70%). Em relação aos TAs de nível D os quatro entrevistados relataram não ter

previsão para aposentadoria. Os TAs de nível E e os docentes, 60% disseram que irão se aposentar assim que atingirem o exigido por lei e 40% não definiram o período para efetivá-la.

Sobre a percepção da opinião da família a respeito da aposentadoria as respostas demonstram que os docentes e os TAs de níveis A e C a consideram positiva. Os TAs de níveis B e E mencionaram que a família avalia negativamente a aposentadoria, ou não souberam avaliar a percepção a este respeito. Em relação aos TAs de nível D a metade considerou que a família avalia positivamente a aposentadoria, e a outra metade avaliou negativamente.

Assim, como recomendado por França,^{5,11} Zanelli, Silva & Soares;⁸ Rodrigues et al.;²¹ Monteiro²² e Soares et al.²³ a preparação para a aposentadoria deverá incluir os familiares. Mesmo para aqueles que consideram a aposentadoria como algo negativo ou nunca conversaram a este respeito fica evidente a necessidade e a possibilidade de ressignificar este momento por meio das dinâmicas e vivências que devem ser oferecidos por este programa. É importante ainda a presença da família de forma que sejam evitadas possíveis idealizações e a conscientização de que podem existir dificuldades, mas que estas também podem ser enfrentadas.

Fatores de bem-estar na aposentadoria

Os principais fatores de bem-estar na aposentadoria sugeridos pelos autores Adams & Rau;¹⁰ França;^{2,11} Zanelli, Silva & Soares;⁸ França & Soares;⁹ França & Carneiro;¹² Petkoska & Earl;²⁴ Hershey, Henken & Van Dalen;²⁵ Kim & Moen;²⁶ Zanelli & Silva⁷ foram analisados conforme dados apresentados na tabela 2, abaixo especificada.

Tabela 2 - Fatores de bem-estar na aposentadoria por nível de classificação. Viçosa, MG, 2010-2011.

| Variáveis | Docentes n = 5 | TA Nível A n = 5 | TA Nível B n = 7 | TA Nível C n = 7 | TA Nível D n = 4 | TA Nível E n = 5 |
|--|-------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Avaliação do relacionamento familiar | | | | | | |
| Positiva | 04 | 05 | 07 | 05 | 04 | 05 |
| Negativa | 01 | - | - | 02 | - | - |
| Cursos realizados últimos 2 anos | | | | | | |
| Sim | 01 | 03 | 05 | 04 | 01 | 05 |
| Não | 04 | 02 | 02 | 03 | 03 | - |
| Investimento financeiro para o futuro | | | | | | |
| Sim | - | 02 | 05 | 03 | 02 | 02 |
| Não | 05 | 03 | 02 | 04 | 02 | 03 |
| Trabalho após aposentadoria | | | | | | |
| Sim- remunerado | - | - | 02 | 03 | 01 | 04 |
| Sim - não remunerado | 04 | - | 01 | - | 02 | - |
| Não | 01 | 05 | 04 | 04 | - | 01 |
| Atividades de lazer | | | | | | |
| Sim | 02 | 05 | 03 | 06 | 04 | 04 |
| Não | 03 | - | 04 | 01 | - | 01 |
| Trabalho voluntário | | | | | | |
| Sim | 01 | 01 | 01 | 01 | 01 | - |
| Não | 04 | 04 | 06 | 06 | 03 | 05 |
| Responsabilidade organizacional | | | | | | |
| Sim | 01 | 02 | 04 | 04 | 02 | 03 |
| Não | 04 | 03 | 03 | 03 | 02 | 02 |
| Avaliação da saúde física e mental (autopercebida) | | | | | | |
| Positiva | 04 | 05 | 02 | 05 | 01 | 03 |
| Negativa | 01 | - | 05 | 02 | 03 | 02 |

Com relação à avaliação da qualidade do relacionamento familiar, antes do evento da aposentadoria, os entrevistados consideraram positiva. Este fator é relevante para o bem-estar, pois como apontam França^{5,11} e Zanelli, Silva & Soares⁸ a família é um dos principais suportes no momento de transição para a aposentadoria.

Em relação à continuidade da educação, os TAs entrevistados participaram de cursos relativos à educação formal ou cursos de capacitação e treinamento nos últimos dois anos, conforme demonstrado na tabela 2. Este dado pode ser considerado como um fator positivo para o bem-estar na aposentadoria pois como aponta Fouarge & Schils²⁷ a continuidade na educação melhora as oportunidades do mercado de trabalho para os trabalhadores mais velhos e aumentam a sua participação social. Outro ponto positivo é apontado por França,² em relação à educação como promotora de qualidade de vida e manutenção da saúde.

Apesar de apenas um docente ter realizado um curso (qualquer, não foi especificado que era PPA) nos últimos dois anos, todos os docentes estavam envolvidos em atividades de ensino, pesquisa e extensão. Assim, é possível inferir que a prática educativa pode ser considerada positiva para o bem-estar na aposentadoria.

Sobre os investimentos financeiros para o futuro, a maioria dos entrevistados, de todos os níveis, alega não se preocuparem com esta questão contando apenas com o benefício da aposentadoria oferecido pelo governo. Este resultado corrobora com França^{5,11} que ressaltou que grande parte dos brasileiros na aposentadoria contam apenas com os proventos oferecidos pelo governo.

Os entrevistados relataram com frequência não possuírem a intenção de permanecer no mercado de trabalho após a aposentadoria, além de não realizarem nenhum tipo de trabalho voluntário, com exceção dos TAs de nível E. Este fato se não for bem conduzido pelo indivíduo pode ser um fator de dificuldade para adaptação na aposentadoria devido a importância assumida

pelo trabalho na vida da sociedade ocidental de maneira geral.^{2,5,8,10-12}

Foi percebido, conforme demonstrado na tabela 2, que os servidores possuem alguma atividade de lazer, com exceção dos servidores docentes. Este é um ponto positivo considerando a alocação do tempo em outras atividades diferentes do trabalho como apontado por França.¹¹

Sobre a percepção da responsabilidade organizacional em relação à aposentadoria aproximadamente metade dos servidores TAs e a maioria dos docentes consideram que a universidade não tem responsabilidade em relação ao momento de transição ficando a cargo de cada indivíduo a preparação. Este entendimento não condiz com as atuais políticas vigentes tanto em nível mundial como em relação ao Brasil, que diante do aumento na expectativa de vida populacional e conseqüentemente da aposentadoria têm estimulado o investimento das organizações no apoio aos trabalhadores mais velhos considerando as perspectivas de “envelhecimento ativo”.⁹

A avaliação da saúde física e mental autopercebida foi considerada positiva pelos entrevistados com exceção dos servidores TAs de níveis B e D, que a consideraram negativa. Também não foi observada uma preocupação com a prevenção e manutenção da saúde para o futuro. Esta situação é preocupante, uma vez que a manutenção do bem-estar e da qualidade de vida perpassa a promoção da saúde, sendo fundamental não apenas no momento da transição para aposentadoria, mas em todas as etapas da vida.^{2,28-30}

Percepção dos entrevistados sobre os fatores importantes para o bem-estar na aposentadoria

O bem-estar é um fator que requer uma avaliação individual, sendo considerado válido somente se observado e relatado pelo próprio indivíduo. Mesmo que se utilize fatores estatís-

ticamente construídos devem ser baseados na informação que está disponível no discurso do sujeito.^{3,30}

Neste sentido os dados sobre a percepção do bem-estar na aposentadoria emergiram com base nas descrições propostas pelos entrevistados ao responderem o que para eles significava ter bem-estar na aposentadoria. Tais dados podem ser

visualizados no quadro 1. Posteriormente, estes foram agrupados segundo as quatro dimensões propostas por França & Carneiro¹² com base na validação da escala de fatores chave para o planejamento da aposentadoria (KFRP – *Key Factors in Retirement Planning*) desenvolvida por França.¹¹ Este agrupamento facilitou a análise do tema e propiciou a comparação com os estudos semelhantes já realizados no Brasil.

Quadro 1- Análise comparativa do significado da aposentadoria dos servidores da UFV, de acordo com os níveis de classificação de cargos. Viçosa, MG, 2010-2011.

| Níveis de classificação | Análise Descritiva das Percepções sobre bem-estar na aposentadoria |
|-------------------------|--|
| TAs Nível A | A percepção a respeito do bem-estar na aposentadoria é descrita predominantemente de maneira objetiva apontando como fatores mais importantes nesta etapa manter-se ativo, ter uma boa condição financeira e ter saúde. Em uma dimensão mais subjetiva foi citada a tranquilidade de ter cumprido uma missão. |
| TAs Nível B | A percepção a respeito do bem-estar na aposentadoria é descrita de maneira objetiva apontando predominantemente como fatores mais importantes nesta etapa a saúde e a família. Com uma prevalência menor também foi citado a continuidade do relacionamento com os amigos |
| TAs Nível C | A percepção a respeito do bem-estar na aposentadoria é descrita de maneira objetiva apontando os fatores mais importantes nesta etapa predominantemente a saúde, manter-se ativo e ter uma boa condição financeira. |
| TAs Nível D | A percepção a respeito do bem-estar na aposentadoria é descrita de maneira objetiva apontando como fatores mais importantes nesta etapa predominantemente a saúde e boa condição financeira. Fatores como manter-se ativo, ter mais tempo para o lazer e a família foram citados com menor frequência. |
| TAs Nível E | A percepção a respeito do bem-estar na aposentadoria é descrita de maneira objetiva apontando como fatores mais importantes nesta etapa a saúde e a não existência de problemas financeiros, também foram mencionados a manutenção da amizade, dos contatos sociais, o bom relacionamento com a família e o lazer. |
| Docentes | A percepção a respeito do bem-estar na aposentadoria é descrita de maneira objetiva apontando como fatores mais importantes nesta etapa a saúde, os aspectos financeiros e tranquilidade, consequência destes dois fatores. |

A análise descritiva das entrevistas para os TAs dos níveis A, C e D e para os docentes sugere que os fatores considerados mais importantes foram saúde e tranquilidade financeira, que estão associados à dimensão *fatores de risco e sobrevivência* apontada por França & Carneiro,¹² como pode ser observado nas falas abaixo:

“[...]tá relacionado com você ter mesmo uma certa tranquilidade do ponto de vista econômico... é preciso ter um salário, ter também um plano de saúde... o bem-estar tem que ser físico e também emocional.” (P2 – docente, feminino, 55 anos, divorciada, doutorado).

“É estar tranquilo, eu acho que é saúde, tendo saúde e uma situação financeira pra adquirir o que a gente quer[...].” (A2 – servente de limpeza, masculino, 55 anos, casado, 1º grau incompleto).

“Um salário digno, boa saúde né? Continuar com as amizades, pra mim é o bastante[...].” (C1 – porteiro, feminino, 53 anos, casada, 2º grau completo).

“Pra mim é ser bem remunerado eu acho que isso é o principal e ter o reconhecimento da UFV, mas eu acho que o principal pro aposentado é a remuneração.” (D4 – assistente em administração, masculino, 57 anos, casado, segundo grau completo).

Em relação aos TAs de nível B os fatores considerados mais importantes foram a saúde, a família e o relacionamento com os amigos. Como pode ser observado nas falas:

“[...]primeiro lugar a saúde... Ficar bem com a família em casa, se tiver alguma coisa pra fazer também fica satisfeito.” (B1 – armazenista, masculino, 59 anos, casado, 1º grau incompleto).

“Saúde, ter boas amizades, ter ânimo para fazer alguma coisa, ter ânimo, saúde, amizade eu acho que é isso.” (B7 – pedreiro, masculino, 65 anos, viúvo, segundo grau completo, pedreiro),

Os TAs de nível E citaram os fatores apontados anteriormente e as atividades de lazer. Estes fatores estão ligados às dimensões *fatores de risco e sobrevivência, relações familiares e bem-estar pessoal e social*, segundo França & Carneiro.¹² Estes dados sugerem que os TAs de níveis B e E possuem uma visão mais ampla a respeito do bem-estar na aposentadoria apontando a importância dos relacionamentos com os amigos e a família e o lazer. Nos outros níveis estes fatores apareceram de forma isolada.

“Não perder uma coisa que você vai perder que é essa amizade e os contatos que você vai perder, ter saúde para gozar dela e recursos para fazer alguma outra coisa[...].” (E1 – analista de tecnologia da informação, masculino, 59 anos, divorciado, mestrado).

“Um vencimento, saúde, um fluxo de amizades, um grupo e amizades grande, bom relacionamento com a família, perspectivas assim de saber que está aposentando, mas que vai ter uma vida tranquila.” (E3 – pedagoga, feminino, 51 anos, casada, mestrado).

A análise descritiva sugere que os fatores considerados mais importantes para o bem-estar na aposentadoria pelos entrevistados foram saúde e tranquilidade financeira. Este resultado também foi evidenciado na pesquisa de França & Carneiro.¹² Comparando com as percepções apontadas pelos entrevistados em relação à própria saúde, esta importância foi confirmada pela avaliação positiva da mesma. A respeito da preparação financeira para aposentadoria foi observada uma contradição: apesar da maioria dos entrevistados ter eleito este fator como mais importante, observou-se que os respondentes não fizeram nenhum investimento específico para a aposentadoria.

Este fato reforça a importância do planejamento financeiro estar contemplado nos PPAs. Para França⁵ o investimento no futuro deve ser um processo educativo liderado pelas

organizações de trabalho em parceria com outros segmentos da sociedade, como as universidades. Para Zanelli, Silva & Soares,⁸ a educação financeira não visa somente à aprendizagem da economia, poupar, cortar gastos e acumular dinheiro, mas acima de tudo visa a melhoria da qualidade de vida e do bem-estar dos indivíduos, garantindo a segurança necessária para poder aproveitar as oportunidades da vida e estar preparado para alguma eventualidade.

Em relação à limitação do estudo acredita-se que a avaliação em separado dos diferentes segmentos (docentes e TAs) permitiria uma abordagem mais direcionada a cada categoria, considerando o PPA, pois apesar de ambos serem funcionários públicos federais, acredita-se que as implicações do processo se diferenciem para os envolvidos e seus familiares. Um exemplo seria o sentimento de ser “improdutivo” e sem “significado social”, tais sentimentos podem ser mais evidenciados na categoria docente, no entanto tal aspecto não foi avaliado no estudo, podendo, portanto, tal fato ser apontado como uma limitação.

CONCLUSÃO

As análises realizadas sobre a significação do bem-estar na aposentadoria nos permite concluir que, no nível macro, os fatores percebidos como essenciais para a garantia do bem-estar para os servidores públicos pesquisados estão relacionados aos *fatores de risco e sobrevivência*. É evidente, porém, a falta de preparo dos servidores, inclusive, em relação a estes fatores básicos.

Esta falta de preparo é confirmada pela ausência de economia ou investimento financeiro como garantia para a aposentadoria, além do provento da aposentadoria. Em relação à saúde, apesar da maior parte dos participantes avaliá-la positivamente, com exceção dos TAs de níveis B e D, não foi constatada uma preocupação com prevenção ou preparo visando o bem-estar e qualidade de vida para o futuro. Esta deveria ser a prioridade número um no planejamento de futuro para estes servidores.

Em relação à educação como fator de bem-estar na aposentadoria percebe-se que este é um aspecto positivo em relação aos servidores da Universidade Federal de Viçosa, pois a maioria declarou ter participado ou estar envolvida em algum tipo de atividade de aprendizagem nos últimos dois anos. Este fator, porém, deve continuar sendo uma preocupação central em relação ao Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), face aos benefícios que pode trazer no momento da transição. Fundamental, ainda, é a educação ao longo da vida para o desenvolvimento e bem-estar das pessoas em todas as idades.

A continuação do trabalho remunerado ou voluntário após a aposentadoria não foi percebida pelos entrevistados como uma possibilidade ou alternativa. A literatura sobre o tema, contudo, sinaliza que este pode ser um fator de grande importância para o bem-estar, propiciando uma melhor adaptação a aposentadoria e a possibilidade de um acréscimo nos rendimentos. Este dado reforça a recomendação de inserção deste tema em PPAs que contemplem grupos de profissionais com características semelhantes.

A maioria dos participantes, com exceção dos docentes, relatou participar de atividades culturais e de lazer. A abordagem do PPA deve focar, portanto, na continuidade de tais atividades, na conscientização dos benefícios que estas podem trazer para o bem-estar e em novas possibilidades que podem surgir a partir de interesses dentro de um projeto de vida a ser desenvolvido na aposentadoria.

Em relação aos relacionamentos sociais estes foram pouco citados nas entrevistas, porém configura-se como fator importante para adaptação e bem-estar na aposentadoria. Neste sentido, o PPA deve incentivar a reflexão a respeito das possibilidades que surgirão pós-aposentadoria e a manutenção dos relacionamentos originados no trabalho.

A maioria dos entrevistados avaliou positivamente os seus relacionamentos familiares. Como apontado anteriormente, a

família é um importante preditor para o bem-estar na aposentadoria, considerando o seu papel relevante na vida dos indivíduos. Assim, a inserção da família no PPA é imprescindível, vez que todos os seus integrantes serão afetados pelo processo de aposentadoria de um ou mais de seus membros. O PPA pode ajudar no enfrentamento das eventuais dificuldades que surgirão no momento da transição e a família também poderá usufruir dos benefícios gerados por meio deste programa.

Em relação à responsabilidade da IFES, enquanto promotora do bem-estar para seus servidores, a maioria dos entrevistados não tem consciência desta responsabilidade social e assume somente para si a preocupação com a aposentadoria. Neste sentido vale ressaltar, como aponta França,⁵ que a responsabilidade social das organizações está em acordo com as políticas de “envelhecimento ativo”, a Lei nº 8.842/94³¹ e a Lei nº 10.741/03³² quanto à oferta de programas

de apoio aos trabalhadores mais velhos, no apoio para a transição da aposentadoria.

Os resultados deste estudo demonstram a importância do conhecimento das especificidades das categorias profissionais, como é o caso dos servidores das IFESs para a efetivação das políticas de promoção ao bem-estar. É fundamental que futuras pesquisas aprofundem a discussão sobre as similaridades e diferenças entre os perfis profissionais e sociodemográficos, quanto aos aspectos relevantes para o bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria e sobre como as pessoas vêm se preparando para o momento de transição. A generalização destes estudos poderá ajudar na implantação e otimização de PPAs condizentes com a realidade de cada população, sendo possível alcançar maior adesão aos programas e facilitar o bem-estar e a qualidade de vida individual e familiar, durante e após o processo de aposentadoria.

REFERÊNCIAS

1. Siqueira MMM, Padovam VAR. Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicol Teor Pesqui* 2008;24(2):201-9.
2. França LHF. Bem estar e qualidade de vida na aposentadoria. In: Ferreira MC e Mendonça H, organizadores. *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e organizacionais*. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2012.
3. Diener E, Scollon CN, Lucas RE. The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology* 2003;15:187-219.
4. Diener E, Suh EM, Lucas RE, Smith HL. Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin* 1999;125(2):276-302.
5. França LHF. Aposentadoria ativa: o papel das organizações. In: Veras RP, Barros Júnior JC, organizadores. *Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade*. São Paulo: Edicon; 2009. p. 329-346.
6. Bressan, MALC. A significação do trabalho e da aposentadoria: o caso dos servidores da Universidade Federal de Viçosa [dissertação de Mestrado]. Viçosa: Universidade Federal de Viçosa; 2011.
7. Zanelli JC, Silva N. Programa de preparação para aposentadoria. Florianópolis: Insular; 1996.
8. Zanelli JC, Silva N, Soares DH. Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed; 2010.
9. França LHFP, Soares DHP. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicol Cienc Prof* [Internet]. 2009 [Acesso em 20 dez 2010];29(4):738-51. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v29n4/v29n4a07.pdf>
10. Adams GA, Rau BL. Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement. *Am Psychol* 2011;66(3):180-92.
11. França LHFP. O desafio da aposentadoria: os exemplos dos executivos do Brasil e da nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco; 2008. 167 p.
12. França LHFP, Carneiro VL. Programas de Preparação para aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). *Rev Bras Geriatr Gerontol* 2009;12(3):429-47.
13. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Primeiros dados do Censo 2010. 2010 [acesso em 16 jun 2011]. Disponível em: http://www.censo2010.ibge.gov.br/primeiros_dados_divulgados/index.php?uf=31.

14. Cruz TA, Alvarenga SC, Carmo MI, Silva AR, coordenadores. Retrato Social de Viçosa 2007. Viçosa, MG: CENSUS; 2008.
15. Brasil. Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República; 1987.
16. Brasil. Lei Nº 11.091, de 12 de Janeiro de 2005. Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Educação 2005.
17. Brasil. Lei Nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República; 1990.
18. Silverman D. Doing qualitative research: a practical handbook. London: New Delhi: Sage Publications; 2000.
19. Charaudeau P. Linguagem e discurso: modos de organização. São Paulo: Contexto; 2008.
20. Brasil. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal; 2005.
21. Rodrigues M, Ayabe NH, Lunardelli MCF, Canêo LC. A preparação para aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. Rev Bras Orientac Prof 2005;6(1):53-62.
22. Monteiro DMR. Aposentadoria: ponto de mutação. In: Veras RP, Barros Júnior JC, organizadores. Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade. São Paulo: Edicon; 2009; p. 205-20.
23. Soares DHP, Costa AB, Rosa AM, Oliveira MLS. Aposentação: programa de preparação para aposentadoria. Estud Interdiscip Envelhec 2007;12:143-61.
24. Petkoska J, Earl JK. Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. Psychol Aging 2009;24(1):245-51.
25. Hershey DA, Henkens K, Van Dalen HP. Mapping the minds of retirement planners: a cross-cultural perspective. J Cross-Cultural Psychol 2007;38(3):361-82.
26. Kim JE, Moen AD. Retirement transitions, gender, and psychological well-being: a life-course, ecological model. J Gerontol B Psychol Sci Sci 2002; 57(3):212-22.
27. Fouarge D, Schils T. The Effect of Early Retirement Incentives on the Training Participation of Older Workers. LABOUR 2009;23(03):85-109.
28. Veras R. A inclusão social do idoso: promovendo saúde, desenvolvendo cidadania e gerando renda. In: Veras RP, Barros Júnior JC, organizadores. Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade. São Paulo: Edicon; 2009. p. 405-30.
29. Caldas CP. Preparação para uma aposentadoria ativa. In: Veras RP, Barros Júnior JC, organizadores. Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade. São Paulo: Edicon; 2009. p. 141-51.
30. Camarano AA. Texto para discussão nº 1179: mecanismos de proteção social para a população idosa brasileira. Rio de Janeiro: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão; Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; 2006.
31. Brasil. Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República; 1994.
32. Brasil. Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República; 2003.

Recebido: 26/1/2012

Revisado: 13/12/2012

Aprovado: 04/2/2013