UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL

BÁRBARA FIGUEIREDO SANTOS

UM ESTUDO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DE UM INSTITUTO DE SAÚDE DE ALTA COMPLEXIDADE

Rio de Janeiro
2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL

BÁRBARA FIGUEIREDO SANTOS

UM ESTUDO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DE UM INSTITUTO DE SAÚDE DE ALTA COMPLEXIDADE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Serviço Social pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

Orientadora: Profa. Dra. Lobelia da Silva Faceira

Rio de Janeiro
2015

BÁRBARA FIGUEIREDO SANTOS

UM ESTUDO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DE UM INSTITUTO DE SAÚDE DE ALTA COMPLEXIDADE

Aprovado em: _____/_____/_____

_____

Profa. Dra. Lobelia da Silva Faceira - Orientadora
Professora da Graduação do Curso de Serviço Social - UNIRIO

_____

Profa. Dra. Giselle Souza da Silva
Professora da Graduação do Curso de Serviço Social - UNIRIO

_____

Dra. Tatiana Maria Araújo da Fonseca
Professora da Graduação da Faculdade Governador Ozanam Coelho - FAGOC

Rio de Janeiro
2015

Dedicatória

Dedico este trabalho para a pessoa que me deu bases materiais e imateriais para que eu pudesse chegar até aqui e além de tudo é a minha maior fã! Mãe, muito obrigada! Obrigada por cada sorriso, por cada brincadeira e obrigada por ter confiado em mim!

Agradecimentos

Quando chegamos ao ponto de agradecer é porque conseguimos alcançar algum objetivo. Sim, eu consegui alcançar um objetivo. Entretanto esse objetivo não foi uma conquista individual ou particular minha. Não é uma conquista da Bárbara, em especial, é uma conquista de todas as mulheres, negras e pertencentes da classe trabalhadora. Consegui chegar até aqui porque antes de mim, muitos lutaram para que eu chegasse nesse ponto. Considero essa conquista como produto coletivo da luta de todos os trabalhadores. Obrigada a todos!

À minha família amada que sempre esteve ao meu lado: tia Lu, Pedro, tiusco, Vânia e Amanda. Obrigada!

Quero agradecer a todos os professores que tive o privilégio de receber tantos ensinamentos no percorrer da minha formação, especialmente, Rejane, Zilda, Jan, Marta, Ildenir, Lúcia Helena, Matilde e Val. Obrigada!

Gostaria de agradecer também a todos os professores da ESS da UNIRIO. Sim, todos! Porque cada um deles, mesmo que da sua maneira, me ajudou a chegar até aqui. Em especial, Lobélia, Giselle e Terezinha. Lobélia, a professora dos sonhos de qualquer aluno, uma metodologia impecável e que paciência! Afinal, falar de questões tão difíceis de serem debatidas não é tarefa simples! Sempre muito amorosa e afetuosa com todos os alunos! Giselle, aquela professora que a gente sente que gosta do que faz, sempre atenciosa e muito carinhosa com todos! Uma professora exemplar e de vasto conhecimento! Terezinha, que mulher! Sabe aquela pessoa que transpira garra?! Pois é, ela é assim! Uma professora admirável, amorosa e de um saber invejável! Quando eu crescer quero ter um pouco de cada uma delas, até porque se eu almejasse tudo, seria perfeita, não é mesmo?! E não posso esquecer de agradecer ao Diego (Didi), que sempre foi muito solícito, distribuindo declaração e muito carinho para todos! Obrigada!

A trajetória de estágio foi uma etapa bastante importante nesse percurso e tive a oportunidade ter uma supervisora maravilhosa: Tatiana Fonseca, muito obrigada! Quem não gostaria de ser acompanhado por uma profissional tão qualificada? Não só tive a Tati ao meu lado, como tive a Lu, Fabi, Amanda, Mary, Cris, Elton e Zé Viana Filho. Obrigada a todos!

Ah, os meus amigos! Eles que me proporcionaram momentos incríveis de descontração para levar essa jornada tão dura e corrida. Os amigos da universidade: Fê, Bia,

Rodrigo, Verônica (Keka), Elis e Tai. E os da vida: Bela, Rick, Lide, Jeu, Carla, Carol, Tais (No), Caró, Bina, Deise e Lena.

Gostaria de agradecer às professoras da Escola Municipal Rinaldo de Lamare: Sandra e Nádia. Obrigada pela compreensão das tantas trocas de dias no estágio, dos atrasos. Obrigada pelo carinho!

Na minha memória e no meu coração estarão sempre presentes: Ilka, tia Ângela e tia Maria, obrigada por tudo!

E eu não posso deixar de falar da minha maior conquista da universidade, meu maior presente! E não, eu não estou falando do meu diploma, estou me referindo àquele que sempre esteve comigo: meu querido e amado Douglas. Obrigada!

Obrigada cada um de vocês por contribuírem com o meu processo de formação da vida!

Índice de Siglas

CAP – Caixa de Aposentadoria e Pensões
CEME – Central de Medicamentos
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
DATAPREV – Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social
EC – Emenda Constitucional
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FHC – Fernando Henrique Cardoso
FUNABEM – Fundação Nacional para Bem Estar do Menor
FUNPRESP – Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal
FUNRURAL – Fundo de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural
HFB – Hospital Federal de Bonsucesso
IAP – Institutos de Aposentadoria e Pensão
IAPAS – Instituto Nacional de Administração da Previdência Social
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INAMPS – Instituto Nacional da Assistência Medica da Previdência Social
INC – Instituto Nacional de Cardiologia
INPS – Instituto Nacional de Previdência Nacional
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
LBA – Legião Brasileira da Assistência
LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social
LOPS – Lei Orgânica da Previdência Social
LRS – Lei de Responsabilidade Fiscal
MS – Ministério da Saúde
NETI – Núcleo de Estudos para a Terceira Idade
ONU – Organização das Nações Unidas
PAC –Plano Anual de Capacitação
PNH – Política Nacional de Humanização
PNHAH – Programa Nacional de Humanização do Atendimento Hospitalar
PNI – Política Nacional do Idoso
PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria
PT – Partido dos Trabalhadores
RGPS – Regime Geral da Previdência Social
RH – Recursos Humanos
RPPS – Regime Próprio da Previdência Social
SESC – Serviço Social do Comércio
SIMPAS – Sistema Nacional de Assistência e Previdência Social
SUS – Sistema Único de Saúde
UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Faixa etária
Gráfico 2 – Sexo
Gráfico 3 – Cor
Gráfico 4 – Estado civil
Gráfico 5 – Nível de escolaridade
Gráfico 6 – Renda mensal individual
Gráfico 7 – Existência de outro vínculo de trabalho
Gráfico 8 – Nível de conhecimento do PPA da instituição
Gráfico 9 – Nível de participação no PPA
Gráfico 10 – Possibilidade de participação nas atividades do PPA

Sumário

1. Introdução 10

2. O trabalho no âmbito da sociedade capitalista..... 14

3. Velhice e Aposentadoria: categorias intrínsecas? 27

3.1 PPA: origens históricas..... 41

4. O Programa de Preparação para Aposentadoria num instituto de saúde alta complexidade..... 44

4.1 Análise dos Dados da Pesquisa..... 47

5. Considerações Finais..... 67

Referências 69

Anexos 73

1. Introdução

O presente estudo tem como objetivo analisar a participação dos trabalhadores num determinado Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) no município do Rio de Janeiro. Foi realizada uma pesquisa com trabalhadores de um centro federal de referência nacional para cirurgias de alta complexidade em ortopedia e traumatologia do Sistema Único de Saúde (SUS). Informamos que por questões éticas no âmbito da pesquisa não será exposto o nome do centro de referência nacional.

O SUS é regulamentado pelas leis nº 8080/90 e nº 8142/90, que definem os princípios e diretrizes que servirão de base para execução da política de Saúde. O SUS foi consolidado a partir da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que instituiu a política de Saúde como política pública em conjunto com as políticas de Assistência Social e Previdência Social, formando assim, o chamado Tripé da Seguridade Social. A assistência do SUS se organiza pelos seguintes níveis de atenção: Atenção Primária, Média Complexidade e Alta Complexidade, sendo este último, parte do nosso objeto de estudo.

Grande parcela da população passa a maior parte do seu tempo inserida na rotina do trabalho e quando se vê próxima ao momento da aposentadoria, muitas vezes, não sabe o que fazer, pois não se preparou para essa nova etapa. O desligamento dessa rotina pode trazer implicações no âmbito da saúde dos trabalhadores, como também, interferir em aspectos da vida social. Aparecem nesse contexto, os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA), que atuam como mecanismos de preparação para todos os trabalhadores e objetiva auxiliar as diversas questões advindas do afastamento laboral. Os PPAs podem ser um espaço de reflexão, como uma possibilidade para auxiliar os trabalhadores a realizarem o planejamento dos anos posteriores ao desligamento da instituição. Tal programa sugere o reforço das relações familiares e de amizade, além do auxílio na elaboração de projetos futuros de vida, ou seja, preconizam a sociabilidade como forma de suporte para se pensar essa nova etapa de vida (MOREIRA, 1999, p. 76).

A questão do público alvo do programa vai depender muito da intervenção da instituição, onde muitas vezes, será dada prioridade de atenção para trabalhadores com mais idade. Acreditamos que o programa deva ter cunho informativo com o objetivo de sensibilizar toda a força de trabalho, tanto jovens, quanto trabalhadores já em fase de aposentadoria, visto que o programa sugere uma preparação contínua, onde o trabalhador possa se atentar com

relação aos cuidados de saúde e prevenção de doenças, assim como, com fatores econômicos ligados às questões legais, após o cumprimento do tempo de serviço.

O objetivo geral da pesquisa é entender a participação dos trabalhadores no PPA de um instituto de alta complexidade, tendo como eixos de análise a compreensão das contradições do processo de aposentadoria, bem como, a identificação dos fatores que facilitam e dificultam a participação dos trabalhadores nesse programa.

O interesse pela pesquisa se iniciou a partir da experiência de estágio no referido instituto e por meio de observação surgiram inúmeras inquietações frente ao baixo nível de participação dos trabalhadores no PPA. Apesar da ampla divulgação nos mais diversos meios de comunicação da instituição, o programa não consegue alcançar o interesse dos trabalhadores. As reflexões realizadas na pesquisa contribuem para o aprimoramento da imagem do PPA para os trabalhadores que já têm conhecimento sobre o programa e para aqueles que não o conhecem, buscamos incentivar a criação de uma imagem qualificada. Logo, a pesquisa pode cooperar para a promoção da importância do PPA na instituição, como também em outros espaços.

A socialização dos dados analisados aparece como relevante para que a instituição de saúde possa fazer uso dessas informações e refletir sobre as contradições existentes no processo de afastamento do trabalho. O incentivo para outros estudos acadêmicos sobre assuntos relacionados à atenção ao trabalhador também aparece como tarefa desse estudo, visto que a pesquisa, de maneira geral, se constitui como fator essencial para formação acadêmica.

O desenvolvimento desse trabalho incentiva a produção teórica, principalmente, de assuntos relacionados ao trabalhador e a sua preparação para aposentadoria, com vistas a contribuir para o estímulo de novos mecanismos que possam motivar a participação da força de trabalho no setor do referido instituto e também nas demais instituições.

A pesquisa desenvolvida é de natureza qualitativa, sendo utilizada como prática investigativa para analisar e entender o processo da participação dos trabalhadores do instituto no PPA. Minayo (2008) considera que esse tipo de pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares, onde existe uma preocupação com o nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificado. Logo, a pesquisa aqui apresentada não possui intenção de quantificar a força de trabalho que participa ou não do PPA, mas sim entender o porquê da participação ou a falta dela.

Apesar de entendermos o PPA como um programa para todos os trabalhadores, o estudo tem como público alvo 73 trabalhadores que estão em processo de aposentadoria no referido instituto de alta complexidade, isso porque, são eles que estão vivenciando o processo de aposentadoria e já têm a possibilidade de solicitar o afastamento. Buscamos analisar a participação desses trabalhadores e o entendimento deles sobre a relevância do PPA.

Ressaltamos a limitação de referências bibliográficas e estudos sobre o processo de preparação para a aposentadoria, logo, a construção dos dados da presente pesquisa foi realizada por meio da observação participante das atividades de estágio; a entrevista não estruturada realizada com a assistente social da instituição; e a aplicação de questionários com os trabalhadores que estão próximos do processo de aposentadoria.

A pesquisa se desenvolveu no período de outubro a dezembro de 2015, onde, na primeira semana de outubro mandamos e-mails para os 73 trabalhadores, mas somente 3 responderam. Então, percebemos que nem todos os trabalhadores têm acesso ao e-mail institucional. Na segunda semana realizamos contato telefônico com intuito de informar e convidá-los para responder os questionários. Não tivemos êxito. Pensamos que fazer o convite pessoalmente poderia ser mais atrativo, logo, na terceira semana de outubro fomos em alguns setores, mas houve muita resistência dos trabalhadores em nos atender. Por se tratar de um ambiente hospitalar, muitos espaços são restritos [1] para os não trabalhadores daquele determinado local. Alguns questionários conseguimos aplicar no mesmo momento da abordagem, mas outros, tivemos que deixar sob responsabilidade do trabalhador, o que nos fez retornar ao setor para busca do documento. Apesar de todas as dificuldades, conseguimos entregar 19 questionários, dos quais 11 foram preenchidos e devolvidos. Por conta dos prazos para elaboração da pesquisa, não retornamos para pegar os 8 questionários que restaram.

Com a análise dos dados pretende-se entender as principais questões que facilitam e dificultam a participação dos trabalhadores no PPA. A pesquisa possui como categorias teóricas o trabalho, capitalismo, aposentadoria e velhice, sendo necessário inicialmente problematizar e conceituar essas categorias para, posteriormente, analisar o material empírico com base nos eixos de análise: a compreensão do PPA, ou seja, conhecer determinações históricas do referido programa, além de buscar aporte teórico em categorias relevantes para essa discussão; o nível de participação, no sentido de entender o porquê da baixa adesão ao

[1] Tal restrição ocorre com a existência de roletas automáticas que necessitam de aprovação prévia mediante o crachá específico para acessar determinado setor.

programa e sua importância para o processo de afastamento do trabalhador; as facilidades e dificuldades de participação, buscando compreender e analisar as questões que podem facilitar a participação do trabalhador no referido programa, bem como, as questões que dificultam.

Assim, esta monografia estrutura-se em três capítulos, onde o primeiro apresenta brevemente a categoria trabalho e suas relações com o capitalismo. Baseamos nossas análises no materialismo histórico e dialético, utilizando autores como Karl Marx (1996), Ricardo Antunes (1999, 2003, 2005, 2009), Marcelo Braz e José Paulo Netto (2007) e Sara Granemann (2009).

No segundo capítulo analisamos o binômio velhice e aposentadoria, assim como, o histórico dos PPA's. Buscamos a desconstrução do entrelaçamento entre velhice e aposentadoria, de modo a entender como essas duas categorias estão relacionadas, porém, chamando atenção para essa relação como reflexo do modelo econômico vigente e não como algo natural. Utilizamos Simone de Beauvoir (1970), Guite Zimermam (2000), Ivanete Boschetti (2009), Vicente de Paula Faleiros (2008), Larissa Dahmer Pereira (2006) e Letizia Mota (2007). Também fizemos uma breve análise sobre o contexto histórico dos PPAs, apontando as iniciativas que precederam seu surgimento.

No terceiro capítulo fizemos uma análise crítica do PPA na instituição de saúde pesquisada, levando em consideração o relato da história oral do PPA concedido pela assistente social responsável pelo programa, além de examinar os dados obtidos através do questionário aplicado aos trabalhadores e utilizamos para tal, os autores Thiago Nascimento Ordonez e Meire Cachioni (2009), Andrea Andujar (2006) e Thiago Bazi Brandão (2011).

2. O trabalho no âmbito da sociedade capitalista.

O objetivo deste capítulo inicial é introduzir um debate teórico sobre a categoria trabalho e analisar brevemente suas especificidades e transformações na sociedade capitalista contemporânea, desenhando o cenário necessário para a compreensão dos processos de preparação para a aposentadoria.

O entendimento sobre a categoria trabalho já foi objeto de pesquisa e analisado por diversos estudiosos, trata-se de uma temática que, além de indispensável para a compreensão da atividade econômica, faz referência ao próprio modo de ser dos homens e da sociedade (BRAZ, NETTO, 2007, p. 29). Tomaremos como base a compreensão marxista sobre essa categoria e como ponto inicial de entendimento do nosso objeto de estudo. O debate sobre essa temática pode ter diferentes apreensões e entendimentos de acordo com o contexto histórico, não se pretende nesse estudo o aprofundamento, mas percebemos o quão importante é discuti-la, mesmo que breve, para avançar na análise sobre a participação dos trabalhadores no Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA).

Para dar início às reflexões, Marx (1996) entende o trabalho como processo entre o homem e a natureza, onde o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Vale destacar o caráter exclusivo do homem nessa atividade, isto quer dizer, por mais que alguns animais exerçam atividades semelhantes, essas ações jamais serão consideradas trabalho e vão se diferenciar pelo fato do homem poder projetar, se antecipar e definir de que forma alcançará seu objetivo (MARX, 1996, p. 142).

Marx em sua obra *O capital* (1996) elucida a comparação da aranha que executa operações parecidas com a de um tecelão, mas como já falamos, o tecelão por pior qualidade técnica que tenha, idealiza em sua cabeça antes mesmo de executar, é isso que vai diferenciá-lo e definir a atividade do homem como trabalho. Nesse caso, a aranha constrói sua teia em função de uma herança geneticamente determinada, através de uma relação imediata entre o animal e o seu meio ambiente, o que segundo Braz e Netto (2007), será mais uma das distinções da categoria trabalho e se justificarão pelos seguintes motivos:

> Em primeiro lugar, porque o trabalho não se opera com uma atuação imediata sobre a matéria natural; diferentemente, ele exige instrumentos que, no seu desenvolvimento, vão cada vez mais se interpondo entre aqueles que o executam e a matéria; em segundo lugar, porque o trabalho não se realiza cumprindo determinações genéticas; bem ao contrário, passa a exigir habilidades e conhecimentos que se adquirem inicialmente por repetição e

> experimentação e que se transmitem mediante aprendizado; em terceiro lugar, porque o trabalho não atende a um elenco limitado e praticamente invariável de necessidades, nem as satisfaz sob formas fixas; [...] as formas desse atendimento variam muitíssimo e, sobretudo, implicam o desenvolvimento, quase sem limites de novas necessidades (BRAZ e NETTO, 2007, p. 30-31).

Sendo assim, o ser humano distancia-se da natureza a partir do trabalho e percebemos a diferença entre o trabalho com qualquer outra atividade natural. O trabalho se caracteriza por uma relação entre o sujeito, aquele que executa, e o objeto, aquilo que vem da natureza, e entre essa relação existe um meio de trabalho, um instrumento, que media essa tal relação (BRAZ, NETTO, 2007, p. 32). Dessa forma, Marx (1996) registra: *o homem é único animal que fabrica instrumentos.* Por conta disso, o homem amplia suas potencialidades e consegue realizar feitos que sem o domínio de determinados instrumentos não poderia realizar (MARX, 1996, p. 204). Para Granemann (2009), será tal capacidade que estabelecerá firme distinção entre o trabalho humano e as demais atividades desenvolvidas por outros animais.

Segundo Braz e Netto (2007), o trabalho implica um movimento indissociável em dois planos: o subjetivo e o objetivo. O primeiro se explica pelo fato da capacidade de prefiguração se processar no âmbito do sujeito, isto é, o homem como sujeito possui capacidades teleológicas, que é aquela projeção, antecipação do resultando final do seu trabalho. A segunda, está relacionada ao resultado na transformação material da natureza, nesse caso, a finalização do trabalho. Logo, a realização do trabalho constitui uma objetivação do sujeito que o efetua (BRAZ, NETTO, 2007, p. 32).

Além disso, existem algumas exigências postas aos sujeitos que condicionam a realização do trabalho e que estão para além de determinações naturais. A escolha adequada para utilização de algum instrumento no ato do trabalho, por exemplo, é uma exigência necessária para materializar o trabalho, o sujeito não fará essa escolha pautada em questões sentimentais e sim em avaliações que envolvam elementos (como bom ou mal) pertinentes à obtenção dos resultados do trabalho (BRAZ, NETTO, 2007, p. 33).

Outro ponto importante na análise dos autores frente à categoria trabalho está relacionado ao resultado do trabalho, onde, por mais que o sujeito faça uso de materiais naturais para chegar a sua finalidade, há uma distinção na relação entre sujeito e objeto. Essas relações têm um caráter autônomo, não são fixas e eternas, ou seja, aquele machado que o sujeito construiu será independente do seu criador (BRAZ, NETTO, 2007, p. 33).

Braz e Netto (2007) explicitam duas exigências fundamentais para efetivação do trabalho: o conhecimento sobre a natureza e a coordenação múltipla necessária ao sujeito. Para a confecção de qualquer instrumento, do mais simples ao mais complexo, é preciso que o sujeito conheça as propriedades da natureza. A capacidade de prefiguração não é suficiente para se alcançar a finalidade prevista, o sujeito precisa também reproduzir idealmente as condições objetivas em que vai atuar, como por exemplo, pensar qual o nível necessário de resistência da pedra para construir o machado. Além disso, é preciso transmitir esse conhecimento adquirido, então, a partir das experiências imediatas do trabalho, o sujeito se vê impulsionado a generalizar e a universalizar os saberes que detém (BRAZ, NETTO, 2007, p. 33).

Para transmitir esse conhecimento é preciso um modo de comunicação, logo, o trabalho exige e possibilita a constituição de um tipo de linguagem para articular e ser condicionante para o aprendizado. Braz e Netto (2007) pontuam: *"O trabalho é, sempre, atividade coletiva: seu sujeito nunca é um sujeito isolado, mas sempre se insere num conjunto (maior ou menor, mais ou menos estruturado) de outros sujeitos"* (BRAZ, NETTO, 2007, p. 34).

O fato do sujeito coletivizar seus conhecimentos implica também na sua relação com outros sujeitos, o que exige formas de convencê-los ou obrigá-los, da mesma maneira que é preciso organizar e distribuir as tarefas. Vale destacar, que essa coletivização só é necessária através de uma linguagem articulada e não está condicionada a fatores biológicos, naturais (BRAZ, NETTO, 2007, p. 34). Os autores complementam:

> [...] o caráter coletivo da atividade do trabalho é, substantivamente, aquilo que se denominará de social. [...] o trabalho não transforma apenas a matéria natural, pela ação dos seus sujeitos, numa interação que pode ser caracterizada como o metabolismo entre sociedade e natureza. O trabalho implica mais que a relação sociedade/natureza: implica uma interação no marco da própria sociedade, afetando os seus sujeitos e a sua organização (BRAZ e NETTO, p. 34).

O trabalho expressa as representações do sujeito sobre o mundo e não se limita na transformação da natureza, visto que, quando ele o faz, transforma-se também. O trabalho marca a história da sociedade e traz consigo um novo ser, um ser que se distingue do resto da natureza: o ser social. Logo, para reforçar o entendimento sobre a categoria, percebemos sua centralidade e seu protagonismo na construção do ser social. O trabalho, portanto, constitui o

ser social e é a partir dele que a humanidade se expressa como tal (BRAZ, NETTO, 2007, p. 34).

Após esta breve apresentação do conceito marxista da categoria trabalho, pretendemos compreender as transformações do mundo do trabalho na sociedade capitalista e a "forma de ser" do trabalho, tomando como base a análise de Antunes (1999, 2003, 2005, 2009). O autor propõe entendermos a classe trabalhadora hoje a partir de uma noção ampliada, que engloba os assalariados, mulheres e homens que vivem da venda da sua força de trabalho, além do proletariado industrial, os assalariados do setor de serviços, o proletariado rural, os trabalhadores precarizados, terceirizados, além dos desempregados, ou seja, todos aqueles que são despossuídos dos meios de produção (ANTUNES, 2005).

As formas de reprodução do trabalho tiveram muitas faces no seu desenvolvimento até chegar nas formas da sociedade contemporânea. O sistema capitalista para alcançar seu objetivo central de acumulação via exploração, precisou se aprimorar e criar novos mecanismos. Antes da consolidação da estrutura econômica capitalista que vemos nos dias atuais, tínhamos uma estrutura econômica feudal, que se baseava numa economia de subsistência, onde havia uma produção direta na terra. Em suma, a fundamental diferença entre esses dois modelos de produção é que no feudalismo, o trabalhador possuía o conhecimento de todas as etapas da produção, além de deter os meios de produção, como a terra e os instrumentos para realização do seu trabalho, o que já não acontece no modo de produção capitalista (MARX, 1996, p. 343).

O capitalismo foi se desenvolvendo e modificando as relações de trabalho. Enquanto no feudalismo a produção era realizada apenas para fins de suprir as necessidades do senhor feudal e do servo[2], no capitalismo, se criam novas necessidades.

> O sistema de metabolismo social do capital nasceu como resultado da divisão social que operou a subordinação estrutural do trabalho ao capital. Não sendo consequência de nenhuma determinação ontológica inalterável, esse sistema de metabolismo social é, segundo Mészaros, o resultado de um processo historicamente constituído, em que prevalece a divisão social hierárquica que subsume o trabalho ao capital (ANTUNES, 2009, p. 21).

Antunes (2009) discorre sobre essa questão denominando sistemas de mediações de primeira ordem e de segunda ordem[3], nas quais as mediações de primeira ordem são aquelas

[2] Até existiam trocas de produtos na economia feudal, mas não se tinha o intuito de acumular.

[3] A apresentação dessas categorias se faz necessário para embasar o debate, mas não aprofundaremos sobre essa temática – Veja em: *Os sentidos do trabalho,* Ricardo Antunes (2009).

que preservam as funções vitais da reprodução individual e social, como nossas funções primárias, básicas. Já as de segunda ordem correspondem a um determinado período histórico que afetou profundamente as funções de primeira ordem. Como por exemplo, a introdução de elementos fetichizados e alienantes de controle social (ANTUNES, 2009, p. 22). O surgimento do capitalismo traz consigo uma série de fatores inerentes para sua preservação e que modificam diretamente a sociabilidade humana.

Após o período feudal, o capitalismo se consolida como base econômica mundial e através da expansão marítima em meados do século XV, caracteriza seu sistema exploratório e opressor sobrepondo-se até mesmo a vida humana, esse período chamado assim de capitalismo mercantil ou comercial perdurou até o século XVIII. Posteriormente, o capitalismo desenvolve sua fase industrial ou concorrencial, que é marcada principalmente pelo desenvolvimento industrial e de novas formas de exploração, alienação e opressão do trabalho. Com início a partir da Revolução Industrial na Inglaterra no final do século XVIII, o processo de produção manual foi substituído pelas máquinas e trouxe à tona não só um novo modelo de produção, mas também novas formas de relações sociais. Agora com o auxílio das máquinas o processo de produção teve grandes avanços, mas ainda precisou de alguns ajustes no que tange as formas de organização do trabalho e sua operacionalização. Dessa forma, no final do século XIX, o capitalismo sofre algumas modificações e passa a gestar o chamado capitalismo financeiro ou imperialista, que tem como importante característica a introdução de tecnologias mais avançadas, que resultaram em fusões empresariais, além do surgimento das multinacionais.

Nesse sentido, o início do século XX é marcado por um novo modelo de produção baseado na racionalização do trabalho, desenvolvido por Frederick Taylor [4], que posteriormente influenciou Henry Ford[5] - o taylorismo/fordismo [6]. O operário precisou se especializar através de movimentos repetitivos e além disso, era controlado permanentemente por um supervisor. Esse padrão produtivo estruturou-se no trabalho de forma fragmentada, parcelar, separando as tarefas, entretanto, quando articuladas resultavam um trabalho coletivo (ANTUNES, 2009, p. 39).

---

[4] Taylor racionaliza o trabalho através de estudos que buscam controlar os movimentos e o tempo de trabalho.

[5] Muito conhecido por suas bases de produção em massa, o fordismo ganhou força total na época e era baseado numa ideia de linhas de produção, isto é, através de uma esteira rolante as mercadorias eram movimentadas e a cada movimento, um operário desempenhava uma pequena parcela da montagem.

[6] Alguns autores analisam de maneira separada esses dois modelos de produção (taylorista e o fordista), mas de acordo com Antunes (1999), apesar desse binômio ter surgido de modos diferentes, formaram um casamento perfeito.

Através de uma análise sistemática dos modos de produção, Taylor implanta a forma mais rápida de produção por meio da padronização, simplificação e fracionamento das tarefas dos trabalhadores. A uniformidade aparente partilhada pelos trabalhadores esconde na sua essência a individualização de cada trabalhador, anulando a coletividade do processo produtivo (ANTUNES, 2009).

A contradição destas relações de trabalho é que ela não permite ao trabalhador se reconhecer no processo produtivo, alienando-o de tal forma que o faz ignorar o sentido de seu trabalho e o destino de sua tarefa. Neste sentido, o capitalismo traz consigo uma série de contradições, muitas delas relacionadas ao mundo do trabalho. Ao mesmo tempo em que o trabalho é a fonte de humanização e é o fundador do ser social, sob a lógica do capital se torna degradado, alienado e estranhado.

Observamos as inúmeras transformações ocorridas nesse modo de produção e que na verdade, nenhuma delas modificou a essência exploradora da relação capital/trabalho, pelo contrário, essa relação potencializa-se cada vez mais. Existe uma contradição intrínseca no modo de produção capitalista, onde a acumulação da riqueza está baseada na produção de mais-valia. Logo, para a classe dominante é importante haver uma valorização da mercadoria através do incentivo de um consumo ilimitado e exagerado, que tem seu maior alvo na própria classe trabalhadora, o que acaba causando uma desproporção entre a quantidade de mercadoria produzida e a capacidade econômica de se consumir, gerando assim as crises (CÂMARA, 2009, p. 46).

> [...] a própria lógica do desenvolvimento capitalista manifesta-se ciclicamente em crises de superprodução e superacumulação, permeadas pelas lutas de classes. As crises são cíclicas, fenômeno intrínseco e estrutural ao próprio sistema capitalista. Não sendo, as crises, fases estranhas, doenças, mas períodos do próprio desenvolvimento capitalista, formas em que se manifesta a queda tendencial da taxa média de lucros (MONTAÑO, 2012, p. 283).

O que resulta nesse contexto, um pauperismo diferenciado das sociedades anteriores, que eram pobres por conta da falta de desenvolvimento da capacidade produtiva e agora se tem uma escassez socialmente produzida. Na sociedade capitalista o nível das forças produtivas é bem elevado, porém, não há uma distribuição igualitária dessas riquezas socialmente produzidas. Há uma pobreza exacerbada que cresce cada vez mais, juntamente com o desenvolvimento do modo de produção capitalista que modifica as relações sociais e se

mostra contraditório, pois, quanto mais se produz, mais pobreza se tem. Esses impactos dão início a utilização de uma expressão para elucidar um novo fenômeno: a "questão social".

Segundo Netto (2011), a expressão "questão social" tem história recente e sua utilização teve início na terceira década do século XIX e não está ligada somente com questões econômicas, mas também com questões culturais, políticas e de gênero. O autor ainda sinaliza que a pobreza não é exclusiva do capitalismo e nem mesmo a exploração, mas acrescido de mobilização social (fator determinante da "questão social") e através da conscientização política da classe trabalhadora, essas manifestações tornam-se uma ameaça à ordem social para a burguesia.

Este breve resgate histórico serve-nos para mostrar como a aceleração do ritmo de trabalho foi uma das prioridades do modelo de produção capitalista, resultando em uma produção em larga escala para atender à demanda crescente do consumo em massa, além de gerar transformações significativas.

Após longo período de acumulação propiciado no modelo de produção taylorista/fordista, no princípio dos anos 70, no entanto, se inicia seu processo de esgotamento. A crise estrutural do capital na década de 1970 caracterizou-se pela ineficiência desse padrão de produção estruturado em manter as taxas de acumulação. Tal fato promoveu a adoção do ideário neoliberal e da reestruturação produtiva como instrumento para conter a crise. Esta caracterizou-se pelo desemprego estrutural, e principalmente pela flexibilização das relações de trabalho, marcada pelo abandono da política de pleno emprego, consequência das lutas entre capital e trabalho na década de 60 (ANTUNES, 1999). Frente a isto, o modelo taylorista/fordista mostrou-se impossibilitado de solucionar a crise, que propiciou mudanças significativas no mundo do trabalho, com rebatimento no Estado de bem-estar social, crise fiscal do Estado capitalista e aumento das privatizações.

Desta forma o modelo taylorista/fordista foi reestruturado pelo capital de forma a resgatar o padrão de acumulação anterior. De acordo com Antunes (1999, p. 36) "tratava-se, para o capital, de reorganizar o ciclo reprodutivo preservando seus fundamentos essenciais". Nesta perspectiva tornou-se fundamental para o capital pensar uma nova forma de restabelecer o lucro flexibilizando ao máximo as relações de trabalho, exigindo um trabalhador polivalente que atenda suas necessidades sem os vínculos do pleno emprego de outrora considerados como dispensáveis.

Novos modelos de produção foram introduzidos e aquele proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado, herdeiro da era industrial verticalizada do tipo taylorista/fordista reduziu bastante (ANTUNES, 2003, p. 230).

> Este proletariado vem diminuindo com a reestruturação produtiva do capital, dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam através de empregos formais (BIHR, 1998; BEYNON, 1998 apud ANTUNES, 2003, p. 231).

A restruturação produtiva na qual o autor se refere, diz respeito ao modelo produtivo do sistema capitalista conhecido como toyotismo [7], que incentiva cada vez mais a flexibilização do trabalho, que exige do trabalhador, como o nome já diz, uma flexibilização das funções, bem como, preconiza a informalidade nas relações de trabalho, por meio de contratos frágeis e temporários, além das diversas formas de terceirização dos vínculos trabalhistas. A flexibilização não define uma única função para o trabalhador, ele se torna um "colaborador", não mais aquele funcionário dito como subordinado. Esse modelo de produção esconde seu caráter controlador por baixo de estratégias que aparentemente são "libertadoras". A expansão dos trabalhos em domicílio é um exemplo desse tipo de relação flexível, remetendo até as antigas *workhouses*[8].

> Anteriormente, ainda sob a vigência do *Welfare State,* estes postos de trabalho eram prioritariamente preenchidos pelos imigrantes, como os *gastarbeiters* na Alemanha, o *lavoro nero* na Itália, os *chicanos* nos Estados Unidos, os *dekasseguis* no Japão. Mas, atualmente, a expansão do trabalho precarizado atinge também os trabalhadores remanescentes da era da especialização *taylorista-fordista*, cujas atividades vêm desaparecendo. Com a desestruturação crescente do *Welfare State* nos países do Norte e com a ampliação do desemprego estrutural, os capitais transnacionais implementam alternativas de trabalho crescentemente desregulamentadas e "informais", das quais são exemplos as distintas formas de terceirização (ANTUNES, 2003, p. 231).

Antunes (2003) ainda chama atenção para o aumento do trabalho feminino, que atinge mais de 40% da força de trabalho em vários países avançados e que tem sido absorvido pelo capital, principalmente no universo do trabalho precarizado e desregulamentado. No entanto a

---

[7] Chamando também de modelo japonês, o toyotismo surgiu após a Segunda Guerra Mundial.

[8] Tradução: Casas de trabalho. Em meados do século XVII na Inglaterra haviam alojamentos (precários e com péssimas condições) de trabalho para pessoas que não tinha condições suficientes de sobreviver.

faixa salarial das mulheres permanece inferior aos demais trabalhadores do sexo masculino, na mesma proporção que os direitos sociais e trabalhistas continuam desiguais.

> Muitos pesquisadores afirmam que, na nova divisão sexual do trabalho, as atividades de concepção, que demandam maior domínio técnico, ou ainda aquelas de *capital intensivo* são realizadas predominantemente pelos homens, enquanto as atividades de maior *trabalho intensivo*, frequentemente com menores níveis de qualificação, são preferencialmente destinadas às mulheres trabalhadoras — e também aos (às) trabalhadores/as imigrantes, negros/as, entre outros (HIRATA, 2002, apud ANTUNES, 2003, p. 232).

Além disso, houve uma significativa expansão dos trabalhadores assalariados no "setor de serviços" no final do século XX, que acolheu grande parte dos trabalhadores das fábricas, estes expulsos do mundo produtivo industrial em decorrência do processo de reestruturação produtiva, da entrada das políticas neoliberais e do cenário de desindustrialização e privatização. Vale destacar, que as mutações organizacionais, tecnológicas e de gestão não afetam somente o setor industrial, também causam impactos no mundo do trabalho nos segmentos de serviços (ANTUNES, 2003, p. 232).

> Com a inter-relação crescente entre mundo produtivo e setor de serviços, vale enfatizar que, em consequência dessas mutações, várias atividades no setor de serviços anteriormente consideradas improdutivas tornaram-se diretamente produtivas, subordinadas à lógica exclusiva da racionalidade econômica e da valorização do capital (LOJKINE, 1995, apud ANTUNES, 2003, p. 232).

As mutações citadas pelo autor, trazem consequências relacionadas a inserção no mundo do trabalhado de determinados grupos da sociedade, como os jovens que já possuem a idade permitida para trabalhar, no entanto, por falta de experiência mínima acabam aceitando qualquer proposta de trabalho mesmo que seja de forma precária; bem como, a população idosa, que dificilmente consegue reingressar no mercado de trabalho, assim, contribuindo para engrossar a lista dos desempregados, dada a vigência da sociedade do desemprego estrutural (ANTUNES, 2003, p. 232).

> Somam-se, desse modo, aos contingentes do chamado trabalho informal, aos desempregados, aos "trabalhos voluntários" etc. O mundo do trabalho atual tem recusado o trabalhador herdeiro da "cultura fordista", fortemente especializado, que é substituído pelo trabalhador "polivalente e multifuncional" da era toyotista (ANTUNES, 2003, p. 233).

O mundo do trabalho torna-se complexo, heterogêneo e diversificado, caracterizado pelo aumento do número de trabalhadores no setor de serviços e ainda pela expansão de novos mercados de trabalho, como o denominado “terceiro setor”.

> [...] vem se desenvolvendo no mundo do trabalho uma crescente expansão do trabalho no chamado "terceiro setor", assumindo uma forma alternativa de ocupação, através de empresas de perfil mais comunitário, motivadas predominantemente por formas de trabalho voluntário, abarcando um amplo leque de atividades. No “terceiro setor”, predominam as empresas de caráter assistencial, sem fins diretamente mercantis ou lucrativos, que se desenvolvem relativamente à margem do mercado (ANTUNES, 2003, p. 233).

O autor entende essa expansão do “terceiro setor” como desdobramento direto da diminuição do trabalho fabril, industrial, e ao mesmo tempo como alternativa de amenizar os altos índices de desemprego. O que o torna contraditório, visto que desempenha um papel funcional ao mercado, já que incorpora os trabalhadores que estão fora do mercado de trabalho, mas atua baseado numa lógica não mercantil.

> Em suma: se o “terceiro setor” vem incorporando trabalhadores que foram expulsos do mercado de trabalho formal e passam a desenvolver atividades não-lucrativas, não-mercantis, reintegrando-os; este pode ser considerado seu traço positivo. Ao incorporar — ainda que de modo também precário — aqueles que foram expulsos do mercado formal de trabalho, estes seres sociais vêem-se não mais como desempregados, plenamente “excluídos”, mas como pessoas capazes de realizar atividades efetivas, dotadas de algum sentido social e utilidade. Contudo, devemos reiterar que estas atividades são funcionais ao sistema, que atualmente se mostra incapaz de absorver os desempregados e precarizados (ANTUNES, 2003, p. 234).

As transformações no mundo do trabalho aqui explicitadas demonstram o avanço do capital e como a classe trabalhadora vem sofrendo inúmeros “ataques” no que diz respeito a retração dos seus direitos trabalhistas e sem falar na dificuldade em se organizar como classe, reconhecendo o outro, mesmo que de categoria profissional distinta, como pertencente à uma mesma classe: a trabalhadora.

> Portanto, este é o desenho compósito, diverso, heterogêneo, polissêmico e multifacetado que caracteriza a nova conformação da classe trabalhadora, a “classe-que-vive-do-trabalho”: além das clivagens entre trabalhadores estáveis e precários, homens e mulheres, jovens e idosos, nacionais e imigrantes, brancos e negros, qualificados e desqualificados, ‘incluídos’ e ‘excluídos’, entre outros, temos as estratificações e fragmentações que se acentuam em função do processo crescente de internacionalização do capital (ANTUNES, 2003, p. 235).

Antunes (2003), a partir do referencial teórico marxista, problematiza as mudanças do mundo do trabalho no cenário contemporâneo, mas ressalta a centralidade do trabalho na sua perspectiva de valor de uso e de troca no âmbito da sociedade capitalista. Existem algumas correntes teóricas [9] que discordam dessa linha de pensamento e afirmam que na contemporaneidade o trabalho perdeu a centralidade no âmbito da sociedade capitalista. Para Antunes (2005) o trabalho continua sendo central, apontando uma crescente imbricação entre trabalho material e imaterial, onde o trabalho material seria a atividade manual, resultando diretamente uma mercadoria e o trabalho imaterial, seria o trabalho intelectual, que não produz diretamente uma mercadoria. É inegável que a atividade intelectual vem crescendo, até mesmo no setor industrial que se encontra cada dia mais informatizado, além da área de serviços, no entanto, por mais que a imaterialidade do trabalho seja uma tendência, a materialidade é ainda largamente prevalente (ANTUNES, 2005, p. 96).

> O trabalho imaterial [...] expressa, em nosso entendimento, no capitalismo de nossos dias a vigência da esfera informacional da forma-mercadoria: ele é a expressão do conteúdo informacional da mercadoria, exprimindo as mutações do trabalho no interior das grandes empresas e do setor de serviços que são dotados de tecnologia de ponta. Trabalhos material e imaterial, na imbricação crescente que existe entre ambos, encontram-se, portanto, centralmente subordinados à lógica da produção de mercadorias e de capital [...] (ANTUNES, 2005, p. 96).

Antunes (2005) afirma que para pensar o mundo do trabalho na contemporaneidade é preciso perceber que as características apresentadas atualmente não são as mesmas. E mesmo sem aquele trabalho de "chão de fábrica", onde a partir da atuação direta do trabalhador na produção resulta uma mercadoria, as demais formas de trabalho estão subordinadas à lógica da produção de mercadorias e de capital, como explicita a citação anterior.

Como já apontamos, a compreensão da nova forma de ser do trabalho na contemporaneidade deve considerar sua totalidade. Percebendo de maneira ampliada os assalariados, homens e mulheres, que vivem da venda da sua força de trabalho, não se restringindo aos trabalhadores manuais diretos. O trabalho mesmo que sob novas formas, engloba tantos os "trabalhadores produtivos", aqueles que fazem parte do núcleo central do proletariado industrial e atuam diretamente no processo de criação de mais-valia e da

[9] Antunes (2005) sinaliza André Gorz como um dos principais pensadores dessa linha com a obra *Adeus ao proletariado* de 1980, além de Claus Offe (1980), Dominique Méda (1995), Jeremy Rifkin (1995), Robert Kurz (1992), entre outros autores.

valorização do capital, quanto os “trabalhadores improdutivos”, cujo trabalho não cria diretamente mais-valia, uma vez que é utilizado como serviço, seja para uso público, como os serviços públicos, seja para uso capitalista (ANTUNES, 2003, p. 235).

Logo, as justificativas dos pensadores que negam a centralidade da categoria trabalho na sociedade atual não são suficientes para afirmar a tal “desaparição do trabalho”.

> A classe trabalhadora, por conseguinte, é mais ampla do que o “proletariado industrial produtivo” do século passado, embora este ainda se constitua em seu núcleo fundamental. Tem, portanto, uma conformação mais fragmentada, mais heterogênea, mais complexificada, mais polissêmica e mais multifacetada. Uma conformação que só pode ser apreendida se partirmos de uma noção ampliada de trabalho. [...] como todo trabalho produtivo é assalariado, mas nem todo trabalhador assalariado é produtivo, uma noção contemporânea de classe trabalhadora deve incorporar a totalidade dos/as trabalhadores/as assalariados/as (ANTUNES, 2003, p. 236).

Mesmo chegando à conclusão que o trabalho ainda é central na sociabilidade humana, precisamos perceber as contradições existentes nesse processo, no sentido que quando a vida humana se resume exclusivamente ao trabalho, frequentemente se torna um esforço desagradável, penoso, alienante. Se necessitamos do trabalho humano e reconhecemos seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora e aliena o ser social (ANTUNES, 2005, p 14).

Por conta das atuais ramificações dos vínculos trabalhistas existentes na sociedade capitalista, muitas terminologias são utilizadas para ocultar e enfraquecer a luta e o reconhecimento da classe trabalhadora. Termos como “servidores”, “associados” ou “colaboradores” buscam uma fragmentação de classe. Por esse motivo, esta monografia faz uso do termo “trabalhador” em todo o texto, independente dos vínculos de trabalho, acreditando incentivar o reconhecimento de classe.

Essas ramificações dos vínculos de trabalho podem ser exemplificadas na instituição de saúde que constitui campo empírico desta pesquisa, onde a utilização de crachás de cores distintas (verde e azul) não objetiva apenas a identificação dos trabalhadores. Pelo contrário, essa distinção pretende demarcar quais tipos de vínculos possuem cada trabalhador. Ou seja, o crachá da cor verde é para trabalhadores terceirizados e o crachá de cor azul é destinado aos trabalhadores concursados. A princípio pode parecer não ter muita relevância esse tipo de informação, mas as relações de trabalho e, até mesmo, o acesso aos espaços físicos nessa instituição se baseiam pela cor do crachá.

As questões aqui debatidas, mesmo que de forma sintetizadas, nos dão base para entender as relações capitalistas frente ao mundo do trabalho e como isso vai interferir no processo de aposentadoria do trabalhador, sendo ele submerso pelas contradições do binômio capital/trabalho, bem como, se tornando obrigatória sua inserção na aposentadoria numa determinada fase da vida: a velhice.

3. Velhice e Aposentadoria: Categorias intrínsecas?

O objetivo deste capítulo é apresentar um debate teórico sobre as categorias velhice e aposentadoria, bem como, analisar os termos velhice, idoso e terceira idade. Num segundo momento, apresentamos brevemente estatísticas que apontam o aumento da população idosa; e, posteriormente, apontamos o debate sobre a política previdenciária brasileira.

Alguns temas precisam de cautela para serem estudados, pois, podem ser direcionados ao senso comum e caminhar para um certo caráter pejorativo. A velhice é um exemplo disso. Segundo Beauvoir (1970, p. 08) "a velhice surge aos olhos da sociedade como uma espécie de segredo vergonhoso do qual é indecente falar". Na época que a autora francesa escreveu um dos seus maiores clássicos *A Velhice*, pouco se estudara sobre o assunto e por muitos anos foi tratado com descaso. Beauvoir (1970) denomina esse acontecimento como "conspiração do silêncio" e aponta que "os velhos provocam escândalo quando manifestam os mesmos desejos, sentimentos e reivindicações dos jovens; o amor e o ciúme, neles, parecem ridículos ou odiosos, a sexualidade é repugnante, a violência derrisória" (BEAUVOIR, 1970, p. 08).

As observações da autora datam mais de 40 anos e mesmo para os menos estudiosos sobre o assunto, fica fácil perceber como a afirmação acima se adequa aos dias atuais. Beauvoir (1970, p. 13) caracteriza a velhice como "fenômeno biológico [que] acarreta consequências psicológicas e tem uma dimensão existencial como todas as situações humanas: modifica a relação do homem no tempo". Quando a autora fala de fenômenos biológicos está se referindo às singularidades do organismo humano, nesse caso idoso; as consequências psicológicas estão ligadas à específicas condutas consideradas típicas do idoso; e o que a autora chama de dimensão existencial está relacionado às mudanças do homem com o mundo (BEAUVOIR, 1970, p. 13).

Vale destacar que no decorrer do seu texto Beauvoir (1970) não busca definir a velhice, mas sim apresentar os diversos aspectos existentes nessa categoria, ou seja, não se pode restringir a velhice a um aspecto apenas, mas sim articular a tantos outros. Outro ponto importante nas reflexões da autora é a crítica na diferenciação das velhices, na qual, ela afirma que "[...] a luta de classes determina a maneira pela qual um indivíduo se torna preso da velhice: um abismo separa o velho escravo e o velho eupátrida [...]" (BEAUVOIR, 1970, p. 15). Ainda que a velhice seja um estado natural da vida para aqueles que conseguem chegar até ela, o contexto social e econômico trará variações para essa etapa.

Portanto, o velho que está inserido na classe dominante passará por essa etapa de maneira diferente do velho que pertence à classe trabalhadora, logo temos duas categorias de velhos. Então, como já foi dito anteriormente, é preciso levar em conta muitos fatores para compreender essa categoria. "*Qualquer alegação que pretenda referir-se à velhice em geral deve ser recusada, visto constituir uma tentativa no sentido de mascarar este hiato"* (BEAUVOIR, 1970, p. 15).

Zimerman (2000, p. 19) entende que "velho é aquele que tem diversas idades: a idade do seu corpo, da sua história genética, da sua parte psicológica e da sua ligação com sua sociedade". As duas autoras concordam que a definição de velhice não só está limitada à idade, como possui outras dimensões que a caracterizam.

Para Zimerman (2000) existem três aspectos que caracterizam o envelhecimento, sendo eles os aspectos físicos, sociais e psicológicos. O físico se refere ao corpo, então se o sujeito pratica esportes e se alimenta de maneira saudável evita o aparecimento de algumas doenças. As mudanças físicas muitas vezes são as mais notadas, como as alterações da pele ou a cor do cabelo. O social está ligado a forma como o idoso se relaciona com o mundo, nessa fase é recorrente a diminuição de contato com família ou amigos, o que pode trazer consequências para a vivência do sujeito. Por fim, os aspectos psicológicos estão relacionados ao corpo, mas tem particularidades importantes, como alterações psíquicas, depressão ou até mesmo a incidência de suicídios.

Beauvoir (1970) afirma que a velhice não é um fato estático[10], muito pelo contrário, é o término e o prolongamento de um processo. A ideia de envelhecer se relaciona com a concepção de transformação, assim como, no decorrer da vida todos nós mudamos o tempo inteiro, o envelhecimento nos traz uma mudança na qual a autora caracteriza como "irreversível" e "desfavorável". Desde o nascimento até os 20 anos, o corpo humano se encontra em constantes alterações, seu desenvolvimento tende a aumentar, com crescimento da força, resistência e suas possibilidades de sobrevivência multiplicam. Logo, esse tipo de alteração é considerada benéfica ao organismo e depois dos 20 anos, tem início a involução dos órgãos. Mas enquanto essas deficiências forem pontuais e facilmente remediadas, não se falará em envelhecimento (BEAUVOIR, 1970, p. 16). O fato do organismo se tornar fragilizado e suas deficiências irremediáveis, mostra o caráter "desfavorável" do envelhecimento.

[10] A autora referir-se-á a morte como sinônimo de estático.

No entanto, para a autora a questão se tornará ainda mais complexa quando se considerar o sujeito por inteiro, para além das questões naturais. O físico e o moral são aspectos interdependentes, mas podem não seguir uma evolução paralela. "O indivíduo pode sofrer perdas morais consideráveis antes que tenha início sua degradação física; pode ao contrário, suceder que no decurso desta decadência ele consiga importantes ganhos intelectuais" (BEAUVOIR, 1970, p. 17). Ainda discutindo sobre essa questão, Beauvoir (1970) pergunta ao leitor qual desses aspectos atribuímos mais valor. Será que valorizamos mais as aptidões físicas? Ou as capacidades mentais? É partir do ordenamento desses aspectos, que as sociedades hierarquizam as idades. Crianças ou adultos? Jovens ou velhos? A autora destaca a opinião de Freud:

> A criança vence o adulto pela riqueza de suas possibilidades, pela imensidão de suas aquisições, pelo frescor de suas sensações [...] Parece ter sido esta, até certo ponto, a opinião de Freud: "Pense no contraste entristecedor que existe entre a inteligência brilhante de uma criança sadia e a fraqueza intelectual de um adulto médio" (FREUD apud BEAUVOIR, 1970, p. 17).

Mas existem outros entendimentos a respeito desse assunto, o próprio sentido da palavra maturidade, por exemplo, é agregado um valor qualitativo que se sobrepõe a juventude, caracterizando que houve acúmulo de conhecimentos, experiência e capacidades (BEAUVOIR, 1970, p.17).

A ideia de envelhecer por muito tempo foi vista como sinônimo de fim da vida. Zimerman (2000) entende que para nossa sociedade o ápice da vida é a fase adulta, onde nenhuma criança pensa como será quando envelhecer, o imaginário é ser um jovem adulto, bem sucedido e com uma bela vida amorosa. Para a autora, esse pensamento não aparece somente para os jovens, o próprio idoso, muitas vezes considera que já fez sua parte e cumpriu seu papel no mundo (ZIMERMAN, 2000, p. 28).

Não pretendemos aprofundar sobre essa questão[11], porém, o uso do termo *melhor idade* ou termos semelhantes comumente se referem à população idosa, o que nos remete a outra questão: Qual termo seria mais adequado para fazer referência a essa parcela da população?

[11] Para a maioria dos estudiosos, essa idade seria no meio da existência. De acordo com Hipócrates seria aos 56 anos e para Aristóteles a perfeição do corpo seria alcançada aos 35 anos, a da alma aos 45 anos (BEAUVOIR, 1970, p. 17).

Para Mota (2007, p. 19) existe certa negação de alguns autores em utilizar a palavra *velho* em preferência pelo uso da palavra *idoso*, visto que *velho* faz referência ao passado, ao esquecido, ao que culturalmente é algo que não se quer mais, que não possui valor ou está gasto. Já o termo *idoso* é utilizado para caracterizar a população envelhecida que possui direitos e deveres como cidadão ativo e participativo da sociedade. "A designação *idoso*, infere, impõe outro significado ao indivíduo velho, na tentativa de romper com a visão negativa do mesmo, transformando-o em um ser digno de respeito" (MOTA, 2007, p. 19).

Segundo Faleiros (2008) a representatividade da população idosa tem passado por algumas mudanças, não só pelo fato dessa parcela da população ter ampliado sua expectativa de vida, mas também pelas conquistas no âmbito das políticas e direitos sociais. Categorias como "terceira idade", "idosos ativos" ou "idosos independentes" buscam a garantia de prestação de serviços e de renda.

> A "terceira idade" passou a representar uma etapa da vida a ser vivida plenamente, no período pós-aposentadoria, inclusive com relações afetivas e amorosas fecundas, diferentemente do retiro, do isolamento e da perda de funções que a velhice representou. A expressão "terceira idade" vem sendo questionada em função da maior longevidade, com denominação de seniores, quarta e quinta idades (FALEIROS, 2008, p. 04).

Não pretendemos esgotar as reflexões sobre esse debate, porém, entendemos que o sentido das palavras e nesse caso da palavra *velho*, tem relações que vão para além do seu significado restrito ao dicionário, ou seja, quando utilizamos a palavra *velho* nesse estudo, não possui qualquer semelhança ou igualdade com termos pejorativos ou que indiquem determinadas valorações desqualificadas à essa parcela da população.

A partir do que foi apresentado aqui, entendemos a velhice como um dos processos de transformação humana, processo este que pode sofrer interferências diretas de aspectos econômicos, sociais e culturais. A velhice pode ser um período de aprendizagens contínuas e trocas de conhecimentos. Envelhecer nada mais é do que estar vivo e continuar vivendo. Desse modo, definir o que representa progresso ou declínio para o homem, colocará em questão sua visão de mundo, onde cada sociedade estipula seus valores, onde a velhice não expressa somente um fato biológico, é também um fato cultural, por isso a necessidade de compreender a velhice em sua totalidade (BEAUVOIR, 1970, p. 17). Camarano (2004) complementa:

> Logo, a definição de idoso não diz respeito a um indivíduo isolado, mas à sociedade como um todo. Assumir que a idade cronológica é o critério universal de classificação para a categoria idoso é correr o risco de afirmar que indivíduos de diferentes lugares e diferentes épocas são homogêneos (CAMARANO, 2004, p. 04).

Depois de analisarmos a categoria velhice e suas determinações, veremos alguns elementos que contribuíram para o crescimento da população idosa. De acordo com Camarano (2004) esse fato está relacionado tanto com os altos níveis de fecundidade dos anos 1950 e 1960 comparado ao baixo nível de fecundidade dos dias atuais, quanto com a redução da mortalidade. A autora justifica esse nível baixo de fecundidade por conta da industrialização e urbanização da sociedade, onde as mulheres iniciaram uma maior participação no mundo do trabalho em detrimento na vida no lar, além do avanço da medicina, que propiciou a propagação de diversos métodos contraceptivos. Em relação a redução da mortalidade, a principal justificativa se dá ao avanço tecnológico que pôde proporcionar a prevenção de muitas doenças que em décadas passadas dizimavam grande parte da população, assim como, a melhoria das condições sanitárias (MOTA, 2007, p. 21).

> Os dois processos interligados, fecundidade e mortalidade, têm como consequência o aumento da expectativa de vida. Observamos que em 1900 o brasileiro, ao nascer, tinha uma esperança de vida de 33,7 anos. Em 1950 subiu para 43,2 anos, passando para 55,9 anos em 1960. Nas décadas seguintes, o aumento da expectativa de vida vem se apresentando de forma modesta, mas contínua. Assim em 1980 a esperança de vida ao nascer era de 65,6 anos; em 1991 subiu para 67,0 passando para 70, 4 anos em 2000 e 71 anos em 2002 (MOTA, 2007, p. 22).

Sendo assim, percebemos que a expectativa de vida do brasileiro em 100 anos aumentou cerca de 38 anos, mas será que essa expectativa se apresenta da mesma maneira tanto para as mulheres quanto para os homens? Não. Segundo dados do IBGE as mulheres estão vivendo uma média de sete anos a mais do que os homens[12].

Segundo dados[13] da Organização das Nações Unidas (ONU) atualmente a população mundial é de aproximadamente 7 bilhões de pessoas, das quais cerca de 810 milhões (11,5%) têm mais de 60 anos. Uma em cada 9 pessoas no mundo tem 60 anos ou mais e de acordo com esse estudo em 2050, terá pela primeira vez mais idosos que crianças menores de 15 anos no planeta. Até o ano de 2050, segundo as estimativas, perto de 22% da população será considerada idosa. No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

[12] De acordo com Veras (2003 apud MOTA, 2007, p. 23) existem algumas justificativas para esse fenômeno, como menor consumo de tabaco e álcool, menor exposição a riscos e uso mais constante dos serviços de saúde pelas mulheres.

[13] Dados obtidos através do site da ONU, com link: nacoesunidas.org/em-2050-idosos-serao-dois-bilhoes-de-pessoas-ou-20-de-toda-a-populacao-mundial-diz-onu/

(IBGE), a população idosa totaliza 23,5 milhões de pessoas num universo de cerca de 202 milhões da população total no país.

Existe uma previsão de populações mais velhas em todo o mundo. As taxas de fertilidade estão cada vez mais diminuindo e na maioria dos países a quantidade de pessoas com mais de 80 anos deve quadruplicar até 2050 (ONU, 2014). O aumento da população idosa no mundo chamou a atenção dos líderes mundiais que em 1982 convocou a primeira Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento. Desse encontro saiu um Plano de Ação Internacional de Viena sobre o Envelhecimento, que pontuou questões da área de saúde e nutrição, proteção de consumidores idosos, habitação e meio ambiente, família, bem-estar social, segurança de renda e emprego, educação e a coleta e análise de dados de pesquisa (ONU, 2014).

Após discutirmos teoricamente e apresentarmos alguns dados estatísticos sobre a categoria velhice, faremos a seguir um breve histórico da política de previdência social no cenário brasileiro. No entanto, gostaríamos de ressaltar que a contextualização das políticas sociais de uma maneira geral, se configura como produto da luta de classes.

O ponto inicial para chegar nos moldes de Previdência Social como a que temos hoje, data a partir da Lei Eloy Chaves que por meio do decreto de n° 4.682/ 1923, instituiu a Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAP). A economia no país nessa época era basicamente a exportação de café e as CAPs primeiramente foram destinadas (estrategicamente) para os trabalhadores do ramo ferroviário e marítimo (FALEIROS, 2008). Os trabalhadores dessas empresas tinham significativa expressão no que tange a economia, isso porque, eram eles os responsáveis pelo transporte nacional e internacional das mercadorias produzidas em todo o país, atividade que interferia diretamente na economia brasileira. As CAPs eram organizadas em conjunto entre as empresas e seus empregados, com intuito de assistir os trabalhadores em casos de doença, velhice e garantia o atendimento até para os dependentes em situação de morte do trabalhador. Logo depois a lei foi ampliando seus contemplados e servindo de base para regulamentações posteriores.

Dez anos depois, em 1933 com a criação do Ministério da Educação e Saúde no governo ditador do presidente Getúlio Vargas, o Sistema Previdenciário se estrutura de forma mais abrangente com os Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAP), que passaram a ser direcionados pelos sindicatos de cada categoria profissional, sem articulações entre elas, o que enfraquecia a luta por direitos. Cada instituição (sendo Caixas ou Institutos) tinha autonomia para estabelecer os benefícios e como seria organizada a contribuição.

> No contexto dos anos 30 o bloco no poder comandado por Getúlio Vargas, por um lado, deu continuidade à política agro-exportadora, e por outro, impulsionou a industrialização, tendo como um de seus pilares a implantação dos "institutos de previdência". Por meio deles era possível facilitar a mobilidade da mão de obra, obter a adesão da classe trabalhadora a seu projeto político, principalmente articulando o peleguismo sindical (FALEIROS, 2008, p. 07).

Nessa época, Vargas se esforçava para conciliar interesses da oligarquia rural, dos empresários industriais, além dos trabalhadores urbanos. O então presidente excluiu o trabalhador rural da previdência social, o que favorecia diretamente a oligarquia rural e mais a frente apoiaria parcerias com instituições filantrópicas, como a Legião Brasileira de Assistência (LBA), por exemplo (FALEIROS, 2008). O que já nos aponta alguns indícios de ações no âmbito das políticas sociais pautadas num modelo do favor e da caridade. Vale destacar que a Constituição Federal de 1934 foi a primeira a utilizar o termo "previdência", além disso, também foi a primeira a estabelecer a tríplice forma de custeio entre Estado, trabalhador e empregador (SILVA, 2015).

Na década de 40 a Consolidação das Leis Trabalhistas[14] (CLT) sancionada por Vargas passa a regular as condições de vida e de trabalho, mas ainda não se fala em Seguridade Social. Em 1960 é criada a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS) por meio do Decreto nº 3.807, após 14 anos de tramitação no Congresso Nacional, e que teve importância significativa no que tange a uniformização das contribuições, bem como, das normas e critérios de acesso aos benefícios.

> A alíquota de contribuição dos empregados e dos empregadores ficou estabelecida em 8% do salário de benefício. Além disso, os benefícios foram uniformizados entre as várias instituições e o Estado passou a ser encarregado do pagamento de pessoal e dos encargos sociais correspondentes à administração do Sistema Previdenciário e à cobertura de eventuais insuficiências financeiras. Isto significou, em termos de regime de financiamento, o traspasso de regime de capitalização coletiva para regime de repartição simples (RANGEL, et al, 2009, p. 43).

Em 1966 os IAPs foram substituídos pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), unificando todos os institutos ainda existentes. Ressaltando o regime militar da época,

[14] A CLT é um importante marco no que diz respeito à luta dos trabalhadores no país. Além de objetivar a unificação das legislações trabalhistas, buscou a regulamentação das relações de trabalho através da Lei nº 5.542/43.

que trouxe mudanças relevantes para o país no que diz respeito ao sistema previdenciário[15]. Destacamos o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), benefício ainda existente e que guarda o trabalhador em caso de demissão ou aposentadoria.

Behring e Boschetti (2011) apontam a ampliação da previdência para os trabalhadores rurais por meio da criação do Fundo de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural (FUNRURAL), o que adquiriu um caráter mais redistributivo, visto que não se fundava na contribuição dos trabalhadores, mas sim numa mínima taxação dos produtores. Nessa época, a previdência também alcançou as empregadas domésticas (1972), os jogadores de futebol e autônomos (1973) e os ambulantes (1978).

> O Ministério da Previdência e Assistência Social foi criado em 1974, incorporando a LBA, a Fundação Nacional para o Bem Estar do Menor (Funabem, criada em 1965) – [...], a Central de Medicamentos (CEME) e a Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social (Dataprev). Esse complexo se transformou, com uma ampla reforma administrativa, no Sistema Nacional de Assistência e Previdência Social (SINPAS), em 1977, que compreendia o INPS, o Instituto Nacional de Assistência Médica (Inamps) e o Instituto Nacional de Administração da Previdência Social (Iapas) (BEHRING e BOSCHETII, 2011, p. 136-137).

Todas essas transformações precederam o modelo de previdência social até chegar a Constituição Federal de 1988. A previdência social, assim como, as políticas de saúde e assistência social, foram reorganizadas com novos princípios e diretrizes somente com a promulgação do texto constitucional, formando, portanto, o sistema de Seguridade Social brasileira, compreendido como um conjunto integrado de ações de iniciativa estatal e social, assegurando os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social (BRASIL, 1988, art. 194). Um importante avanço da Constituição Federal de 1988 foi a primazia da responsabilidade do Estado, organizando a seguridade social com valores baseados na cidadania e garantia de direitos, como da universalidade da cobertura e do atendimento, uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais, entre outros (BRASIL, 1988, art. 194). Em 1990, a Lei 8.029/1990 institui o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a partir da junção do INPS e IAPAS.

Sabemos que Constituição Federal de 1988 marca a história brasileira com seu caráter democrático, rompendo com um período ditatorial de mais de 20 anos. Nesse contexto, temos

[15] Num contexto de perda das liberdades democráticas, de censura, prisão e tortura para aqueles que não concordavam, o regime militar procurou adesão e legitimidade por meio da expansão e modernização das políticas sociais (FALEIROS, 2000 apud BEHRING e BOSCHETTI, 2011, p. 136)

a emergência do reconhecimento da liberdade, da igualdade, da solidariedade, do respeito e da dignidade como valores construídos democraticamente através da participação popular. A Seguridade Social constitui um dos principais avanços estabelecidos na Carta Magna do país, uma vez que estabelece o direito à saúde, assistência social e previdência social.

No que tange às questões previdenciárias, o texto constitucional garante o atendimento a cobertura de eventos de doença, invalidez, morte, idade avançada, proteção à maternidade, (especialmente à gestante), proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário, salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda, pensão por morte do segurado (BRASIL, 1988).

Mas é importante destacar que o estabelecimento do direito formal, da lei, por si só, não significa a garantia efetiva de direitos, já que as leis não são neutras, muito pelo contrário, as leis estão inscritas num processo político de correlação de forças e expressam interesses específicos (FALEIROS, 2008). Boschetti (2009), completa:

> Apesar de ter um caráter inovador e intencionar compor um sistema amplo de proteção social, a seguridade social acabou se caracterizando como um sistema híbrido, que conjuga direitos derivados e dependentes do trabalho (previdência) com direitos de caráter universal (saúde) e direitos seletivos (assistência) (BOSCHETTI, 2009, p. 08).

Dessa forma, a década de 1990 marca um novo cenário político e econômico no país. O presidente Fernando Collor de Melo (1990-1992) inicia o desenvolvimento do projeto neoliberal "com intensos processos de desregulamentação, abertura de mercados, incentivos à reestruturação das empresas e a disseminação ideológica por toda a sociedade brasileira de que a causa dos males sociais centrava-se no 'gigantismo' do Estado" (DAHMER PEREIRA, 2006, p. 05). Silva (2010) completa:

> Nesse período a política social no Brasil passa a ser conectada à política econômica monetarista e ao ajuste fiscal, enveredando pela privatização (mercantilização dos serviços sociais para os que podem pagar), a seletividade/focalização (com políticas pobres para os mais pobres) e a descentralização (desconcentração e desresponsabilização do Estado) (SILVA, G.S., 2010, p. 15).

O que para o então presidente seria a melhor opção para solucionar a crise financeira, transferindo as funções do Estado para empresas, deixa de lado todos os avanços da Constituição e demonstra um grande retrocesso para as políticas públicas do país.

> O governo Collor fragmentou a Seguridade Social em ministérios diferentes, dando-lhe margem para realizar, na Saúde, um boicote orçamentário sistemático ao SUS. Na Previdência, lançou um pacote de reforma previdenciária já em 1992, cuja função era retirar direitos dos trabalhadores conquistados na CF88. Na Assistência, vetou a LOAS, desrespeitando a CF88. A Carta Magna insere a Assistência Social no conjunto do sistema de Seguridade Social e afirma-a como uma política pública, direito de todos, dever do Estado e da sociedade. Contudo, para o artigo 203 referente à Assistência Social traduzir-se em políticas públicas, seria necessário a LOAS, vetada pelo governo Collor e sancionada somente no governo Itamar, em 1993, após o *impeachment* de Fernando Collor de Melo e intensas mobilizações sociais (DAHMER PEREIRA, 2006, p. 06).

Após o escândalo do impeachment, Itamar Franco (1992-1994) que era o vice do Collor assume e dá continuidade aos ideais neoliberais. Surge então o Plano Real[16] supostamente para salvar a economia brasileira. Fernando Henrique Cardoso (1994-2002) embalado no sucesso desse plano se candidata e vence as eleições de 94. Com um projeto de "modernizar" o país e suas instituições, por meio de privatizações de grande parte do patrimônio público, desregulamentação trabalhista, abertura econômica, além do apoio total ao capital financeiro, objetivou transformar o país numa economia financeiramente emergente (DAHMER PEREIRA, 2006, p. 06). A partir da Lei Complementar nº 101- Lei de Responsabilidade Fiscal- LRF, buscou-se estabelecer hierarquias nos gastos públicos: prioridade para o credor financeiro em detrimento dos recursos com fins distributivos, ou seja, Estado máximo para o mercado e mínimo para os investimentos públicos.

Podemos dizer que essas medidas neoliberais atingiram todos os campos das políticas públicas, entretanto, as políticas sociais tiveram "tratamento especial", onde a previdência social, que faz parte do nosso objeto de análise, é redesenhada e ganha novas configurações. Vejamos alguns pontos a seguir.

Em dezembro de 1998 ocorre a aprovação da Emenda Constitucional nº 20, que altera o sistema de previdência social brasileiro. A chamada Contra Reforma da Previdência[17] objetivou o corte de gastos, e uma das principais alterações foi a extinção da aposentadoria por tempo de serviço, sendo substituída pelo tempo de contribuição[18], o que implica uma

---

[16] Estratégia do até então Ministro da Fazenda Fernando Henrique Cardoso para estabilizar a economia brasileira.

[17] A escolha pelo uso do termo Contra Reforma se dá baseado nos estudos de Behring, no qual, a autora chama atenção para o fato da classe trabalhadora ter conquistado a reforma, através de lutas políticas e a classe dominante ao atacar essas reformas, consolida o que a autora denomina como Contra Reforma.

[18] Medida fundamental para reafirmar a ideia de seguro social, onde se faz necessário contribuição prévia para ter acesso a algum direito.

exigência: uma idade mínima[19] para se aposentar com os vencimentos integrais. Agora nossa análise chega na interrogação do título desse capítulo: velhice e aposentadoria, categorias intrínsecas? No atual modelo econômico, político e social do país, sim.

Em 1999 foi aprovada a Lei nº 9.876, que dispõe sobre o chamado "fator previdenciário", que é uma fórmula matemática utilizada para definir o valor da aposentadoria. Esse cálculo considera o tempo de contribuição, a expectativa de sobrevida do trabalhador na data da aposentadoria e a idade na data da aposentadoria. O objetivo principal é dificultar que o trabalhador se aposente cedo, logo, a intenção é incentivar o trabalhador a trabalhar por mais tempo, contribuindo mais, e reduzindo o benefício de quem se aposenta antes dos 60 anos de idade e contribui menos de 30 anos, nesse caso para as mulheres e no caso dos homens, se aposenta com menos de 65 anos de idade e 35 anos de contribuição.

O cenário no país nos anos 2000 permanece com bases neoliberais e em 2002 o governo do Partido dos Trabalhadores (PT) com seu principal líder político Luís Inácio Lula da Silva (2002-2010) assume a presidência do país, o que para muitos seria a salvação, apenas reafirma as bases anteriores. O ataque às políticas sociais com a ampliação das privatizações e da focalização/seletividade demonstram como o governo Lula se constitui *"numa das heranças políticas e ideológicas conservadoras dos governos Collor e FHC e representa um verdadeiro achado da política neoliberal no Brasil e na América Latina"* (BRAZ, 2003, p. 24).

Para Faleiros (2008, p. 18) "[...] no âmbito da Previdência Social a efetivação dos direitos se expressa principalmente na garantia de renda pela aposentadoria, complementada por outros benefícios". Esse benefício está vinculado à contribuição que é feita durante toda uma vida, onde o recurso depositado fica guardado num fundo previdenciário, que tem contribuição tanto dos patrões, como dos empregados, onde seus benefícios poderão ser utilizados em caso de velhice, invalidez, acidente, doença, desemprego ou morte[20].

A previdência social brasileira se divide em três regimes[21]: Regime Geral da Previdência Social (RGPS), Regime Próprio da Previdência Social (RPPS) e Regime de Previdência Complementar. No RGPS estão incluídos todos os trabalhadores que contribuem para o INSS, podendo ser tanto da iniciativa privada, quanto do setor público. No RPPS[22],

[19] Abrangendo tanto as mulheres, quanto os homens.

[20] Nesse caso, o benefício será usufruído pelos dependentes.

[21] Informações coletadas no Portal Brasil através da área temática Economia e Emprego.

[22] Existem dois regimes de RPPS: o de repartição simples e o de capitalização. O primeiro é igual ao do INSS, onde as contribuições do trabalhador ativo pagam o benefício do trabalhador aposentado. No segundo regime, é

todas as questões pertinentes à assistência do trabalhador são organizadas pelos estados e municípios, onde estão incluídos trabalhadores públicos ocupantes de cargos que exijam concurso público. A Previdência Complementar é um benefício opcional, que proporciona ao trabalhador um seguro previdenciário adicional. No caso da instituição pesquisada é a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP), criada em 2007 pela Lei nº 1.991/2007.

Existem quatro tipos de aposentadoria, sendo eles: a aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria por invalidez e a aposentadoria especial. A aposentadoria por idade atende aos homens com no mínimo 65 anos e às mulheres com 60 anos. Há uma diferenciação para o caso dos trabalhadores rurais, bem como, para professores, sendo reduzida a idade em cinco anos, ou seja, para os homens a idade mínima é 60 anos e para as mulheres, 55 anos, isso se justifica pelo fato das específicas condições de trabalho de ambos os campos. A aposentadoria por tempo de contribuição tem como critérios 35 anos de contribuição para os homens e 30 anos para as mulheres (levando-se em consideração a idade mínima de 55 anos para mulheres e 60 anos para os homens, e alguns critérios de cargo e carreira). A aposentadoria por invalidez é necessária realização prévia de uma perícia médica para avaliar se o trabalhador está de fato incapacitado para o trabalho. Já a aposentadoria especial é direcionada para trabalhadores expostos a agentes prejudiciais à saúde, podendo ser físico, químico ou biológico.

A natureza do instituto na qual se baseia essa pesquisa é de origem estatal, por isso, faremos uma breve e introdutória contextualização histórica do serviço público no Brasil e iremos detalhar alguns pontos relevantes para nossa análise sobre as regras que regem o Regime Próprio da Previdência Social (RPPS).

A concepção de serviço público no Brasil existe há muitos anos, no entanto, fica difícil precisar o ano de surgimento por conta da falta de documentação necessária para isso. No período monárquico já existiam cargos em instituições estatais, onde os trabalhadores eram nomeados para exercer tais funções (ARAÚJO, 2007, p. 144). Apenas com a Constituição de 1939, no governo Vargas, passa a ser regulamentado o regime estatutário. A Constituição de 1988 institui a Lei nº 8.112/90, que "dispõe sobre o regime jurídico dos [trabalhadores] públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais" (BRASIL, 1990).

---

criado um fundo para receber as contribuições, nesse caso, o trabalhador recebe o valor de suas reservas mais os rendimentos.

O RPPS possui algumas diferenças do RGPS, onde no primeiro o trabalhador passa por um concurso público, tendo que ser selecionado por meio de provas ou provas e títulos, onde a principal diferença se encontra na estabilidade[23], isto é, o trabalhador " [...] habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 3 (três) anos de efetivo exercício" (BRASIL, 1990, art. 21). Já no RGPS o celetista, como é chamado o trabalhador regido pela CLT, tem seu vínculo de trabalho estabelecido por um contrato, podendo ser encerrado caso tenha fundamentações previstas na legislação trabalhista.

Em suma, as principais mudanças ocorridas após a primeira contra reforma da previdência de 1998 foram a Emenda Constitucional nº 41 de 2003 e a Emenda Constitucional nº 47 de 2005, que alteram principalmente as normativas dos trabalhadores em cargo público. Após essas emendas, passaram a existir diferenciações das normatizações para aposentadoria variando de acordo com a data de ingresso do trabalhador no serviço público. Então para aquele trabalhador que cumpriu os requisitos para aposentadoria entre 1998 e 2003 existe uma regra, da mesma forma que para os trabalhadores que ingressaram antes de 1998 e 2003, mas não cumpriram os requisitos, também tem outra regra, além das regras para os que ingressaram pós 2003. Não nos cabe aqui aprofundar sobre essas regras, mas pontuar algumas delas para fomentar nosso debate.

Como já vimos a EC nº 20 de 1998 tem como principal alteração o estabelecimento da aposentadoria por tempo de contribuição em detrimento da aposentadoria por tempo de serviço. A segunda contra reforma da previdência veio com a EC nº 41/2003, que substitui a anterior e anula a possibilidade do trabalhador se aposentar com o salário integral, logo, apenas os trabalhadores que ingressaram antes da promulgação dessa EC puderam usufruir seu salário integralmente. A EC nº 47/2005 resgata a paridade, ou seja, ajusta o salário do trabalhador já aposentado de acordo as alterações dos trabalhadores em atividade, além da continuação da contribuição dos aposentados e pensionistas que recebam acima de um valor específico.

Depois dessas modificações o trabalhador perde a possibilidade de se aposentar com o salário integral, sendo esse o principal motivo pelo qual as pessoas não querem se aposentar.

---

[23] De acordo com o Art. 22: "O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa" (BRASIL, 1990).

Além do salário, existem algumas gratificações complementares, mas ao se aposentar a perda fica em torno de 32%, valor bastante significativo para manutenção das despesas (informação verbal) [24] . Entretanto, quando o trabalhador já possui os critérios necessários para se aposentar, ele tem a opção de continuar trabalhando[25] e ainda receber um abono, chamado de abono permanência[26].

O trabalhador não quer perder parte da sua renda e pode prolongar isso até seus 75 anos, onde alcança a idade compulsória e não pode mais trabalhar formalmente no serviço público. A questão da idade compulsória interfere em diversas questões, como por exemplo, a oferta de concursos públicos, bem como, na capacidade de realização das tarefas do trabalho, onde um médico cirurgião ou anestesista com 75 anos, não possui mais a mesma habilidade de anos anteriores, sendo assim, necessária recolocação desse trabalhador em outras funções, que pudesse de fato valorizar o profissional. E não é só o médico que fica comprometido com a idade avançada, o motorista, a atendente, a telefonista, entre tantas outras profissões. Não estamos culpabilizando o trabalhador do serviço público pelo fato de continuar trabalhando, pelo contrário, é legítima a permanência dele pela necessidade de manter sua subsistência. Contudo, é preciso ser criativo e pensar formas de realocar esse trabalhador, onde ele possa ter condições adequadas no processo de aposentaria e fazer o que bem entender após o afastamento laboral.

Vale destacar que está em processo de tramitação uma proposta[27] que iguala os critérios para obtenção da aposentadoria para as mulheres, isto é, será adotada a idade mínima de 65 anos para as trabalhadoras, que atualmente é 60 anos, além disso, o tempo de contribuição também aumentará, para 35 anos de contribuição e não mais 30 anos como está atualmente. A justificativa está pautada no cálculo da expectativa de vida das mulheres, que segundo o IBGE é de 7,3 anos a mais do que a dos homens. Outra medida que prevê essa proposta é a alteração da aposentadoria dos trabalhadores do setor rural, onde propõe igualar com as regras do setor urbano. A justificativa é evitar que a aposentadoria rural aumente ainda mais o déficit nos cofres públicos.

---

[24] Informação concedida pelo responsável do setor de inativos do instituto pesquisado, José Viana Filho, em outubro de 2015.

[25] Lembrando que a idade máxima é de 75 anos, chamada de idade compulsória, mas está em tramitação no Senado a alteração definitiva da idade, pois, esse valor de 75 anos está pautado numa lei complementar e não numa lei definitiva.

[26] O trabalhador " [...] que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária [...] e que opte por permanecer em atividade fará jus a um abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória [...]" (BRASIL, 2003).

[27] Proposta defendida pelo ministro da Fazenda em exercício no período de janeiro a dezembro de 2015, Joaquim Levy.

Vemos que atualmente estamos lutando para a permanência dos direitos conquistados e não mais pela ampliação. O modelo econômico vigente busca o arrocho das contas públicas, priorizando ações e investimentos no setor privado, além de restringir as finanças de campos considerados menos importantes, como a educação e a saúde.

A aposentadoria é um processo repleto de conflitos e contradições. Conflitos, porque será uma etapa nova, onde o trabalhador precisará aprender a lidar com uma rotina diferente da qual está habituado e as contradições aparecem no plano objetivo, onde no decorrer da vida, a maioria das pessoas idealizam a chegada da aposentadoria, no entanto, quando chega próximo a esse momento e o trabalhador percebe que perderá 32% da sua remuneração e caso não tenha uma renda extra, provavelmente terá dificuldades financeiras para manter seu padrão de vida. Aquele momento que deveria ser de descanso, de sossego, se torna um castigo, onde ele pelo fato de não vender mais sua força de trabalho, perde parte dos seus proventos.

Muitos fatores permeiam essa nova etapa, como o afastamento dos vínculos de amizade, ou a desconexão da rotina, por exemplo, porém, nada é mais evidente na vida do trabalhador, como a perda, mesmo que parcial da sua renda, pois isso provocará implicações diretas na sua vida. O PPA é mais um dos tantos mecanismos para auxiliar esse trabalhador quando chegar o momento da aposentadoria, mas assim como outros programas, pode ter diversas faces dependendo do modo que é entendido, o que vai diferenciar sua operacionalização. Logo, para continuar nossas reflexões sobre a participação dos trabalhadores no PPA de um determinando instituto de saúde, precisamos compreender o processo histórico e como se apresenta esse programa nos dias atuais.

3.1. PPA: origens históricas.

Como vimos anteriormente, o desenvolvimento das forças produtivas foi um dos motivos que propiciou o aumento da expectativa de vida do ser humano. A partir do século XX ficou mais evidente o aumento da população idosa e foi preciso buscar novas estratégias para entender melhor e encarar a velhice no contexto mundial. Já existem pesquisas que comprovam que não se tem uma idade determinada para o ser humano se desenvolver e aprender novos conhecimentos. Mesmo com as modificações naturais decorrentes da velhice, a chamada terceira idade pode e deve ser vivida com avanços e conquistas (CACHIONI; ORDONEZ, 2009). Um exemplo disso é o arquiteto Oscar Niemeyer, considerado o maior

nome da arquitetura brasileira, que continuou elaborando projetos profissionais mesmo estando próximo aos seus 100 anos[28].

A França foi precursora em iniciativas que buscassem atender a população idosa. Na década de 1960 foram criadas as "universidades do tempo livre", instituições que promoviam atividades sociais e culturais para aposentados, mas com o objetivo de apenas ocupar o tempo ocioso (CACHIONI; ORDONEZ, 2009). Até então as oportunidades para esse público eram limitadíssimas. Um professor da Universidade de Toulouse chamado Pierre Vellas na França, percebeu essa falta de atividades voltadas para os idosos e criou as chamadas "universidades da terceira idade". A Universidade de Toulouse abriu as portas para idosos dos mais variados segmentos da sociedade e não distinguiu nenhum deles com critérios de renda ou escolaridade, oferecendo para todos, programas com atividades intelectuais, físicas, culturais, artísticas e de lazer (CACHIONI; ORDONEZ, 2009).

Agora as "universidades da terceira idade" para além de entreter e ocupar o tempo livre como acontecia nas "universidades do tempo livre", também entendiam esse momento como processo de educação permanente de caráter universitário e multidisciplinar voltado para idosos (CACHIONI; ORDONEZ, 2009).

No Brasil, a primeira iniciativa foi em 1970 com as "escolas abertas para a terceira idade" do Serviço Social do Comércio (SESC) em São Paulo, com influências do programa francês do professor Vellas. Em 1982, a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) configura-se como a primeira instituição de ensino superior no Brasil a aderir ao movimento Universidade Aberta à Terceira Idade, por intermédio do Núcleo de Estudos para a Terceira Idade – NETI (CACHIONI; PALMA, 2006 apud CACHIONI; ORDONEZ, 2009).

As ações citadas acima precedem o surgimento dos programas de preparação para aposentadoria, constituindo assim, espaços de reflexão e vias para auxiliar os trabalhadores a realizarem o planejamento dos anos posteriores ao seu desligamento da instituição. Apresentaremos um contexto histórico dos PPA's até chegar na organização deste programa num determinado instituto de saúde de alta complexidade da cidade do Rio de Janeiro.

Os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) surgiram nos Estados Unidos na década de 50, com intuito de fornecer informações relativas as políticas sociais aos trabalhadores que estavam em processo de desligamento da instituição. Os atendimentos eram limitados a informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões, e não tinham como

[28] Cabe aqui relembrar as pontuações anteriores feitas por Beauvoir (1970) nas quais diferencia os tipos de velhice.

intenção uma preparação desses sujeitos de maneira ampliada. A partir das transformações nas formas de produção e reprodução social, foram agregados novos conteúdos para atender melhor as novas demandas do desenvolvimento da relação capital/trabalho (ANDUJAR, 2006, p. 67).

Na década de 60, na Europa, surgiram algumas iniciativas voltadas para pessoas aposentadas e tinham o intuito de propiciar atividades para ocupação do tempo, mas ainda sem a preocupação de ofertar qualquer outro tipo de assistência, como orientações na área de saúde, por exemplo. Essas atividades buscavam apenas entreter os trabalhadores aposentados no seu tempo ocioso (ANDUJAR, 2006, p. 69).

No Brasil, a primeira iniciativa para preparação dos aposentados só chegou vinte anos depois, por volta da década de 70. A proposta não foi bem recebida, já que nesse período o cenário político do país se encontrava tensionado por conta da ditadura militar e os trabalhadores tiveram certa desconfiança (BRANDÃO, 2011, p. 241).

Os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) atualmente são desenvolvidos para atender e orientar a força de trabalho que está em processo de afastamento do trabalho, isto é, próximo da aposentadoria. O programa prevê atividades socioeducativas que devem abordar questões pertinentes a aposentadoria de forma multiprofissional e com temas que perpassam pela saúde, assistência social, educação, previdência social, entre tantos outros assuntos. O PPA se tornou uma forte estratégia de intervenção para entender junto aos trabalhadores questões advindas pela aposentadoria e seu caminho até chegar nela.

Essa nova etapa surge com novos sentimentos e questionamentos sobre o que está por vir e por isso a necessidade dos programas para auxiliar o novo momento. O afastamento do trabalho é uma ruptura complicada na rotina e no cotidiano do trabalhador, o que pode acarretar graves complicações tanto para saúde física/mental quanto para a dinâmica social do sujeito. Os PPAs podem ser uma maneira de expressar a imagem da instituição frente aos seus funcionários, e não só para os trabalhadores que estão nesse processo, mas também para os demais, visto que um dia passarão por esse momento.

Tanto a elaboração, quanto a operacionalização do PPA, acontece conforme o entendimento de cada equipe sobre esse programa. Veremos agora quais fatores foram determinantes para o surgimento do PPA na instituição pesquisada e como ele se apresenta atualmente[29].

[29] Essas informações foram colhidas a partir do relato de história oral da assistente social Tatiana Fonseca, responsável pelo programa.

4. O PPA num Instituto de Saúde de Alta Complexidade da cidade do Rio de Janeiro.

O instituto de saúde no qual baseia-se esse estudo está situado na cidade do Rio de Janeiro, constituindo uma instituição especializada no atendimento cirúrgico de alta complexidade nas especialidades de traumatologia e ortopedia, que presta atendimento exclusivo a pacientes advindos do sistema público de saúde (SUS). Não possui atendimento de emergência, mas conta com um centro de trauma referenciado, que recebe pacientes encaminhados de outras unidades públicas de saúde de todo o país. Optamos por não identificar o referido instituto por motivos de insuficiência de tempo para submeter ao comitê de ética da instituição.

De maneira geral, os PPA's são frutos de iniciativas recentes por parte de grandes instituições – sobretudo hospitais de saúde de alta complexidade. Nesse caso, o setor responsável pelo planejamento e atualmente executa o PPA na instituição pesquisada, se encontra no âmbito da Saúde Ocupacional[30], e busca oferecer diversas atividades educativas e preventivas para os trabalhadores, além de estar integrado à Divisão de Recursos Humanos.

O início do PPA na referida instituição se deu em 2012 a partir de uma percepção do setor, além do mais, já havia um histórico de atenção ao trabalhador através de atividades de ginástica laboral, campanhas preventivas e o ambulatório de fisioterapia. Logo, a demanda não partiu dos trabalhadores, no entanto, a iniciativa se deu em função da compreensão da equipe em relação às mudanças ocorridas com a força de trabalho.

O PPA já vinha sendo pensado no âmbito do Ministério da Saúde (MS) e no contexto do Rio de Janeiro, dois hospitais foram percursores na sua implementação: o Hospital Federal de Bonsucesso (HFB) e o Instituto Nacional de Cardiologia (INC). Ambos tiveram assessoria do Ministério da Saúde com investimento de recursos financeiros e capacitações para os trabalhadores responsáveis na implementação, o que se deu de maneira diferente da instituição estudada. O convite até foi realizado pelo instituto para o Ministério da Saúde, mas por conta dos conflitos de agenda a equipe do MS não pôde comparecer para auxiliar na elaboração e/ou execução do programa. Outra tentativa para arrecadação de recursos foi o

---

[30] Saúde Ocupacional é uma obrigatoriedade que o Ministério do Trabalho impôs a todas as instituições independente da natureza pública ou privada, visando observar e resguardar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Plano Anual de Capacitação (PAC)[31] oferecido pelo MS, que nesse caso, poderia fornecer treinamentos com empresas privadas e especializadas em metodologia de preparação para aposentadoria, mas não houve o retorno do contato.

O incremento da força de trabalho através dos concursos propiciou uma modificação da estrutura organizacional da instituição, e foi preciso até a mudança de localização para conseguir atender as demandas crescentes do hospital. Com a existência de muitos trabalhadores próximos da aposentadoria e alguns históricos[32] que chegavam ao setor de Recursos Humanos pensou-se o PPA como atitude preventiva e reflexo dessa área de saúde do trabalhador, já que tal instituto também não poderia ficar de fora das progressões dos demais hospitais do Ministério da Saúde, além de compactuar com o momento de crescimento da instituição.

Para concretizar o PPA, ocorreu um planejamento em equipe com profissionais de diversas áreas, sob coordenação da assistente social e em parceria com outros setores do Recursos Humanos. Primeiramente foram tomadas as medidas formais para se estruturar o PPA, entre elas a elaboração de um projeto que explicitasse os objetivos e a organização da metodologia. Foi necessária uma apresentação oral para avaliação da chefia do setor, que após a aprovação, levou a ideia para uma instância deliberativa da instituição. Com a aprovação houve o lançamento oficial do PPA em outubro de 2012, constituindo assim, a primeira atividade do PPA, que contou com a presença de várias chefias, além do diretor do hospital, presença importante para legitimar o evento e o programa.

Os gestores da instituição de saúde pesquisada não possuem uma prática histórica próxima aos trabalhadores ou com os usuários. Existem hospitais que têm uma aproximação maior tanto com a força de trabalho, como a população usuária, caracterizando um viés mais democrático. Essa primeira atividade do PPA teve participação expressiva da força de trabalho, o que está relacionado ao fato do convite ter sido feito pelas chefias dos setores, além da participação da direção do hospital.

Para qualificar a operacionalização do programa, foi realizada uma visita institucional no Hospital Federal de Bonsucesso para conhecer o modelo do programa inserido numa realidade diferente, bem como, a realização de pesquisas virtuais com vistas a comparar com outros programas, conhecendo também os programas da iniciativa privada. A metodologia do programa foi elaborada pela assistente social baseada nessas experiências já consolidadas e

[31] Plano que promove anualmente capacitação em diversos campos para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores da esfera pública.

[32] Trabalhadores com indicativo de depressão ou pedindo o reingresso e até mesmo um possível caso de suicídio.

foi planejado um formato de oficinas internas de grupos, contendo palestrantes convidados do hospital e de outras instituições, com quatro encontros anuais.

Vale destacar, que a entrada de estagiários também contribuiu para o aprimoramento das ações voltadas para o programa. A inserção de estudantes que estão no processo de formação profissional, aparece como instrumento importante de subsídio para atuação profissional, bem como, no trazer de questões pertinentes à prática articuladas com a dimensão teórica e política.

Por não haver demanda explícita dos trabalhadores foi preciso pensar em estratégias para operacionalizar o programa, desse modo, criou-se o primeiro questionário de clima organizacional. Um instrumento que procurou saber do trabalhador quais temas podem ser abordados nas oficinas para contribuir com o seu processo de aposentadoria e até mesmo se considera o programa relevante. Até os dias atuais, apenas um trabalhador avaliou não ser importante o PPA, isso num universo de 149 questionários entregues.

A segunda atividade ocorreu em 2013, com tema sobre postura corporal, contando com a colaboração da fisioterapeuta do setor, houve boa interação em termos de participação e a palestrante conseguiu motivar o público. As temáticas das oficinas geralmente abordam pontos sobre qualidade de vida, saúde, educação financeira, tipos de aposentadoria, benefícios sociais, etc.

O PPA é um programa de baixo custo, visto que trabalha com conhecimento e não tem grandes gastos[33]. Trabalha-se prioritariamente com recursos humanos, o que pressupõe o atendimento de trabalhadores com diversas visões de mundo, visto que num ambiente hospitalar encontramos realidades bem diferenciadas, como pessoas com alto nível de formação, tendo nível superior de ensino e pós-graduação, como também trabalhadores de nível médio, por exemplo.

O referido programa não fornece informações sobre progressão ou tipos de aposentadoria. Caso o trabalhador não se atente pode perder vantagens, uma vez que é responsabilidade do mesmo se preocupar com as questões legais de trabalho. O que nos chama atenção pelo fato do programa objetivar preparar os trabalhadores para aposentadoria, e não conter mecanismos para acompanhamento e informações pertinentes sobre o assunto.

Para o trabalhador jovem o PPA não é uma atividade considerada necessária. As próprias chefias contribuem para esse pensamento, um exemplo disso, aconteceu numa

[33] Além de itens básicos como papel para elaboração de panfletos para divulgação, por exemplo, ou o coffee break concedido pelo próprio hospital.

determinada situação em que a chefia comentou que um dos trabalhadores do seu setor tinha interesse em participar do PPA, mas segundo a análise dela, o trabalhador não podia ir, já que não estava em processo de aposentadoria, ou seja, não autorizou a participação.

Entretanto, ao contrário do que a chefia nesse caso pensa, o PPA pode ser uma estratégia para o trabalhador jovem perceber que daqui há 30 anos provavelmente a renda dele não será igual e se as transformações no âmbito da Previdência Social permanecerem retrocedendo esse trabalhador poderá ter a oportunidade de refletir e avaliar na possibilidade de investimento numa outra formação, ou numa poupança, previdência privada, num outro emprego, outro concurso, entre outras estratégias.

Segundo a assistente social, o motivo pelo qual se justifica essa ausência de adesão por parte dos trabalhadores faz parte de uma "cultura", tanto no PPA, como em outras ações de cunho educativo, que não conseguem a participação dos trabalhadores. De acordo com a profissional, o PPA é um programa que trabalha no âmbito da cultura institucional, por isso não houve uma mudança na dinâmica até agora, pois, uma cultura de organização não é algo que muda da noite para o dia. Para ela, a entrada de novos trabalhadores que não conhecem o programa pode favorecer um possível aumento na adesão, sendo assim, um processo cultural e que demanda tempo.

Além disso, existe bastante autonomia para tomada de decisões por parte da assistente social responsável pelo programa, que entende a captação de recursos financeiros como fator aliado para efetivação do PPA. A assistente social considera que encontros externos e até mesmo um momento descontraído numa pousada, poderia ser uma possível estratégia para conseguir adesão dos trabalhadores. No entanto, a profissional enfatiza que a pouca adesão não é motivo para acabar com o programa, pois, o PPA é um programa de longo prazo e para ser avaliado precisa de mais tempo.

Dessa forma, é importante destacar que esse estudo não pretende avaliar o PPA da instituição de saúde pesquisada, mas sim, analisar e compreender a participação dos trabalhadores nesse programa. Sendo assim, seguiremos com a análise dos dados obtidos através da pesquisa realizada no instituto.

4.1. Análise dos dados.

Como mencionado anteriormente, os dados foram obtidos a partir de um questionário contendo 12 perguntas, sendo 10 fechadas e 2 abertas, para trabalhadores que já possuem

abono salarial. Foram entregues 19 questionários iguais, mas, apenas 11 foram devolvidos e respondidos. As 6 perguntas iniciais buscam traçar o perfil desse trabalhador e as demais perguntas pretendem analisar a inserção do trabalhador no PPA. As perguntas foram elaboradas buscando contemplar o objetivo principal dessa pesquisa: analisar a participação dos trabalhadores no PPA inseridos num instituto de alta complexidade. Nesse sentido, buscamos compreender as contradições do processo de aposentadoria e a identificação dos fatores que facilitam e dificultam a participação dos trabalhadores nesse programa.

A primeira dificuldade para efetivação da pesquisa foi sensibilizar os trabalhadores sobre a importância do estudo. Após tentativas de convite via e-mail e telefone, a opção considerada mais adequada foi de realizar pessoalmente o convite para pesquisa. A partir da lista cedida pelo setor de inativos, verificamos o setor e profissão de cada trabalhador. Num total de 73 trabalhadores, 34 possuem nível superior, entre médicos (19), enfermeiros (9), nutricionista (1), assistente social (1), terapeuta ocupacional (1), farmacêutico (2), contador (1), psicólogo (1), os demais são de nível médio, entre auxiliar de enfermagem (14), agente administrativo (7), técnico de laboratório (3), técnico de radiologia (1), técnico em comunicação social (1), motorista (5), agente de portaria (2), telefonista (2) e datilógrafa (1), auxiliar operacional de serviços diversos (3).

Observamos a grande quantidade de médicos e enfermeiros, o que já nos deu um indício da dificuldade que seria ter acesso a esses trabalhadores, visto que trabalham em regime de escalas e plantões, além dos locais de atuação, que não são acessíveis para profissionais de outros setores, por isso, preferimos dar prioridade para as outras profissões.

Muitos trabalhadores se recusaram em apenas ouvir a proposta da pesquisa. Como a maioria dos questionários foi entregue para os próprios trabalhadores, algumas falas nos chamaram atenção. Vejamos uma delas:

> Isso é para eu me aposentar? Não, obrigada! Ainda tenho muita conta para pagar! Não quero me aposentar tão cedo. Estou só esperando estender a idade da "expulsória" para poder ficar mais aqui (Trabalhador 1).

A fala anterior expressa a compreensão dos trabalhadores sobre aposentadoria, onde, entendem, fundamentalmente, como retração da renda mensal. Além disso, percebemos a falta de informação, onde a idade compulsória já foi estendida por meio de uma lei complementar para os 75 anos, mas a trabalhadora desconhecia essa informação.

A grande maioria não reconhece a relevância do programa, contudo, houve uma trabalhadora que relatou uma experiência anterior em outra instituição, em que enfatizou o sucesso do PPA, bem como, sua importância. Vejamos:

> Em outra empresa que trabalhei no início da década de 1980, os PPA tinham muita importância e os funcionários começaram a perceber isso. Como era uma empresa de mineração, a maior parte dos trabalhadores eram homens e eles passavam muito tempo longe da família, quando chegavam na hora de se aposentar, eles não tinham mais a convivência familiar, aquela aproximação com os amigos. Por causa disso, muitos amigos meus ficaram doentes, se separaram das suas esposas. O PPA dava o suporte necessário e era bem visto na empresa (Trabalhador 2).

Apesar de apresentar uma realidade diferente da que temos no instituto, é interessante observar as diversas dimensões do PPA variando de acordo com a organização de trabalho da instituição. Outro ponto relevante foi a maior recepção das mulheres à pesquisa, ou seja, a disponibilidade em interromper seus processos de trabalho para ouvir sobre o programa e sobre o estudo. Ao contrário, os homens não tiveram disponibilidade imediata para o preenchimento dos questionários, que tiveram que ser deixados nos setores para posterior preenchimento. Esta divergência de receptividade à pesquisa nos propiciou curiosidades relacionadas as especificidades do debate de gênero no âmbito do trabalho. Sabemos que este tema não está diretamente relacionado ao nosso objeto de estudo, mas entendemos como campo relevante para próximos estudos e pesquisas.

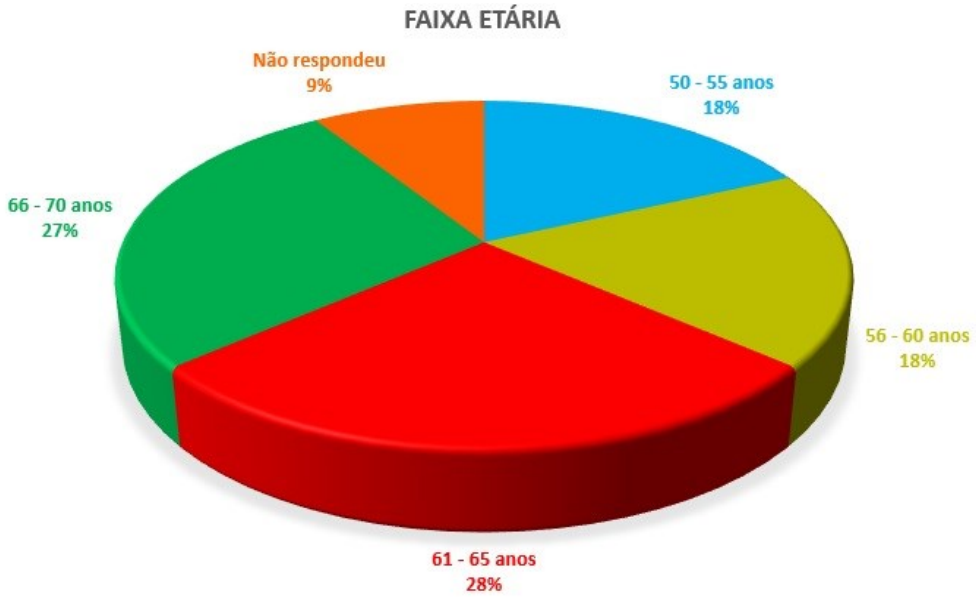
A apresentação da análise dos dados da pesquisa será realizada em três etapas, onde inicialmente apresentamos o perfil dos entrevistados, utilizando como categorias a faixa etária, sexo, cor, estado civil, nível de escolaridade, renda mensal individual e existência de outro vínculo empregatício. No segundo momento, apresentamos gráficos que apontam o nível de conhecimento e participação do PPA, bem como, o interesse e a possibilidade de inserção futura nas atividades do programa. No terceiro momento, apresentamos os demais conteúdos dos questionários no sentido de problematizar os fatores considerados pelos trabalhadores como possíveis facilidades e dificuldades para participação no PPA. Vale destacar, que junto com o questionário[34] foi entregue um termo de livre consentimento[35], onde o trabalhador tinha a escolha individual de optar por não responder qualquer uma das perguntas.

[34] Documento disponível no anexo do trabalho.

[35] Documento disponível no anexo do trabalho.

No gráfico 1 observamos a faixa etária dos trabalhadores participantes da pesquisa.

GRÁFICO 1:



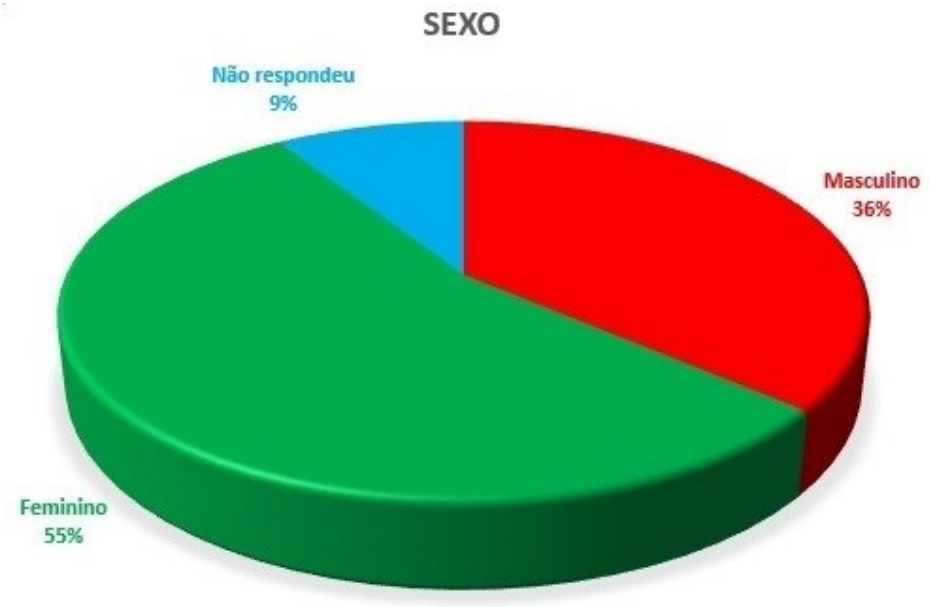
Observamos com base no gráfico que 28% dos trabalhadores se encontram entre 61 e 65 anos e conforme estabelecido na PNI (1994, art. 2), essas pessoas já são consideradas idosas. Aparece no gráfico 27% de trabalhadores entre 66 e 70 anos de idade, o que observamos uma proximidade com a idade compulsória. Também vemos uma parcela de 18% dos trabalhadores entre 50 e 55 anos, que se inserem naquelas determinações da EC nº 20 de 1998. Nesse caso os trabalhadores que entraram no trabalho público depois dessa emenda, apesar de constarem na listagem do setor de inativos, ainda não podem dar entrada no processo de aposentadoria, pois como já mencionamos, ficou estabelecido que a aposentadoria deveria ter alguns critérios de condicionalidade e a idade mínima é um deles. Então, esses trabalhadores precisam cumprir o restante dos requisitos, assim como, a parcela dos trabalhadores que se encontram entre 56 e 60 anos, totalizando 18%. Além dos 9% que não quiseram declarar a idade.

Como observamos no decorrer desse estudo, os trabalhadores acessam a aposentadoria já na fase velhice e a PNI (1994, art. 10) preconiza a criação do PPA, onde estabelece *"criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento"*. Assim, os PPAs podem ser uma oportunidade dos trabalhadores se prepararem para esse processo de

afastamento laboral. Além disso, Moreira (2000) destaca que a capacidade de atendimento do programa ainda é muito limitada, ficando restrita às instituições de grande porte. O que nos parece um enorme equívoco, já que o PPA é um programa de baixo custo e trabalha com o desenvolvimento das relações sociais.

No gráfico 2 verificamos a auto declaração de sexo dos trabalhadores.

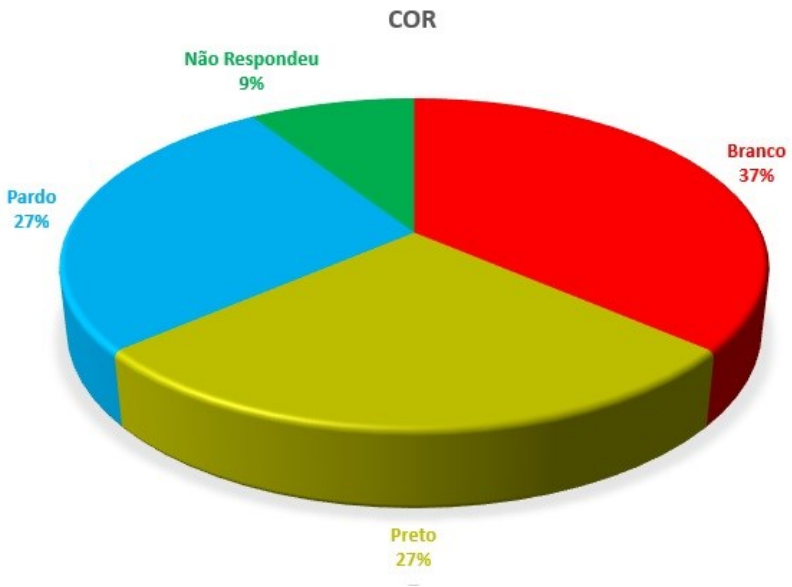
GRÁFICO 2:



Percebemos uma certa predominância do sexo feminino nesse gráfico com 55% de trabalhadoras próximas da aposentadoria e 36% desses trabalhadores sendo do sexo masculino. Como pontuado anteriormente, as pessoas mais receptivas para participar da pesquisa foram do sexo feminino. Ressaltamos ainda que o gráfico demonstra 9% de ausência de resposta.

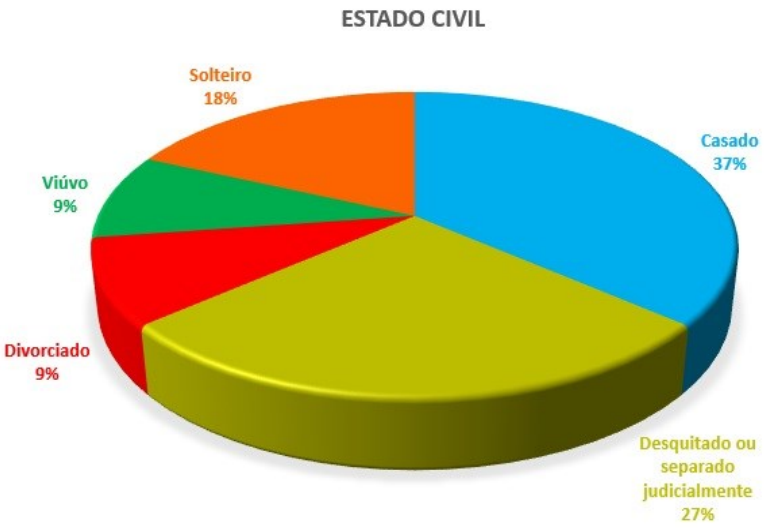
O gráfico 3 retrata a auto declaração da cor dos trabalhadores. Gostaríamos de salientar que o uso da palavra “cor” foi utilizado em função do IBGE, que nas diversas pesquisas de perfil utiliza este termo.

GRÁFICO 3:



Como podemos observar, a maior parcela apresentada no gráfico é de 37% correspondente aos trabalhadores de cor branca, os trabalhadores que se consideram da cor preta aparecem com 27% e os trabalhadores que declararam ser da cor parda somam 27%. Além dos trabalhadores que não quiseram responder a essa pergunta, totalizando 9%.

GRÁFICO 4:

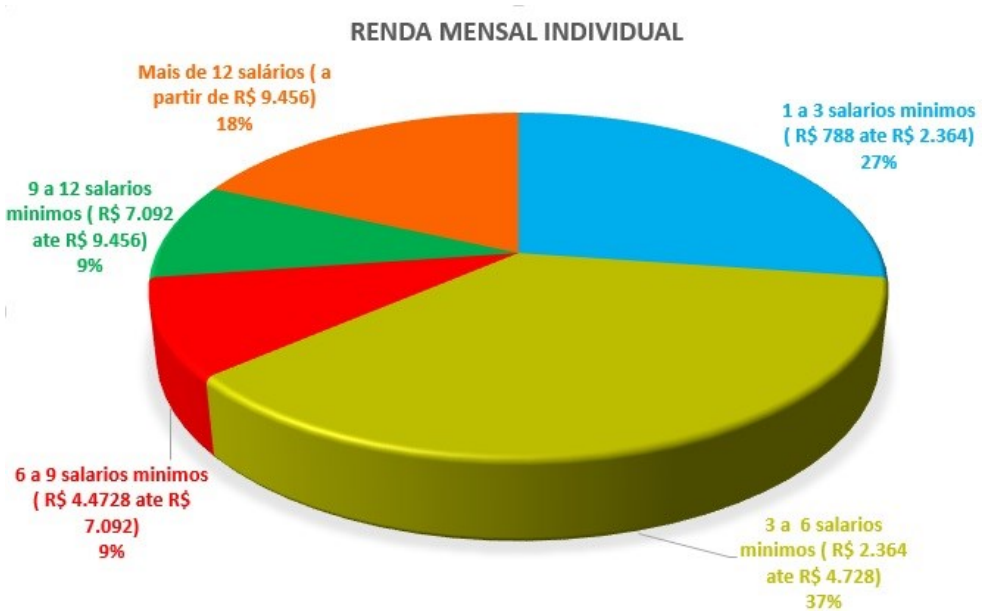


Com relação ao estado civil dos trabalhadores, o gráfico 4 evidencia que 37% dos entrevistados são casados, 27% são desquitados ou separados judicialmente, 18% solteiros, 9% divorciados e 9% viúvos.

GRÁFICO 5:

O gráfico 5 nos mostra que 37% dos trabalhadores concluíram o nível médio, 27% possuem pós-graduação, 18% da força de trabalho não concluiu o nível fundamental de ensino, 9% possui o nível médio incompleto e 9% tem o nível superior completo.

GRÁFICO 6:



O gráfico 6 retrata a renda mensal individual dos trabalhadores, demonstrando que 37% dos trabalhadores ganham entre 3 e 6 salários mínimos, 27% têm renda individual mensal média de 1 a 3 salários mínimos, 18% recebem mais de 12 salários mínimos, 9% entre 6 e 9 salários mínimos e 9% ganham entre 9 e 12 salários mínimos. Esses dados retratam o que Antunes (2003) aponta sobre o desenho heterogêneo, diverso, polissêmico e multifacetado da classe trabalhadora, que no instituto de saúde pesquisado fica evidente esse caráter heterogêneo, em função das diversas categorias profissionais atuantes. Além disso, a renda mensal dos trabalhadores varia de acordo com nível de escolaridade, o que expressa a origem de classe social de cada um.

O gráfico 7 apresenta a questão do vínculo de trabalho, objetivando saber se os trabalhadores possuem ou não outro vínculo de trabalho.

GRÁFICO 7:

Podemos observar que a maioria dos entrevistados não possuem outro vínculo de trabalho, somando 64% dos trabalhadores e 27% declararam possuir outro vínculo de trabalho. Além dos 9% que preferiram não responder a essa pergunta.

Como verificamos anteriormente, as mutações ocorridas no mundo do trabalho na contemporaneidade trouxeram consequências significativas para os trabalhadores. Tanto os processos de produção, como as relações sociais tiveram impactos a partir do modelo flexível. O que "de fato, trata-se de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real é a intensificação das condições de exploração da força de trabalho" (ANTUNES, 2009, p. 54-55).

De acordo com Antunes (2009), algumas dessas mutações têm resultados imediatos, como a desregulamentação dos direitos trabalhistas; aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora; precarização e terceirização dos trabalhadores e a destruição do sindicalismo. No gráfico acima 27% dos trabalhadores possuem outro vínculo de trabalho, elemento que consideramos caracterizar como uma intensificação do trabalho, onde para o trabalhador é necessário possuir outros vínculos para conseguir manter os custos mensais.

Vejamos o relato de uma trabalhadora pesquisado:

> Em virtude de 2 atividades, estarei aposentada apenas em uma, então ficarei com mais tempo para dedicar-me as atividades físicas, leitura, e aproveitar minha casa e curtir o meu neto (Trabalhadora 3).

No depoimento acima, a trabalhadora relata o processo de flexibilização do tempo e das relações de trabalho, pontuando que após a sua aposentadoria terá tempo para o convívio com sua própria família. A trabalhadora como tantos outros, precisa se afastar do trabalho para realizar atividades básicas, que o modelo de produção flexível, não permite.

Após esta breve apresentação do perfil dos trabalhadores que integraram a pesquisa, apresentamos a seguir os gráficos que dão visibilidade ao nível de conhecimento e participação dos trabalhadores em relação ao PPA, bem como, o interesse e a possibilidade de inserção futura nas atividades do PPA.

GRÁFICO 8:

O gráfico nos mostra que 55% das pessoas disseram não conhecer o programa e 45% responderam conhecer o PPA. O que já nos dá indício sobre o baixo nível de participação no PPA.

As atividades do PPA estão inseridas no campo da saúde do trabalhador, visto que sua maior função é promover ações preventivas face ao processo de aposentadoria. Segundo o parágrafo 3º do SUS entende-se por saúde do trabalhador "[...] um conjunto de atividades que se destina [...] à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho" (BRASIL, 1990, art. 6º).

> A saúde do trabalhador envolve o coletivo de trabalhadores, inserido no processo saúde/doença no trabalho, não abrangendo apenas àqueles que têm o adoecimento neste processo. Exige o desenvolvimento de ações de atendimento, prevenção e promoção da saúde, de fiscalização do ambiente e condições de trabalho, defesa das condições ambientais, de acesso aos direitos previdenciários e trabalhistas envolvendo diferentes atores (CFESS, 2000, p. 40).

Desse modo, entendemos o PPA como mecanismo de intervenção desse processo de saúde/doença no ambiente de trabalho, onde atua como instrumento de prevenção e promoção da saúde, através de atividades interativas abordando temáticas no âmbito do lazer, da saúde, da educação, entre tantos outros eixos. Apesar da grande quantidade de informação referente ao PPA no hospital, que conta com televisores espalhados em todos os setores, além de murais, rede social interna e e-mail, ressaltamos a necessidade de buscar novas formas de divulgação e sensibilização dos trabalhadores.

Andujar (2006) observa que para a efetivação do PPA é preciso uma intenção política da instituição em viabilizá-lo, onde haja a garantia de recursos humanos e materiais, e também a participação de outros trabalhadores que já estejam aposentados e que possam relatar suas experiências, bem como, a participação da família dos participantes no processo de transição à aposentadoria, promovendo integração e fortalecimentos dos vínculos.

Percebemos nesse sentido, a relevância das chefias em compreender a importância do programa, visto que pelo cargo ocupado, poderiam não só incentivar os trabalhadores, como também, interferir diretamente em questões objetivas: a liberação do trabalhador para as atividades. Brandão (2011) complementa:

> [...]através do PPA, as organizações passam a encarar a aposentadoria não mais como uma questão de simples direito ou dever, mas com respeito, reconhecimento e responsabilidade social. Os PPAs devem então ser colocados à disposição do [trabalhador] na ativa, visando a dar condições de discernimento para que o trabalhador planeje, ele próprio, a melhor forma de conduzir o seu processo de aposentadoria (BRANDÃO, 2011, p. 242-243).

Compreendemos como ponto inicial para a efetivação do PPA a disseminação da relevância do programa para o processo de aposentadoria do trabalhador, mas não só para os trabalhadores que estão em fase de aposentadoria. Antes disso, é preciso que os próprios profissionais do PPA entendam essa importância e estejam motivados para construir a efetividade do programa, de modo que as atividades oferecidas possibilitem o desenvolvimento das capacidades físicas e mentais de ambos os trabalhadores.

A legitimidade do PPA na instituição não só viabiliza o reconhecimento dos profissionais que estão inseridos nesse programa, como também, promove a imagem do instituto de saúde. Assim, vemos que tal programa tem importância tanto para os profissionais que o executam, quanto para os trabalhadores que estão em processo de aposentadoria, além de atingir os interesses da instituição, que tem a oportunidade de demonstrar um compromisso ético, político e social no trato com seus trabalhadores.

Além disso, no art. 27 do SUS estabelece como objetivo da política de recursos humanos na área da saúde a *"organização de um sistema de formação de recursos humanos em todos os níveis de ensino, inclusive de pós-graduação, além da elaboração de programas de permanente aperfeiçoamento de pessoal"*. Existe a necessidade da força de trabalho atuante no PPA se inserir nesse contexto de aperfeiçoamento e formação profissional, como preconiza o SUS. Entendemos essa questão da formação profissional como indispensável para elaboração e execução do programa de maneira qualificada e efetiva.

Sabemos que o SUS recebe muitas críticas, tanto pela população em geral, quanto da grande mídia, porém, poucos param para refletir sobre os trabalhadores atuantes dessa política, onde o local de trabalho é de difícil intervenção, em função das questões de saúde/doença/morte. Em 2001 percebendo essa demanda, foi criado o Programa Nacional de Humanização do Atendimento Hospitalar (PNHAH), que buscou melhorar o atendimento hospitalar e dar qualidade na assistência ao trabalhador. Tal programa evoluiu e deu origem a Política Nacional de Humanização (PNH), em 2003, que objetiva a garantia e efetivação do SUS, assim como, a valorização do trabalho e do trabalhador.

> A PNH entende humanização como a valorização dos diferentes sujeitos - usuários, trabalhadores e gestores - implicados no processo de produção de saúde. Valorizar os sujeitos é oportunizar uma maior autonomia, a ampliação da sua capacidade de transformar a realidade em que vivem, através da responsabilidade compartilhada, da criação de vínculos solidários, da

> participação coletiva nos processos de gestão e de produção de saúde (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2006, p. 52).

Sendo assim, a PNH constitui-se como política necessária para efetivação do PPA, pois está pautada em princípios que buscam o protagonismo dos sujeitos, além da consolidação do SUS. Os trabalhadores que atuam na área da saúde, bem como, os que participam da execução do PPA, precisam estar motivados, com condições de trabalho dignas e salários compatíveis, para assim a proposta da PNH ser consolidada (CFESS, 2000, p. 52).

Portanto, a análise do gráfico que aponta o nível de conhecimento dos trabalhadores sobre o PPA, reflete a necessidade do programa estar bem articulado, tanto com a instituição, incluindo chefias diretas e indiretas desses trabalhadores, quanto com aqueles trabalhadores que atuam e intercedem no PPA. Todos esses elementos contribuem para a construção dos níveis de participação do programa, motivo pelo qual, veremos a seguir o gráfico 9, que retrata estes níveis de participação dos trabalhadores nas atividades do PPA.

GRÁFICO 9:

O gráfico aponta que 64% dos trabalhadores nunca participaram de nenhuma atividade do PPA e 18% respondeu que sim. Esse número elevado remete ao gráfico anterior que nos apresentou um alto índice de desconhecimento sobre o programa. Além dos 18% que não quiseram responder essa pergunta. Ou seja, consideramos que o alto índice de ausência de

participação está intrinsecamente relacionado com o baixo nível de informação e conhecimento sobre o programa.

O gráfico 10 evidencia a opinião dos trabalhadores que não conheciam o programa, no sentido de apontar o possível interesse em participar das atividades ofertadas.

GRÁFICO 10:

Vemos que 37% dos trabalhadores responderam que participariam das atividades do PPA, 36% optaram por não responder a essa pergunta e 27% revelou não ter interesse em participar. Ao somarmos os trabalhadores que responderam não ter interesse e aqueles que preferiram não responder, teremos um total de 63% de trabalhadores que demonstram não ter um interesse imediato em relação as atividades do PPA. Um dado que nos chama atenção pela falta de reconhecimento da importância do programa.

Para Victorelli (2005 apud ANDUJAR, 2006), o PPA deve contribuir para que as próprias pessoas possam construir seu projeto de vida, englobando variadas etapas, onde possa existir um espaço para reflexões sobre essa nova fase, discussões sobre novas formas de utilização do tempo "livre", além de auxílio formal sobre as regras e leis que regem o sistema previdenciário. Todas essas funções do PPA devem ser de cunho informativo, onde o trabalhador possa ser estimulado a desenvolver suas capacidades, possibilitando a oportunidade de refletir e discutir assuntos de seu interesse (ANDUJAR, 2006).

A escolha temática dos assuntos para oferta das oficinas aparece como objeto fundamental para alcançar os trabalhadores, o que poderia ser uma das estratégias para a sensibilização e a afirmação do programa como interessante mecanismo de preparação para o processo de aposentadoria.

Nossa análise agora terá como base as três últimas perguntas do questionário, que são abertas e a primeira delas é referente ao fator que facilita a participação no PPA, seguida da pergunta sobre os fatores que dificultam a participação, além do último item que pede a indicação dos projetos futuros, após o processo de aposentadoria.

Ao serem perguntados sobre os fatores que facilitam a participação no PPA, os trabalhadores consideraram ser um elemento facilitador a questão do horário, no sentido das atividades do PPA serem realizadas nos horários de trabalho.

Atualmente, ocorre 1 atividade do PPA por trimestre, o que totaliza 4 atividades anuais. Essa organização nos aponta a necessidade do aumento da oferta das atividades, ou seja, a única atividade ofertada no trimestre não consegue contemplar as pessoas que trabalham em regime de plantão, por exemplo, logo, a realização dessas atividades em apenas um dia não consegue alcançar todos os trabalhadores. Lembrando que nesse caso, por se tratar de um ambiente hospitalar, a rotina de trabalho é diferenciada, uma vez que muitas vezes o trabalhador não está todos os dias no seu local de trabalho.

> Nunca fui no PPA porque o horário das palestras sempre coincide com o horário de maior movimento do meu setor (Trabalhador 4).

> Fica difícil participar das atividades por conta da rotina de trabalho (Trabalhador 5).

Além disso, a questão dos turnos também precisa de atenção, onde mesmo sendo ofertadas atividades no período de trabalho, existe a necessidade de variação dos turnos.

Dois trabalhadores participantes da pesquisa, destacaram como fator facilitador as atividades do PPA serem realizadas em locais dentro da instituição. Vale destacar que as atividades já são desenvolvidas no espaço físico do instituto, mas existe uma proposta da assistente social responsável pelo programa de realizar atividades externas, o que ainda não se concretizou em função da falta de recursos.

Outro elemento considerado facilitador para participação nas atividades do PPA, foi a sugestão de um dos trabalhadores para a possibilidade de agendamento de atendimentos que pudessem auxiliar a preparação para aposentadoria. O que observamos como possível solução

para alcançar esses trabalhadores, visto, que os dias e os horários se diferenciam dependendo da rotina de cada um e evitaríamos os possíveis conflitos de agenda.

> Não tenho tempo, mas o agendamento seria uma possibilidade para mim (Trabalhador 6).

> O horário e o fato de ser no local de trabalho poderia facilitar. Conheço pessoas que se ausentam do trabalho para participar (Trabalhador 7).

No entanto, a sugestão de agendamento supõe o atendimento individual, o que atualmente não está na proposta do programa.

A segunda questão aberta, é referente aos fatores que poderiam dificultar a participação no PPA. A primeira resposta que consideramos importante destacar aponta o cansaço como obstáculo para participação no PPA. Vejamos as falas:

> Estar no trabalho já é bastante cansativo, pois temos as tarefas domésticas, filhos e a responsabilidade de cumprir com tudo, pensar em participar de mais uma atividade me deixa mais cansado (Trabalhador 8).

> A rotina do trabalho é cansativa e parar para participar de alguma atividade extra torna tudo mais cansativo (Trabalhador 9).

As falas acima expressam o esgotamento dos trabalhadores, onde, o trabalho requer tanta energia que causa a anulação de outras atividades pretendidas. Segundo Antunes (2009), as mutações no mundo do trabalho exigiram ao trabalhador uma multifuncionalidade, onde ele consiga exercer diversas funções e ser polivalente. Além disso, essas modificações intensificaram o processo de trabalho por meio da diminuição do número de trabalhadores.

Situação na qual o instituto de saúde, onde foi realizada pesquisa, passou recentemente. Parte da força de trabalho foi dispensada, em função do encerramento de contrato entre o Ministério da Saúde com empresas terceirizadas, o que acarretou consequências expressivas nas relações de trabalho, bem como, contribuiu para a intensificação e precarização do trabalho. Conforme Antunes (2009):

> Se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da empresa "enxuta" merecem destaque, e são citadas como exemplos a ser seguidos, aquelas empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade (ANTUNES, 2009, p. 55)

A diminuição da força de trabalho sobrecarrega os demais trabalhadores, o que traz rebatimentos relacionados a questões de saúde, abrangendo aspectos físicos e psicológicos. Todos esses acontecimentos afetam a organização da instituição, bem como, as relações de trabalho.

Além disso, existe o que Antunes (2009) chama de aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora, o que podemos observar nos diversos tipos de vínculo de trabalho da instituição pesquisada, que além dos trabalhadores terceirizados, tem trabalhadores que prestaram concurso público, porém, são contratados via CLT, e como já abordamos anteriormente, não se tem a garantia da estabilidade.

O último tópico aborda os futuros projetos para a aposentadoria. Após analisar as respostas dadas pelos trabalhadores, temos as seguintes categorias: atividades religiosas; trabalho autônomo; exercícios físicos e caminhadas; cursos; viagens; atividades voluntárias; montagem do próprio negócio; leitura; aproveitamento da casa e convivência familiar. Destacamos alguns relatos que consideramos relevantes:

> Tenho atividades espirituais ligadas a um projeto X, o que me ajuda de uma forma geral na vida (Trabalhador 10).

> Quando me aposentar, tenho alguns clientes de aluguel (Trabalhador 11).

> A minha saúde precisa estar sempre conectada com médicos especialistas (Trabalhador 12).

Na primeira delas, observamos as atividades religiosas como possíveis alternativas para auxiliar o trabalhador nesse processo novo. Para Mazo (2004 apud ANDUJAR, 2006, p. 126), tanto a espiritualidade, como a religiosidade podem ser um dos pontos de apoio para o processo de aposentadoria, estando associadas, muitas vezes, ao bem-estar psicológico. A aposentadoria não é um processo fácil, tanto as atividades religiosas, como as outras atividades apontada pelos pesquisados, possuem relevância para auxiliar nessa nova fase.

Já no segundo relato, o trabalhador fala do seu investimento no ramo imobiliário que lhe proporcionou uma renda mensal extra. Andujar (2006, p. 135) observa que a "perda da renda, na aposentadoria, gera mudanças na condição de vida do aposentado, podendo levá-lo à necessidade de ter que estabelecer restrições no seu padrão de consumo e no seu modo de vida". O que também já observamos anteriormente com as variadas mudanças ocorridas na

previdência social, onde o trabalhador prolonga ao máximo sua aposentadoria em função da perda salarial.

O último relato aponta a preocupação do trabalhador com a sua saúde, percebendo que esta fase da vida a possibilidade de adoecimento é maior. Andujar (2006) destaca a importância da saúde para compor o que ela chama de "qualidade de vida", onde o processo de aposentadoria necessita de certo condicionamento mental e social, no qual, a maioria das pessoas não têm. Esse período é de significativa importância, onde não só coincide com o envelhecimento, como também, marca uma mudança na rotina familiar, além de implicar novos hábitos, inclusive para os demais integrantes da família do aposentado, o que torna a preparação essencial.

> [...] no convívio com os outros e no desenvolvimento de atividades de lazer e profissionais, o aposentado pode compartilhar de suas experiências e vivências e beneficiar-se das experiências e vivências dos outros. Assim, a manutenção do significado pessoal se dá também em função de relacionamentos interpessoais aos quais o indivíduo possa dedicar-se. Significa dizer que quanto mais o aposentado for capaz de permanecer envolvido em atividades sociais sistemáticas, maior significado e importância terá a sua vida (TEIXEIRA, 2002 apud ANDUJAR, 2011, p. 134).

Outra alternativa interessante que notamos na fala dos trabalhadores foi o interesse em trabalhar com atividades relacionadas a concepção de prazer, logo, vemos como a questão financeira contribui para a escolha do ramo profissional desse trabalhador, e ao se aposentar, ele pode realizar uma vontade pessoal de trabalhar com o que gosta. Zimerman (2000) compreende que mesmo quando não se precisa mais trabalhar para manter as despesas, é preciso que a pessoa e, nesse caso, o futuro aposentado se envolva com atividades remuneradas ou não, que sejam prazerosas, ou em trabalhos voluntários que ajudem outras pessoas, ações essas que contribuem para a anulação da ideia de que alguém possa ser inútil. Nesse sentido, é importante destacar, que o nome do setor responsável pelas questões sobre aposentadoria chama-se *inativos*. Vejamos 2 falas a seguir:

> Pretendo continuar com atividade voluntaria e montar meu próprio negócio voltado para culinária (Trabalhador 13).

> Quero trabalhar como autônoma com decoração de interiores (Trabalhador 14).

De acordo com as análises de Antunes (2005, p. 11), desde o mundo antigo até os dias atuais o trabalho é compreendido de formas diferenciadas, onde pode ser "expressão de vida e degradação, criação e infelicidade, atividade vital e escravidão, felicidade social e servidão ". A compreensão sobre o trabalho foi sendo construída no decorrer dos anos e os próprios relatos refletem a contradição sobre o entendimento do trabalho. O primeiro deles sinaliza a permanência no trabalho voluntário e a pretensão em iniciar um projeto voltado para culinária, e ao assumir essa tarefa não só terá realizações pessoais, como também poderá ter uma renda extra para complementar os custos mensais. O segundo relato expressa a vontade de trabalhar como autônoma, o que pressupõe a ausência de vínculos formais de trabalho, porém, a nova atividade também pretende a obtenção da realização pessoal. Nesse caso, as pessoas priorizaram trabalhar durante anos em atividades não tão prazerosas, mas na aposentadoria desejam realizar a vontade de trabalhar com a satisfação pessoal. Vejamos:

> Essa dimensão dúplice e mesmo contraditória presente no mundo do trabalho que cria, mas também subordina, humaniza e degrada, libera e escraviza, emancipa e aliena, manteve o trabalho humano como questão nodal em nossa vida. E nesse conturbado limiar século XXI, um desafio crucial é dar sentido ao trabalho, tornando também a vida *fora* dele dotada de sentido (ANTUNES, 2005, p. 12).

Segundo o autor, é preciso perceber a importância do sentido do trabalho, bem como, o sentido fora dele. O que para os trabalhadores dos relatos esse sentido só será realizado no momento da aposentadoria, onde a satisfação de trabalhar aparece como "luxo" e apenas é concebida no afastamento formal do trabalho, que ainda proporciona proventos necessários e o "luxo" se torna complementar nas despesas. Para Antunes (2005) é preciso:

> [...] (re)conceber o trabalho como sendo dotado de autonomia, autocontrole e autocomando, cuja fruição seja pautada pelo tempo disponível para a sociedade, ao contrário de heteronomia, da sujeição e da alienação regidas pelo tempo excedente voltado para acumulação privada do excedente, típica da sociedade fetichizada em que vivemos (ANTUNES, 2005, p. 20).

A lógica do modelo de produção capitalista, nesse sentido, aprisiona o trabalhador e o convence a buscar sempre um maior retorno financeiro, independente da satisfação no ato da realização da atividade laboral. Na aposentadoria não é diferente, Quaglia (2005 apud ANDUJAR, 2011, p. 139) salienta que "a aposentadoria não é uma época privilegiada para o lazer, principalmente para a população de classe média baixa. Isso é devido ao baixo valor da

aposentadoria, o que obriga os aposentados a buscarem no trabalho informal a complementação de sua renda".

As atividades escolhidas para serem exercidas na aposentadoria variam de acordo com a realidade objetiva do sujeito, desse modo, preparar-se é indispensável para iniciar essa nova etapa da vida. A preparação pode englobar o trato com questões pertinentes a legislação social, aos cuidados com a saúde ou orientar sobre possíveis alternativas para obtenção da complementação da renda, contudo, o mais importante é que os trabalhadores reconheçam o PPA como espaço de diálogo e reflexões a respeito desse momento.

Considerações finais

A participação dos trabalhadores no PPA está relacionada com duas palavras essenciais: conhecer e reconhecer. A primeira delas diz respeito ao conhecimento dos trabalhadores sobre o programa, onde não dá para participar de algo que desconhecemos. Já o outro elemento e ainda mais relevante, é o fato do reconhecimento da importância do PPA, tanto para os trabalhadores que estão em fase de aposentadoria, como para aqueles trabalhadores que contribuem para a construção do programa.

Vimos que o trabalho é central na vida humana e é através dele que o homem atende suas necessidades básicas, bem como, cria novas. O produto do trabalho está em todo lugar e é a partir dele que nos tornamos seres coletivos (BRAZ, NETTO, 2007). A aposentadoria não é a ruptura com o trabalho, é apenas um mecanismo conquistado para que as pessoas possam se ausentar do trabalho formal para supostamente aproveitar o tempo restante de vida. O que na verdade, nos parece uma grande falácia, pois é nesse momento que os trabalhadores passam a ter maiores preocupações relacionadas a saúde/doença, a questões financeiras e as relações sociais são estreitadas.

O PPA pode contribuir para que esse trabalhador possa construir um novo projeto de vida nessa nova fase e esse estudo nos mostrou que a aposentadoria traz questões objetivas no que tange a vida do trabalhador. O PPA não pretende resolver todas as questões conflituosas, nem mesmo sanar todas as inquietações frente a esse processo de aposentadoria, mas em função das diversas gratificações perdidas, a ruptura com a rotina de trabalho, bem como, o afastamento dos vínculos de amizade, o PPA deve ser umas das tantas vias de preparação e acompanhamento desses trabalhadores.

Não pretendemos aqui supervalorizar esse tipo de programa, até porque debatemos no decorrer desse estudo as diversas contradições existentes no atual modelo da sociedade capitalista; onde o trabalho humano é fundamental e tem potencial emancipador, mas ao mesmo tempo, pode explorar e alienar, dependendo do contexto social em que está inserido (ANTUNES, 2009).

Dessa forma, não existe um modelo fixo ou rígido a respeito da operacionalização do PPA, suas características variam de acordo com o entendimento dos profissionais que vão implementá-lo. Nesse caso, a responsabilidade do programa está sob a coordenação de uma assistente social, e em função do seu projeto ético político, já nos dá indício do caráter democrático e do comprometimento com a classe trabalhadora.

A efetividade do PPA deve ser instrumento fundamental para dar visibilidade ao Serviço Social inserido num setor de Recursos Humanos, área essa que não tem muita representatividade na profissão. Isso porque, sabemos que geralmente essas áreas são burocratizadas e extremamente institucionalizadas, mas é nesse contexto que o profissional qualificado e comprometido com o projeto ético político da profissão deve intervir, pensando sempre em novas possibilidades, além de discutir junto com profissionais de outras categorias o alcance de objetivos em comum. Contudo, vale ressaltar que a inserção de tal profissional no PPA e no setor de recursos humanos não foi objeto deste estudo, mas pode constituir um relevante objeto para a realização de futuras pesquisas.

Como vimos, o programa é recente e ainda possui pouca legitimidade na instituição, em função da falta do reconhecimento da sua importância. A análise dos gráficos nos aponta isso, onde a maioria dos trabalhadores desconhece o programa, bem como, demonstram pouco interesse em participar, o que torna indispensável repensar a apresentação do PPA para os trabalhadores do referido instituto.

Desse modo, vale destacar as diferentes formas de preparação para aposentadoria, onde quando se pergunta a um médico se ele está preparado para se aposentar e um administrativo de nível médio, teremos respostas distintas. O que nos remete uma particular dimensão de classe social, mesmo ambos sendo integrantes da classe trabalhadora, a realidade vivida por eles é significativamente distinta, onde toda força de trabalho é afetada com os efeitos da precarização, mas com pesos diferentes.

Observamos a necessidade de valorização do trabalhador, iniciando pela mudança do nome do setor responsável pela aposentadoria, já que trabalhador nenhum se configura como *inativo*. Seria também interessante que no processo de aposentadoria existissem algumas vantagens para que a ruptura passasse por uma transição, com redução na carga horária de trabalho, reconhecendo o seu desligamento, aos poucos, de forma gradativa. Mas para isso é preciso que se mexa na estrutura, na organização da instituição. Tais mudanças precisam ser discutidas e pensadas democraticamente entre todos, inclusive com os trabalhadores mais jovens que também passarão por isso. Atitudes como essas incentivam a solidariedade e o reconhecimento de classe, onde o trabalhador seja de fato valorizado.

Referências

ANDUJAR, A. M. Modelo de qualidade de vida dentro dos domínios bio-psicosocial para aposentados. 206 f. Tese (Doutorado em Engenhara de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, 2006.

ANTUNES, R. Revista 1|2: Trabalho, Educação e Saúde. In: O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio/Fiocruz, 2003, p. 229 – 237.

_____. O Caracol e sua Concha: Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo. Boitempo, 2005.

_____. Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª ed. 10. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. Adeus ao trabalho: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: Cortez, 1999.

ARAÚJO, Florivaldo Dutra. Os Regimes Jurídicos dos Servidores Públicos no Brasil e suas Vicissitudes Históricas. Revista da Faculdade de Direito da UFMG. Belo Horizonte, nº 50, p. 143-169, jan – jul. 2007.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências.

_____. Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os art. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências.

_____. Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005. Altera os art. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências.

_____. Lei Complementar nº 152, de 3 de dezembro de 2015. Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal.

_____. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições de promoção e recuperação da saúde, a organização e o financiamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.

_____. 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.

_____. Lei nº 8.213, de 11 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

_____. Lei 8.842, de 4 de janeiro 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências.

_____. Lei 9.717, de 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências.

_____. Lei 9.876, de 26 de novembro de 1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências.

_____. Ministério da Saúde. Política Nacional de Humanização: documento base para gestores e trabalhadores do SUS. Brasília: Ministério da Saúde, 2006.

BEAUVOIR, S. A velhice. São Paulo. Divisão Europeia do Livro. 1970, p. 5 - 41.

BEHRING, E. R.; BOSCHETTI, I. Política Social: fundamentos e história. 9 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2011.

BOSCHETTI, I. Seguridade social no Brasil: conquistas e limites à sua efetivação. In: CFESS. Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais. Brasília: CFESS e ABEPSS, 2009.

BRANDÃO, T. B. SER Social, v. 13, n. 28. In: Previdência Social no Serviço Público e os Programas de Preparação para a Aposentadoria: uma relação necessária? Brasília, jan/jun. 2011, p. 231-252.

BRAZ, M. O Valor Estratégico da Seguridade Social Pública na Realidade Brasileira Atual. Universidade e Sociedade (Brasília), v. 30, p. 22-26, 2003.

BRAZ, M. e NETTO, J. P. Economia Política: Uma introdução crítica. 2 ed. São Paulo. Cortez, 2007, p.29 – 53.

CACHIONI, M; ORDONEZ, T.N. Universidade aberta à terceira idade: a experiência da Escola de Artes, Ciências e Humanidades. RBCEH, Passo Fundo, v. 6, n. 1, p. 74-86, jan/abr. 2009.

CAMARANO, A. (org.). Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros. Rio de Janeiro: IPEA, 2004.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. Parâmetros para atuação de assistentes sociais na Política de Saúde. Brasília: CFESS, 2009.

DAHMER PEREIRA, L.; Políticas Públicas de Assistência Social brasileira: avanços, limites e desafios. Natureza: Trabalho Completo. Editora: Centro Português de Investigação em História e Trabalho Social -Estudos e Documentos. Volume:1. 2006.

FALEIROS, V. P. Direitos da pessoa idosa: sociedade, política e legislação. In: DANTAS, Bruno et al. (Org.). Constituição de 1988: o Brasil 20 anos depois. Brasília: Senado Federal. 2008. v. 5, p. 562-592.

GRANEMANN, S. O processo de produção e reprodução social: trabalho e sociabilidade. In: CFESS. Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais. Brasília: CFESS e ABEPSS, 2009. p. 223-238.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em 28 de nov. 2015.

MARX, K. O capital: crítica da economia política. Livro I, Seção III, Capítulo V: Processo de Trabalho e Processo de Valorização. Tradução: Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. Círculo do Livro Ltda, edição 1996, p. 296 – 315.

MINAYO, M. C. S (org.); DESLANDES, S. F; GOMES, R. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. In: MINAYO, M. C. S. O Desafio da Pesquisa Social. 27. ed. rev. atual. Petrópolis: Vozes, 2008, p. 9 – 29.

MONTAÑO. C. Pobreza, "questão social" e seu enfrentamento. Revista Serviço Social e Sociedade, nº 110. São Paulo. 2012, p. 270 – 287.

MOREIRA, M. M. S. Trabalho, Qualidade de Vida e Envelhecimento. In: V Jornada Científica de Pós-Graduação, 1999, Rio de Janeiro. Anais da V Jornada Científica de Pós-Graduação da FIOCRUZ. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 1999.

MOTA, L. O. Envelhecimento e Inclusão Social: O Projeto Agente Experiente. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). PUC. Rio de Janeiro, 2007.

NETTO, J. P. Capitalismo Monopolista e Serviço Social. São Paulo. Cortez. 8º ed. 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Disponível em: < https://nacoesunidas.org/em-2050-idosos-serao-dois-bilhoes-de-pessoas-ou-20-de-toda-a-populacao-mundial-diz-onu/>. Acesso em: 13 de nov. 2015.

SILVA, G.S., Transferência de renda e capital portador de juros: uma insidiosa captura. 2010. 145 f. Dissertação (Mestrado em Trabalho e Política Social). UERJ, 2010.

SILVA, P. J. Aposentadoria por idade do trabalhador rural. Revista Páginas de Direito, Porto Alegre, ano 15, nº 1268, 03 de agosto de 2015.

ZIMERMAN, G. I. Velhice: Aspectos biopsicossociais. Porto Alegre. Artmed, 2000. p. 13 – 47.

ANEXO 1

QUESTIONÁRIO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA (PPA)

Este questionário faz parte de uma pesquisa avaliativa que tem por objetivo analisar a participação dos trabalhadores no Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA). O questionário será aplicado pela assistente social e estagiária, ambas do setor responsável pelo desenvolvimento da saúde laboral.

Qual a sua idade? _____ anos

Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino

Como você se considera?

( ) Branco (a)
( ) Preto (a)
( ) Pardo (a)
( ) Amarelo (a)
( ) Indígena

Qual o seu estado civil?

( ) Casado (a)
( ) Desquitado ou separado judicialmente
( ) Divorciado (a)
( ) Viúvo (a)
( ) Solteiro (a)

Qual o seu nível de escolaridade?

( ) Fundamental Incompleto
( ) Fundamental Completo
( ) Médio Incompleto
( ) Médio Completo
( ) Superior Incompleto
( ) Superior Completo
( ) Pós Graduação

Qual a sua renda mensal individual?

( ) De 1 a 3 salários mínimos (de R$788,00 até R$2.364,00)
( ) De 3 a 6 salários mínimos (de R$2.364,00 até R$4.728,00)
( ) De 6 a 9 salários mínimos (de R$4.728,00 até R$7.092,00)
( ) De 9 a 12 salários mínimos (de R$7.092,00 até R$9.456,00)
( ) Mais de 12 salários mínimos (a partir de R$9.456,00)

Possui outro vínculo de trabalho?

( ) Sim ( ) Não

Você conhece o PPA do INTO?

( ) Sim ( ) Não

Se sim, já participou de alguma atividade?

( ) Sim ( ) Não

Caso não conheça, participaria de atividades relacionadas à preparação para aposentadoria?

( ) Sim ( ) Não

Quais fatores facilitariam sua participação no PPA?

_____

_____

Quais fatores poderiam impedir sua participação no PPA?

_____

_____

Quais são seus projetos de vida para a pós-aposentadoria?

_____

_____

Agradecemos sua participação!

ANEXO 2

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

TEMA: UM ESTUDO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DE UM INSTITUTO DE ALTA COMPLEXIDADE

OBJETIVO DO ESTUDO: O objetivo da presente pesquisa avaliativa é entender a participação dos trabalhadores no PPA de um instituto de alta complexidade, tendo como eixos de análise a compreensão das contradições do processo de aposentadoria, bem como, a identificação dos fatores que facilitam e dificultam a participação dos trabalhadores nesse programa.

ALTERNATIVA PARA PARTICIPAÇÃO NO ESTUDO: Você tem o direito de não participar deste estudo. Queremos entender a participação dos trabalhadores num determinado Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) no município do Rio de Janeiro. Não vai haver nenhum problema na sua vida pessoal ou profissional se você não quiser participar. Você também pode interromper sua participação a qualquer momento.

PROCEDIMENTO DO ESTUDO: Se você decidir participar deste estudo, será aplicado o questionário individualmente pela pesquisadora.

BENEFÍCIOS: Sua entrevista ajudará a compreender a participação dos trabalhadores no PPA e contribuirá para criação de novas estratégias para melhor atender o público alvo do referido programa.

RISCOS: Algumas perguntas podem deixá-lo (a) incomodado (a), porque as informações que você poderá dar serão sobre experiências pessoais. Assim, você pode escolher não responder quaisquer perguntas que o façam sentir incomodado (a).

CONFIDENCIALIDADE: Em virtude do objetivo deste estudo, seu nome não será identificado.

DÚVIDAS E RECLAMAÇÕES: Esta pesquisa está sendo realizada no âmbito do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) com supervisão da assistente social e auxílio da estagiária. As investigadoras estão disponíveis para responder a qualquer dúvida que você tenha. Caso seja necessário, contate através dos telefones XXXX ou e-mail: XXXX.

Assinatura da pesquisadora:

Assinatura do participante:

Data: