

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado

Luciana Patrícia Possa

**APOSENTADORIA E IDENTIDADE:
estudo com servidores técnico-administrativos do CEFET-MG**

Belo Horizonte
2018

Luciana Patrícia Possa

APOSENTADORIA E IDENTIDADE: estudo com servidores técnico-administrativos do CEFET-MG

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito final para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica nas Organizações

Área de concentração: Organizações e Estratégia

Belo Horizonte
2018

POSSA, Luciana Patrícia

P856a

Aposentadoria e identidade: estudo com servidores técnico-administrativos do CEFET-MG. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2018.

88p.

Orientador: Dr. Fernando Coutinho Garcia

Dissertação (Mestrado) – Programa de Mestrado em Administração – Centro Universitário Unihorizontes.

1. Aposentadora – administração pública I. Luciana Patrícia Possa II. Centro Universitário Unihorizontes Programa de Mestrado em Administração. III. Título.

CDD: 340.6



Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **LUCIANA PATRICIA POSSA**

Matrícula: 0770863

LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINAMICA NAS ORGANIZAÇÕES

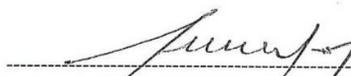
ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia

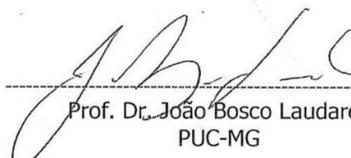
TÍTULO: **APOSENTADORIA E IDENTIDADE: estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição pública de ensino tecnológica de Minas Gerais.**

DATA: 23/10/2018

BANCA EXAMINADORA:


Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia
ORIENTADOR
Centro Universitário Unihorizontes


Prof. Dr. Luciano Zille Pereira
Centro Universitário Unihorizontes


Prof. Dr. João Bosco Laudares
PUC-MG

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS
DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão de português da Dissertação de Mestrado apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para a obtenção de título de Mestre em Administração, de autoria de **LUCIANA PATRÍCIA POSSA**; linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica nas Organizações; área de concentração: Organizações e Estratégia, sob a orientação do Prof^o. Dr. Fernando Coutinho Garcia, intitulada **APOSENTADORIA E IDENTIDADE: estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição pública de educação tecnológica de Minas Gerais.**

Dados da revisão:

- Ortografia
- Gramática
- Redação

Belo Horizonte, 08 de outubro de 2018.


Prof^a. Débora dos Passos Laia

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte da vida e da sabedoria, pela força e persistência.

Aos meus pais Waldir e Luiza, pelo amor incondicional, pelo incentivo e apoio em todas as situações. Ao meu irmão Daniel (*in memoriam*), que mesmo distante permanece perto. Ao meu irmão Lucas, pelo apoio e pela cumplicidade em todos os momentos.

Ao Professor Fernando Garcia Coutinho, meu orientador, pela paciência, pelos ensinamentos e atenção nos momentos que se fizeram necessários.

Ao Professor Luciano Zille, grande incentivador durante esta caminhada e sempre muito dedicado e atencioso.

Aos Professores, Flávio Antônio dos Santos, Diretor Geral do CEFET-MG, Maria Celeste Monteiro de Souza Costa, Vice-Diretora do CEFET-MG, Gray Farias Moita, Diretor de Planejamento e Gestão do CEFET-MG e ao servidor Tomaz Antônio Chaves, Diretor Adjunto de Planejamento e Gestão do CEFET-MG pelo apoio e incentivo.

A todos os amigos da Diretoria de Planejamento e Gestão, em especial à Aline, minha companheira do curso de Mestrado, com quem compartilhei as dificuldades e as alegrias dessa caminhada.

A todos os professores do Centro Universitário Unihorizontes, pelos momentos de convivência e muitos ensinamentos, que cooperaram para meu desenvolvimento profissional.

Aos funcionários da Secretaria, que sempre ajudaram durante o curso de Mestrado.

Aos colegas de Mestrado do Centro Universitário Unihorizontes, com quem troquei ideias e inquietações próprias aos mestrandos.

A todas as pessoas que colaboraram com esta pesquisa, dedicando parte do seu tempo e fornecendo informações importantes, sem as quais esta pesquisa não seria possível.

Aos meus amigos, pela amizade, compreensão e paciência.

Por fim, a todos que confiaram em minha capacidade e sempre trouxeram palavras de incentivo e me fizeram continuar firme.

Que bom saber que estou perto de pessoas tão queridas e que posso contar com cada um de vocês!

Obrigada!

“A idade não é decisiva; o que é decisivo é a inflexibilidade em ver as realidades da vida, e a capacidade de enfrentar essas realidades e corresponder a elas interiormente”.

MAX WEBER

RESUMO

O momento da aposentadoria representa, muitas vezes, uma ruptura com o mundo formal do trabalho, ocasionando uma readaptação da rotina e prioridades do indivíduo que se aposenta e a possibilidade de escolhas de atividades a serem desenvolvidas nesta nova etapa da vida. Se para alguns a aposentadoria significa descanso, libertação de atividades rotineiras; para outros pode significar a perda do próprio sentido da vida. Este estudo teve por objetivo identificar e descrever os reflexos da aposentadoria na identidade dos servidores técnico-administrativos do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG). Em termos metodológicos, a pesquisa, de abordagem qualitativa, caracterizou-se como descritiva, realizada por meio de entrevista em profundidade com 7 sujeitos que se encontravam aposentados nos últimos 3 anos. Os dados foram analisados com base na técnica de análise de conteúdo. Foram previamente definidas duas categorias: significado da aposentadoria e identidade, e diversas subcategorias emergiram na etapa de análise dos dados. Os resultados revelaram que os sujeitos pesquisados possuem uma percepção positiva do significado da aposentadoria que pode ser traduzida por liberdade, qualidade de vida, dever cumprido e como possibilidade de iniciar um novo projeto de vida. Diante da aposentadoria, os indivíduos buscam alternativas relacionadas à procura de uma significação do 'eu', buscando um novo grupo de pertencimento. Sendo assim, alguns aposentados revelaram que se engajaram em outras atividades profissionais, sendo que um deles começou a exercer atividades laborativas semelhantes às que desenvolviam no trabalho. Alguns ainda informaram o envolvimento com lazer e cultura. Outros indivíduos informaram uma dedicação maior aos familiares e aos trabalhos domésticos. Outros ainda revelaram o estreitamento das práticas religiosas e o voluntariado.

Palavras-Chave: Aposentadoria. Significados da aposentadoria. Identidade.

ABSTRACT

The time of retirement often represents a break with the formal world of work, bringing about a readaptation of the routine and priorities of the retiring individual and the possibility of choices of activities to be developed in this new stage of life. If for some people, retirement means rest, release of routine activities, for others, it can mean the loss of one's own meaning of life. This study aimed to identify and describe the reflexes of retirement in the identity of the technical-administrative servers of Federal Center for Technological Education of Minas Gerais (CEFET-MG). Methodologically, the qualitative research was characterized as descriptive, performed through an in-depth interview with 7 people who were retired in the last 3 years. The data were analyzed based on the technique of content analysis. Two categories were previously defined: meaning of retirement and identity, and several subcategories emerged in the data analysis step. The results revealed that the people studied had a positive perception of the meaning of retirement, translated by freedom, quality of life, fulfilled duty and as a possibility to start a new project of life. In the face of retirement, individuals seek alternatives related to the search for a meaning of the 'I', seeking a new group of belonging. Thus, some retirees revealed that they engaged in other professional activities, and one of them began to carry out work activities similar to those they developed at work. Some also reported involvement with leisure and culture. Other individuals reported greater dedication to family members and housework. Still others have revealed the narrowing of religious practices and volunteering.

Keywords: Retirement. Meaning of retirement. Identity.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Pesquisas sobre identidade e aposentadoria de servidores públicos federais.....	38
Quadro 2 - Síntese metodológica da pesquisa.....	46
Quadro 3 - Perfil dos participantes da pesquisa.....	53
Quadro 4 - Categorias e subcategorias de análise	55
Tabela 1 - Número de cursos técnicos e graduação por Campus 2017.....	49
Tabela 2 - Quantitativo de servidores ativos e aposentados.....	50

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

ANPAD – Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração

CEFET-MG – Centro Federal de Educação Tecnológica do Estado de Minas Gerais

CF/1988 – Constituição Federal de 1988

EnANPAD – Encontro da Associação dos Programas de Pós-graduação em Administração

FUNPRESP – Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PPA – Plano de Preparação para Aposentadoria

RJU – Regime Jurídico Único

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

RPPSP – Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos

SciELO – *Scientific Electronic Library Online*

SPELL – *Scientific Periodicals Library Online*

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Objetivos	15
1.1.1	Objetivo geral.....	15
1.1.2	Objetivos específicos.....	15
1.2	Justificativa.....	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	18
2.1	Aposentadoria.....	18
2.1.1	Significado da aposentadoria.....	24
2.1.2	Aposentadoria pública no Brasil.....	28
2.2	Identidade.....	31
2.3	Pesquisas relacionadas aos servidores públicos aposentados e identidade.....	38
3	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	42
3.1	Tipo, abordagem e método de pesquisa	42
3.2	Unidade de análise, observação e sujeitos de pesquisa	43
3.3	Coleta de dados	44
3.4	Análise de dados	45
3.5	Síntese metodológica.....	46
4	AMBIÊNCIA DA PESQUISA.....	48
5	DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	53
5.1	Perfil dos participantes	53
5.2	Categorias e subcategorias de análise.....	54
5.2.1	Significado da aposentadoria.....	55
5.2.1.1	Liberdade	56
5.2.1.2	Qualidade de vida.....	58
5.2.1.3	Dever cumprido	59
5.2.1.4	Novo projeto de vida	60
5.2.2	Identidade.....	61
5.2.2.1	Trabalho	63
5.2.2.2	Relação familiar/trabalhos domésticos	64
5.2.2.3	Cuidados com saúde.....	66
5.2.2.4	Lazer e cultura	67
5.2.2.5	Religião e voluntariado	68
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
	REFERÊNCIAS	73
	ANEXOS.....	81
	APÊNDICES.....	86

1 INTRODUÇÃO

O trabalho possui grande importância na vida do ser humano, pois grande parte do seu tempo é ocupada com as atividades laborais. As relações de dependência são perceptíveis no processo de construção do amadurecimento humano, da infância à terceira idade, e a maturidade está vinculada com a inserção do ser humano no mundo do trabalho (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). De acordo com esses autores, o trabalho possibilita realização de sonhos e a construção da identidade, e de vínculos afetivos.

O trabalho também proporciona às pessoas um ambiente estruturante, um sistema de referência, pois permite que as pessoas se insiram em um grupo social e encontrem a partir dele sua identidade social, seu *status*, seu papel e seu engajamento social (CHRISOSTOMO; MACEDO, 2011).

Para Magalhães *et al.* (2004), o trabalho é a característica fundamental para a identidade individual; permite um reconhecimento social, reafirma a identidade, quando gera prazer e sucesso, além de ser a sustentação da autoestima e da identidade.

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

De acordo com Santos (1990), a aposentadoria é a ruptura do indivíduo com o trabalho, originando uma transformação nas relações sociais e no sistema de papéis e *status*. Faz-se necessário readaptar a uma nova rotina, convivendo com alternativas para preencher o tempo antes vinculado ao trabalho. Este tempo pode ser preenchido com outra atividade laborativa, porém a perspectiva da aposentadoria como saída da atividade rentável e relacionada à velhice ainda é dominante (SHULTZ; WANG, 2011).

Em uma sociedade capitalista que supervaloriza o trabalho e a produção, em detrimento do homem, a aposentadoria é relacionada à perda do próprio sentido da

vida. Se, por um lado, é um direito conquistado pelos trabalhadores, por outro, é a institucionalização da perda da capacidade produtiva e, em consequência, a desvalorização do homem. A sociedade concede a aposentadoria, mas valoriza mais quem se encontra ativo no mercado (CHRISOSTOMO; MACEDO, 2011).

Dessa maneira, a aposentadoria é frequentemente associada ao envelhecimento, por representar o fim de um longo período da vida produtiva. E, como em toda situação de mudança, a pessoa aposentada passa a conviver com uma perda, seja de uma situação já conhecida, ou mesmo de uma função (CHRISOSTOMO; MACEDO, 2011).

A forma de lidar com o envelhecimento e a aposentadoria são particulares a cada ser humano. Existem pessoas que conseguem enfrentar e superar as dificuldades, sendo uma oportunidade de crescimento, desenvolvimento e estreitamento dos laços familiares (HOFFMANN; ZILLE, 2017).

Nesse sentido, a aposentadoria pode ter significados distintos para os sujeitos que, durante anos, dedicaram-se ao trabalho. Pode representar descanso, ócio produtivo, viagens, resgate de antigos projetos ou talentos reprimidos, ou como um tempo para atividades laborativas por prazer ou por necessidade, enfim, seja qual for o significado da aposentadoria, ele é único e particular (CHRISOSTOMO; MACEDO, 2011).

De acordo França e Vaughan (2008), o rompimento com o trabalho acarreta sérias consequências, visto que subtrai do sujeito a interação na vida social, podendo levá-lo ao isolamento, infelicidade e insatisfação.

Os dois pontos de vista entendem que a aposentadoria traz, como consequência, uma mudança na maneira de preencher o tempo, o que depende da quantidade de recursos à sua disposição (FRANÇA; SOARES, 2009). Nesse sentido, a expectativa e a vivência de um novo cotidiano conduzem a um redimensionamento existencial e a uma reorganização da identidade (MARRA; MARQUES; MELO, 2010).

Sendo assim, de acordo com Zanelli, Silva e Soares (2010), faz-se necessário que as pessoas estejam atentos aos acontecimentos da fase que estão vivendo. Afinal, a

aposentadoria acarreta uma readaptação das rotinas, bem como uma reestruturação da identidade dos indivíduos.

A aposentadoria e suas consequências para as instituições e as políticas públicas têm causado diversas discussões e ocupado lugar de destaque no cenário mundial. O quantitativo de idosos, na maioria dos países, vem aumentando e, conseqüentemente, trazendo mudanças na dinâmica populacional humana, tanto no Brasil quanto nos demais países do mundo (MARRA; MARQUES; MELO, 2010).

No Brasil, as mudanças na demografia começaram a aparecer a partir de 1940 com a redução da taxa de mortalidade, acentuando-se mais fortemente após 1960 com a queda na taxa de fecundidade, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2009). Aliada a essas taxas, tem-se o aumento da expectativa de vida que, em 2016, foi de 75,8 anos para os brasileiros (IBGE, 2017).

O aumento da expectativa de vida e a redução da taxa de natalidade são os principais fatores que causam o envelhecimento populacional. Esta situação gera um acréscimo no número de trabalhadores aposentados e, por conseguinte, torna-se imprescindível a realização de estudos sobre a aposentadoria, tanto sob ótica dos sujeitos quanto das organizações (MARRA; MARQUES; MELO, 2010).

A aposentadoria consiste num momento de reconstrução, no qual há a conjugação de vontades e interesses das empresas, do governo e dos trabalhadores. Esse momento requer do trabalhador um bom planejamento que envolva gestão financeira, manutenção da saúde física e mental, bem como projetos pessoais no pós-carreira (VARELA, 2013).

O fim da trajetória profissional conduz os sujeitos ao processo de aposentadoria, produzindo fortes impactos e, por isso, a aposentadoria está associada a um momento marcante, independentemente de sua ocupação profissional. Diante das possíveis consequências, em termos de identidades dos sujeitos, a aposentadoria pode ser relacionada a um fenômeno que simboliza a transição de fases na vida do indivíduo (GEORGE, 1993).

Dubar (2005) afirma que as identidades profissionais não são totalmente desconstruídas, e sim reconfiguradas. São feitas transformações, adaptações, pois as identidades anteriores ainda estão presentes e fornecem conhecimentos, habilidades e atitudes acumulados disponíveis para a reestruturação identitária.

Diante das considerações apresentadas, apresenta-se a seguinte pergunta norteadora para este estudo: Como se dá o impacto da aposentadoria na identidade dos servidores públicos aposentados?

1.1 Objetivos

No intuito de responder ao problema do estudo proposto, foram traçados o objetivo geral e os objetivos específicos que são descritos a seguir.

1.1.1 Objetivo geral

Analisar e descrever os reflexos da aposentadoria na identidade dos servidores técnico-administrativos do CEFET-MG.

1.1.2 Objetivos específicos

Foram determinados os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar os significados da aposentadoria para os sujeitos pesquisados;
- b) Descrever as principais implicações da aposentadoria na identidade dos servidores aposentados.

1.2 Justificativa

A aposentadoria é um tema bastante recorrente nas discussões e pesquisas acadêmicas. Porém, observa-se pouca produção de conhecimentos para a compreensão do impacto deste momento na identidade de servidores públicos, pois trata-se de um processo de mudanças que pode ameaçar sua identidade como pessoa e como ser social.

Esta pesquisa se justifica por três motivos: o acadêmico, institucional e o social. No que diz respeito ao acadêmico, os resultados poderão auxiliar no aprofundamento de pesquisas na área, ao disponibilizar um estudo abrangendo as dimensões do processo de aposentadoria e identidade dos servidores públicos aposentados.

Em busca realizada em junho de 2018 no *site* da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), no que se refere aos artigos publicados nos EnANPAD's, no período de 2012 a 2018, obteve-se um retorno de onze artigos referentes ao termo 'aposentadoria'.

Ao se pesquisar em junho de 2018, na *Scientific Periodicals Electronic Library (Spell)*, sobre artigos publicados também nos últimos 5 anos sobre o termo 'aposentadoria', houve um retorno de quatorze artigos. Ressalta-se que, quando o parâmetro da pesquisa foi alterado para os termos 'aposentadoria e identidade de servidores federais', nenhum artigo foi encontrado.

E, ao se pesquisar no *site Scielo*, sobre artigos publicados nos últimos 5 anos, referentes ao termo 'aposentadoria e identidade de servidores públicos', nenhum artigo foi encontrado.

Levando-se em consideração que a aposentadoria é um momento marcante, torna-se significativo compreender como se dá o impacto da aposentadoria na identidade dos servidores públicos. Sendo assim, apresenta-se apropriado pesquisar a temática para enriquecimento do conhecimento produzido na academia, bem como para contribuir e fomentar mais pesquisas, no sentido de aprofundar o conhecimento da relação entre aposentadoria e a identidade dos servidores públicos federais aposentados.

No plano institucional, os resultados do estudo podem subsidiar a instituição pesquisada no desenvolvimento de programas de preparação para a aposentadoria, apoiando os servidores. Considerando a transição da vida de trabalho para a aposentadoria, é importante que as organizações ofereçam esse suporte aos servidores, para que esta passagem ocorra de forma mais equilibrada (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Considerando o grande quantitativo da população idosa, este estudo faz-se relevante também no plano social, sendo necessária a compreensão e a importância de se conhecer os reflexos da aposentadoria na identidade do indivíduo. Os resultados deste estudo podem contribuir para a elaboração de políticas públicas referentes ao bem-estar social e à qualidade de vida, afinal se trata de um processo de transição que pode trazer ameaças à sua identidade como pessoa e como ser social.

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos, incluindo esta Introdução. No segundo capítulo, encontra-se o referencial teórico, em que se abordam aspectos relacionados à aposentadoria e à identidade. No terceiro capítulo, retrata-se o percurso metodológico. No quarto capítulo, aborda-se a ambiência da pesquisa. No quinto capítulo procede-se à análise dos resultados. No sexto capítulo, apresentam-se as considerações finais e, por fim, têm-se as referências, os anexos e os apêndices.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, apresentam-se os conteúdos inerentes à aposentadoria, identidade e pesquisas relacionadas a essa temática.

2.1 Aposentadoria

Segundo Atchley (1982), o fenômeno da aposentadoria pode ser estudado a partir da perspectiva do sujeito aposentado ou de uma instituição social. Nessa última perspectiva, a aposentadoria influencia o tamanho e a composição da força de trabalho e as receitas e despesas do sistema previdenciário público da sociedade, apresentando, assim, potenciais consequências para a economia, a poupança, o sistema produtivo e os governos.

Na perspectiva do sujeito, a concepção de aposentadoria, até recentemente, era associada ao tempo do não trabalho, do lazer, da família e do descanso. Contudo, essa noção vem mudando ao longo do tempo, uma vez que grande parte dos aposentados, principalmente aqueles que vivenciam uma aposentadoria precoce, ou seja, antes dos 60 anos, continua trabalhando por necessidade, seja financeira, psicológica ou social (ATCHLEY, 1982).

Ainda segundo Atchley (1982), a tendência do ser humano é manter a consistência dos padrões de vida ao longo do tempo para acomodar a transição sem uma ruptura, mantendo as relações sociais e o padrão de vida, após a aposentadoria.

Wang e Shultz (2010) apontam quatro abordagens distintas acerca de aposentadoria, quais sejam: aposentadoria como tomada de decisão; fase de desenvolvimento de carreira; parte da gestão de recursos humanos e processo de ajustamento.

A abordagem de aposentadoria como 'tomada de decisão' enfatiza a motivação comportamental de escolha, ou seja, a aposentadoria é uma decisão do indivíduo. O indivíduo decide diminuir o compromisso com o trabalho e dedicar-se à família e ao

lazer. A voluntariedade da decisão da aposentadoria pode ser vista como condição para aplicação da referida abordagem (WANG; SHULTZ, 2010).

A aposentadoria como 'fase de desenvolvimento da carreira' enfatiza a progressão tradicional linear na carreira preconizada pela organização e focada em recompensas, como as promoções e as qualificações de pensões. Nesse modelo, as carreiras são controladas pelos próprios trabalhadores e focadas nos seus valores e objetivos pessoais. De acordo com tal abordagem, a aposentadoria foi reconceitualizada como estágio final de desenvolvimento da carreira, ou seja, em vez de ser uma saída da carreira, é a continuidade potencial para o desenvolvimento de carreira na vida das pessoas (WANG; SHULTZ, 2010).

O conceito de aposentadoria como 'parte da gestão de recursos humanos' ressalta a importância da gestão da aposentadoria para ajudar as organizações a alcançarem seus objetivos. Essa conceituação promove o exame das práticas organizacionais, influenciando a decisão individual no planejamento da aposentadoria e facilita a análise das alterações causadas pela prática sistemática de aposentadoria, com o oferecimento de incentivos à aposentadoria precoce (WANG; SHULTZ, 2010).

Ainda de acordo com Wang e Shultz (2010), os conceitos relacionados ao 'processo de ajustamento' entendem a aposentadoria como processo em que os aposentados desenvolvem mecanismos para lidarem com os impactos e as mudanças desta transição. Nessa visão, o contexto de transição para a nova etapa é mais importante do que a decisão de aposentar-se.

Para grande parte dos indivíduos, o processo de transição é marcado pela necessidade de reestruturar a vida. Contudo, os aposentados podem ter comportamentos diversos com relação à nova situação, não se limitando apenas ao isolamento ou ao retorno à vida familiar. O modo como cada sujeito vivencia este momento varia de acordo com as determinações culturais, tempo e espaço, história de vida, capacidade de criar na interação com os outros e com o mundo, saúde e condição financeira, o lugar que a atividade profissional ocupava na vida e a forma de lidar lidava com o tempo livre antes da aposentadoria (WANG e SHULTZ, 2010).

Conforme Wang, Henkens e Solinge (2011), o processo de ajustamento do indivíduo à fase da aposentadoria tem sido estudado a partir de cinco teorias: a teoria de papéis, a teoria da continuidade, a teoria de estágios da aposentadoria, a perspectiva de curso de vida e a perspectiva de recursos dinâmicos.

A 'teoria dos papéis' ressalta a relevância do papel exercido antes da aposentadoria e a transição para o novo papel. Na medida em que uma pessoa investe muito em um papel, sentimentos de autoestima tendem a ser associados com a capacidade de realizar esse papel de uma maneira eficaz. Nesse sentido, estar aposentado pode ser caracterizado como uma transição de papéis, a qual inclui os processos de perda ou enfraquecimento dos papéis de trabalho e o reforço do papel de membro da família e o papel de membro da comunidade (WANG; HENKENS; SOLINGE, 2011).

A 'teoria da continuidade' destaca a manutenção dos padrões da vida ao longo do tempo. Para Atchley (1982), se as mudanças para a aposentadoria acontecerem sem uma interrupção brusca, há uma considerável continuidade na identidade, o que contribui para o ajuste do indivíduo na aposentadoria. Ainda de acordo com o autor, manter as relações sociais e o padrão de vida é o melhor ajuste da aposentadoria, por tratar-se de uma oportunidade para a manutenção dos padrões de relacionamento social e do estilo de vida e não como uma perda do papel social.

A 'teoria de estágios' da aposentadoria afirma que, muitas vezes, o processo de saída das pessoas do mundo do trabalho acontece de forma gradual, podendo ter várias saídas e entradas, utilizando-se de algumas formas de "emprego ponte" antes de aposentar-se totalmente (WANG; SHULTZ, 2010). Como tal, a adaptação à aposentadoria constitui-se em um processo de longo prazo, no qual variações no bem-estar dos aposentados podem ser observadas. Segundo esta teoria, no início os aposentados vivem uma fase de lua de mel, em que tentam realizar todas as atividades para as quais não tinham tempo disponível. Mais tarde, os aposentados passam à fase do desencantamento, quando a rotina começa a reinstalar-se na vida dos sujeitos e eles podem decepcionar-se com expectativas não realistas que tinham sobre a aposentadoria. À medida que o tempo passa, os aposentados entram numa fase de reorientação, durante a qual precisam reavaliar sua posição na vida, aceitar as limitações e concentrar-se em opções mais realistas para a aposentadoria.

Eventualmente, os aposentados entram na fase de estabilidade, estabelecendo-se em um padrão de vida previsível até a morte ou invalidez (WANG; HENKENS; SOLINGE, 2011).

A 'perspectiva do curso da vida' segue evidenciando que os indivíduos têm planos, fazem escolhas e realizam ações de acordo com as oportunidades e os constrangimentos de seus mundos sociais, os quais são moldados por sua história pessoal e as circunstâncias sociais. Assim, esta teoria enfatiza que as transições da vida são contextualmente incorporadas, o que implica que as experiências de adaptação à aposentadoria são condicionadas às circunstâncias específicas em que o ajuste ocorre (WANG; HENKENS; SOLINGE, 2011).

A 'perspectiva de recursos dinâmicos' parte da perspectiva anterior, sendo utilizada para prever como tais variáveis podem ser associadas ao ajustamento da aposentadoria. Os recursos podem ser definidos como a capacidade de um indivíduo para cumprir suas necessidades centrais, podendo ser recursos físicos, cognitivos, motivacionais, financeiros, sociais e emocionais. O acesso a esses recursos proporciona um melhor ajuste e adaptação à aposentadoria (WANG; HENKENS; SOLINGE, 2011).

Faz-se necessário salientar que, muitas vezes, a aposentadoria e a velhice são ainda confundidas como um mesmo fenômeno. Contudo, deve-se ressaltar que essa visão não pode ser considerada totalmente válida nos dias atuais, pois, apesar do culto ao jovem, alguns profissionais, tais como artistas, professores, pesquisadores e religiosos são mais valorizados em função da idade e da experiência (SANTOS, 1990).

A Sociologia discute o envelhecimento por meio de três abordagens: a teoria da atividade, a teoria do desengajamento e a teoria da modernização (DOLL *et al.*, 2007). Segundo os autores, a 'teoria da atividade' afirma que, para o processo de envelhecer ser bem sucedido, os sujeitos devem manter, pelo tempo que conseguirem, todas as suas atividades presentes na meia-idade, o que inclui o trabalho, e somente abandoná-las quando não for mais fisicamente possível executá-las.

A 'teoria do desengajamento' é vista como necessária para a manutenção do equilíbrio do sistema social, pois possibilita a abertura de espaços para as pessoas mais jovens (ATCHLEY, 1982; SANTOS, 1990). Essa teoria recebeu inúmeras críticas, que afirmam ser o processo de desengajamento decorrente de aspectos psicossociais e biológicos (incapacidade física), não sendo, portanto, inevitável em função da idade.

Por sua vez, a 'teoria da modernização', entendida como a passagem da sociedade rural para a industrial, enfatiza a imagem do idoso resistente às mudanças e ao moderno mundo da tecnologia e às representações que influenciam essa imagem, mostrando que as novas tecnologias causariam um declínio no *status* destes sujeitos (DOLL *et al.*, 2007).

O envelhecimento normalmente vem acompanhado das vulnerabilidades provenientes de perdas biológicas e variam em função de gênero, idade, grupo social e região geográfica, entre outros, que podem ser reforçadas ou atenuadas pelo contexto sociocultural. Os avanços da medicina e das práticas sanitárias têm prolongado o tempo de vida para toda a população e, tal fato não é diferente no Brasil. Contudo, mesmo com os avanços científicos, as mudanças físicas são inevitáveis. Os cabelos ficam brancos, a pele fica enrugada e com pouca elasticidade e os músculos se atrofiam. Soma-se a esses fatores a chegada da menopausa para as mulheres e a diminuição da virilidade para os homens (CALASANTI, 1996).

A aposentadoria também está associada à reorganização do tempo e do espaço. Se antes da aposentadoria o sujeito cultivava um estilo de vida mais flexível socialmente, não tão vinculado ao trabalho e utilizando seu tempo livre para atividades de lazer e com a família, provavelmente estará mais preparado para a transição e alcançará melhores resultados (SANTOS, 1990; GEORGE, 1993; FRANÇA; CARNEIRO; 2009).

Contudo, questiona-se de que forma um indivíduo que trabalhou por trinta, quarenta anos ou mais, com uma rotina que, muitas vezes, ultrapassava oito horas diárias de trabalho, consegue reaprender a lidar com seu tempo livre direcionando-o ao lazer e a família.

A redução da jornada possibilita aos sujeitos pensarem sobre o tempo dedicado às várias dimensões da vida e a desenvolverem autocontrole sobre o tempo de trabalho e o tempo de vida fora deste, propiciando novos sentidos para a vida (ANTUNES, 2000).

Além disso, a aposentadoria, conjuntamente com o efetivo desligamento das funções, pode representar perdas referentes às estratégias utilizadas pelos sujeitos diante de situações conhecidas e vivenciadas, perda do poder, da fonte de reconhecimento e aceitação, e perda da identidade profissional, implicando a reorganização da identidade pessoal. Portanto, o servidor aposentado tem receio de perder, junto com sua atividade profissional, o seu *status* e valor no seu grupo social. Esses sujeitos reconfiguram sua identidade enfrentando a dificuldade de reconhecimento e aceitação (SANTOS, 1990).

As maneiras de enfrentar as perdas e as estratégias utilizadas na reconfiguração da identidade dependem, de forma significativa, do significado atribuído ao trabalho. Durante a transição e adaptação, podem aparecer complicações na saúde, depressão, insatisfação ou sentimento de infelicidade (ROSS; DRENTEA, 1998). Entretanto, igualmente podem surgir sentimentos positivos que irão aumentar a satisfação com a vida e melhorar a saúde, reduzindo o nível de descontentamento (CALASANTI, 1996).

Guillemard (2002) tem como pressuposto que o lugar que ocupado no sistema de produção revela o lugar que ocupado no sistema cultural e que, no momento da aposentadoria, as diferenças sociais são mais evidentes. Dessa forma, qualquer pesquisa sobre o comportamento dos sujeitos deve considerar sua posição e sua história no grupo social.

Wang e Shultz (2010) resumizam que a aposentadoria está relacionada aos atributos pessoais, fatores do sistema de produção e da organização e aos aspectos familiares e socioeconômicos. Para os autores, tais aspectos influenciam diretamente a decisão dos aposentados de buscar novo trabalho ou de continuar na instituição. Concomitantemente, a identificação com o discurso institucional, a configuração e reconfiguração da identidade pessoal e profissional do sujeito aposentado e o

significado do trabalho possibilitariam uma melhor compreensão desta nova fase da vida.

2.1.1 Significado da aposentadoria

A aposentadoria pode ser percebida, como um momento de enfraquecimento de significados atribuídos à vida, de sentimentos de inutilidade e autodesvalorização, de vazio e solidão e, para outros, pode representar um prêmio, uma recompensa aos esforços que foram depreendidos, novas conquistas, liberdade e oportunidade de desenvolvimento pessoal, em que se pode executar o que antes a restrição de tempo impedia (ZANELLI; SILVA, 1996; ZANELLI, SILVA, SOARES, 2010).

Quando vivenciada como mudanças que são impostas ao mundo social e pessoal, pode ocasionar isolamento social, desajustes familiares e conjugais, doenças e até mesmo morte inesperada em períodos posteriores à ruptura com o trabalho (SALGADO, 1980; FRAIMAN, 1990). Ainda se relaciona bastante a aposentadoria com a velhice, sendo interpretada como invalidez ou incapacidade para as atividades produtivas. Santos (1990) afirma que essa associação pode acarretar afastamento, isolamento ou sentimentos de desvalorização, por considerar-se não mais útil à sociedade produtiva e por não ter mais o mesmo valor no grupo social.

Santos (1990) aponta três tipos principais de vivências da aposentadoria: aposentadoria recusa, aposentadoria sobrevivência e aposentadoria liberdade. A 'aposentadoria recusa' é caracterizada pela dificuldade em aceitar o papel de aposentado e ausência de projetos de trabalho. O trabalho é fortemente correlacionado à ideia de juventude e a aposentadoria, por decorrência, representa velhice e, até mesmo, marginalidade. O papel profissional é a principal fonte de prestígio, poder, engajamento e a perda deste papel pode provocar angústia ou vazio existencial. O tempo livre, para muitos, ao longo da vida, é dedicado à família e às atividades de lazer. Resumir uma vida ao trabalho pode resultar, ao chegar o momento da aposentadoria, em uma crise. Mesmo se o esforço de uma vida de trabalho permitiu acúmulo financeiro e acesso a condições facilitadoras, a busca da continuidade de dedicação laboral persiste.

A 'aposentadoria sobrevivência' acontece para pessoas que investiram intensamente em competências profissionais como garantia de subsistência. É comum na história de pessoas que tiveram no trabalho uma alternativa de distanciar-se de situações difíceis ou de um desfavorecimento econômico. O trabalho pode não representar, em si, uma fonte de significados ou, até mesmo, representar opressão e alienação. O tempo de produção é supervalorizado e o não trabalho é desperdício, o que leva à imagem da aposentadoria como algo negativo, de perda de rendimentos. A única vantagem é a de uma entrada financeira sem a obrigação laboral. O descanso e o tempo para si não fazem parte dos projetos pessoais (SANTOS, 1990).

Como uma última classificação, Santos (1990) aponta a 'aposentadoria liberdade' como aquela vivenciada como realização, um direito adquirido pelos esforços durante o período dedicado ao trabalho. Pessoas nesta perspectiva edificam suas identidades baseadas não apenas no papel profissional, mas também em outras fontes de engajamento, outras motivações e papéis sociais. A aposentadoria é vivida como um novo período, voltado para atividades que podem proporcionar prazer e autorrealização. Nessa condição, a pessoa pode se dedicar a atividades de assistência ou de colaboração ativa em entidades beneficentes ou à própria família. Outra possibilidade é o direcionamento para atividades de construção e aprimoramento pessoal, em relações conjuntas ou centradas em objetivos pessoais, visando ao autodesenvolvimento.

Os afazeres que favorecem a satisfação pessoal podem proporcionar o desenvolvimento físico e mental, incrementar a interação social e ser percebida como uma maneira de contrabalançar eventuais perdas (DEPS, 1994).

Lehr (1999) afirma que a aposentadoria proporciona descanso, após anos de compromissos diários, tornando-se evidente a possibilidade de uma maior dedicação a atividades que tragam uma melhor qualidade de vida e uma proximidade com as pessoas da família. No que diz respeito à qualidade de vida, Deps (1994) afirma que não é possível admitir que as perdas permanentes e biológicas, advindas com a aposentadoria, limitem a qualidade de vida das pessoas.

A qualidade de vida é multideterminada por variáveis que interligam dimensões que propiciam satisfação conforme ela é percebida, incluindo satisfação com a família, com a vida social, com as atividades físicas e de trabalho. Sendo assim, é uma percepção individual relativa ao bem-estar físico, emocional, cognitivo e comportamental que integra componentes do trabalho, família e amigos (ZANELLI, 2012).

França e Carneiro (2009) salientam a importância da educação financeira no planejamento da aposentadoria e afirmam que deve ser prioridade a atenção das organizações, do governo e dos próprios trabalhadores quanto à poupança necessária para esta fase de vida, de forma a lhes garantir um futuro digno.

Nesse sentido, Zanelli, Silva e Soares (2010) enfatizam que, com a diminuição do rendimento mensal, a questão financeira tem grande relevância neste momento, pois muitas vezes a pessoa retarda essa decisão por receio ou pela dificuldade de lidar com o dinheiro.

As instituições devem orientar seus colaboradores acerca da importância do planejamento financeiro para o futuro, propiciando aos servidores oportunidades para análises sobre o estilo de vida almejado e em que e como gastarão os recursos disponíveis (FRANÇA; CARNEIRO, 2009).

Além disso, a aposentadoria é uma das formas de rompimento com o trabalho nas instituições, o que gera, para elas, uma alteração no quantitativo de recursos humanos e a conseqüente perda do capital intelectual. Portanto, torna-se fundamental uma preparação, tanto para aqueles que vão se aposentar como para as instituições, no sentido de preservar os conhecimentos adquiridos ao longo do tempo (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Uma das ações propostas pelas instituições são os planos de preparação para a aposentadoria (PPA), que tem como objetivo é propor novas possibilidades de ocupação do tempo e impulsionar os trabalhadores a buscarem alternativas para melhorar vivenciem esta nova fase da vida. Esse momento pode significar o encerramento das atividades laborativas ou pode ser que a pessoa queira continuar

dedicando ao trabalho. Sendo assim, a aposentadoria não representa o fim da vida produtiva e social (FRANÇA; CARNEIRO, 2009; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Em um estudo da análise de metáforas, Sargent *et al.* (2011) identificaram quatro significados atribuídos à aposentadoria. O primeiro significado está relacionado à ‘exploração de novos horizontes’, em que é caracterizada por excitação, exploração, engajamento a novas atividades, autodescoberta e autodesenvolvimento, sendo vista como um novo começo.

No segundo sentido ‘procurar por um significado’, a aposentadoria é vista, em princípio, como uma perda de valor e há um comprometimento da identidade, visto que a profissão funcionava como um guia, provendo ao indivíduo trabalhador os propósitos, *status* e identidade. Nessa perspectiva, o aposentado ainda não encontrou um sentido para si mesmo e para as rotinas da aposentadoria (SARGENT *et al.* 2011).

Sargent *et al.* (2011) também identificam o terceiro significado ‘contribuir a seu modo’, em que relatam a manutenção da identidade profissional, engajando-se em atividades profissionais a seu modo, detendo maior gestão do próprio tempo. O engajamento em outras atividades pode ajudar, em termos financeiros, em caso de atividades remuneradas, mas também pode estar relacionado à inclusão social, ao bem-estar e à busca de significados para a existência humana (BULLA; KAEFER, 2003; NERI, 2007).

E, por fim, o último significado apresentado pelos autores é o ‘tempo de relaxar’, no qual a aposentadoria é caracterizada como a possibilidade de retomar a autonomia e a liberdade diante de uma rotina opressiva de trabalho. Essa liberdade é entendida como uma recompensa e uma oportunidade de se engajar em outras atividades que foram impossibilitadas pelo trabalho de tempo integral. Se essa atividade for associada com outras fontes de satisfação, pode proporcionar uma melhor qualidade de vida (DEPS, 1994; NERI, 2007; PANOZZO, 2012; ZANELLI, 2012).

2.1.2 Aposentadoria pública no Brasil

A aposentadoria é uma obrigação do Estado. Pode-se defini-la como a “ação de se afastar do trabalho após completar certo tempo de serviço, estipulados pela lei; ter atingido certa idade, ou por motivo de saúde, é posto em inatividade e passa a receber uma pensão” (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2014).

O Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos (RPPSP) é o regime dos servidores públicos de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que organiza seu pessoal conforme estatuto próprio. De caráter contributivo e solidário, o referido Regime está assegurado no *caput* do artigo 40, da Constituição Federal (CF) de 1988 e consolidado por meio da Lei nº 8.112/1990, também conhecida como Lei do Regime Jurídico Único (RJU) (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2014).

O RPPSP aplica as regras previstas no artigo 40 da Constituição Federal de 1988 e nas Emendas Constitucionais nº 20/1998, nº 41/2003 e nº 47/2005. Como o foco deste estudo são os servidores públicos de uma instituição de educação tecnológica que tenham aposentado de forma voluntária, eles estão submetidos ao RPPSP.

A aposentadoria voluntária ocorre, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo, observando-se os seguintes critérios: a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher; b) sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

A Constituição Federal de 1988 introduziu importantes mudanças, sobretudo no setor público, tais como: a concessão de aposentadoria voluntária proporcional ao tempo de serviço, extensão aos inativos dos benefícios e vantagens concedidos aos ativos, bem como a revisão dos proventos de aposentadoria na mesma data base e em proporção semelhante à alteração da remuneração dos ativos (BESSA, 2012).

BESSA (2012) ressalta que a CF/88 previa, em seu texto original, o termo 'aposentadoria voluntária por tempo de serviço' ao invés de 'aposentadoria voluntária por tempo de contribuição'. Essa diferença na nomenclatura não se deve à mera alteração de grafia pelo legislador, mas de mudança significativa daquilo que se considera requisito fundamental a ser comprovado no momento da aposentação. Verifica-se que, até o início das reformas da Previdência Social, o servidor era obrigado a comprovar apenas o seu efetivo exercício laborativo, independente do recolhimento de contribuições ao regime de previdência a que estava vinculado. Isso conferia à aposentadoria um caráter 'premio' e não contributivo, já que não estava vinculada ao efetivo pagamento de contribuições.

Em 15 de dezembro de 1998, foi publicada a Emenda Constitucional nº 20 que introduziu uma série de modificações nas normas que regem a Previdência Social pública, tais como: (i) estabelecimento de um limite mínimo de idade para a concessão de aposentadoria, (ii) vedação à contagem de tempo de contribuição fictício, (iii) isenção da contribuição previdenciária para aqueles que houvessem cumprido todos os requisitos para aposentadoria integral e permanecessem na ativa, (iv) exigência de um tempo mínimo de efetivo serviço no cargo e no serviço público para obtenção da aposentadoria, além de ter atribuído um caráter contributivo, com base atuarial, para o sistema de Previdência Social brasileiro. Após a publicação da Emenda Constitucional nº 20/1998, o requisito essencial a ser comprovado pelo servidor passou a ser o efetivo recolhimento da contribuição previdenciária no período laborado (OLIVEIRA; GROHMANN, 2016).

A Emenda Constitucional nº 20/1998 assegurou o direito adquirido às regras anteriores para os segurados do regime geral e servidores públicos que, até 16 de dezembro de 1998, tivessem cumprido todos os requisitos exigidos na legislação então vigente (BESSA, 2012).

Em 31 de dezembro de 2003, foi publicada a Emenda Constitucional nº 41 e teve como principais pontos: (i) o fim da aposentadoria com proventos integrais e também da paridade para os servidores que ingressaram no serviço público após o advento da EC nº 41/2003; (ii) a instituição da cobrança de contribuição previdenciária dos inativos e pensionistas que recebam proventos que superem o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS; (iii) previsão de regime de Previdência

complementar com planos de benefícios na modalidade de contribuição definida; (iv) a criação do abono de permanência em substituição à isenção da contribuição previdenciária instituída pela EC nº 20/1998; (v) a instituição de regras de transição para aqueles que ingressaram no serviço público até a data da publicação da EC nº 41/2003 e a garantia dos direitos adquiridos dos aposentados, bem como daqueles que, até a data de publicação da emenda, tenham cumprido todos os requisitos para a obtenção da aposentadoria com base nos critérios da legislação anterior (BESSA, 2012).

Em seguida, foi publicada em 06 de julho de 2005, a EC nº 47/2005, que dispõe uma nova regra de aposentadoria para os servidores públicos em atividade que ingressaram no serviço público até 16 de dezembro de 1998. A regra de transição exige que o servidor tenha ingressado no serviço público até 16 de dezembro de 1998 e preencha os requisitos seguintes: resultado 85 para mulheres (soma de tempo de contribuição acima de 30 mais a idade) e resultado 95 para homens (soma do tempo de contribuição acima de 35 mais a idade) (OLIVEIRA; GROHMANN, 2016).

Em 30 de abril de 2012, a Lei nº 12.618 instituiu o regime de Previdência complementar para os servidores públicos federais e autorizou a criação de entidade fechada de Previdência complementar, denominada Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP), essa criada pelo Decreto nº 7.808/2012, de 20 de setembro de 2012 com o objetivo de administrar e executar os planos de benefícios do novo regime complementar. Contudo, a vigência da FUNPRESP se iniciou apenas em 04 de fevereiro de 2013. A partir dessa data, as aposentadorias passaram a ser pagas até o limite estabelecido como teto do RGPS (Regime Geral da Previdência Social), pelo Governo Federal (OLIVEIRA; GROHMANN, 2016).

Verifica-se uma série de modificações empreendidas na legislação que rege a aposentadoria do servidor público federal. O conjunto dessas mudanças, conhecidas como 'Reformas da Previdência', permite verificar que as mesmas aproximam o RPPSP, (aplicado aos servidores públicos estatutários), do RGPS, que é dirigido aos trabalhadores da iniciativa privada (OLIVEIRA; GROHMANN, 2016).

De acordo com Oliveira e Grohmann (2016), o fim da integralidade e paridade dos benefícios, o cálculo dos proventos por média aritmética e sua limitação ao valor do teto do RGPS são evidências significativas. Além disso, diante de um cenário de aumento do *déficit* da Previdência e de aumento da expectativa de vida dos brasileiros, há a perspectiva de estabelecimento e elevação da idade mínima para obtenção dos benefícios da aposentadoria.

2.2 Identidade

O conceito de identidade tem origem no pensamento clássico e relaciona-se, sobretudo, aos estudos da filosofia, álgebra e lógica. De acordo com Caldas; Wood Jr. (1997), a palavra 'identidade' tem como base o vocábulo latino '*idem*' e '*identitas*', que significa 'o mesmo' e da palavra '*entitas*', que significa 'entidade', logo, a junção dessas palavras significa "mesma identidade".

Segundo Erikson (1976), a formação da identidade compreende o processo na essência do indivíduo e sua inserção na cultura coletiva. O autor ressalta que a formação da identidade é inerente à evolução sociogenética, uma vez que somente dentro de um grupo definido ela pode existir. Igualmente, o estudioso assevera que, em cada etapa da vida, o indivíduo constrói e reconstrói sua identidade com base em novos elementos, ou em novas combinações de elementos que se apresentam.

Para a psicossociologia, por ser a identidade uma construção do tempo, ela não apresenta características que estejam relacionadas à imutabilidade e à estabilidade, conforme considera Ésther (2007) e, dessa maneira, busca o estudo do indivíduo em situações cotidianas dos grupos nos quais ele se integra, tais como os amigos, a família e a organização na qual trabalha.

Strauss (1999) define a identidade como algo dinâmico e interativo e, portanto, a identidade de um indivíduo deve ser analisada junto com a identidade coletiva, considerando-se necessariamente a identidade do outro para a construção da identidade do eu. A identidade tem a ver com nossas consistências e com a relação destas com outros seres humanos (ENRIQUEZ, 1999).

A identidade não é vista como elemento isolado das estruturas sociais que a envolvem, afinal é por meio dos processos de socialização e dos papéis assumidos pelos indivíduos que os sujeitos definem a si e constituem a realidade na qual estão inseridos (BERGER; LUCKMANN, 1998; GOFFMAN, 2011). De acordo com Vieira (2007), o nome e sobrenome do indivíduo, o que ele é e o que faz, dá uma identidade a esse sujeito e o diferencia dos demais. Todo sujeito faz parte de uma sociedade e em meio a tanta diversidade, cada um tem uma identidade.

As relações sociais podem manter, modificar e remodelar a identidade como afirmam Berger e Luckmann (2002). Ainda de acordo com esses autores, a realidade apresenta-se em duas dimensões, quais sejam a dimensão objetiva e a dimensão subjetiva. A primeira compreende um dado definido, objetivo e que condiciona a ação humana. As organizações fazem parte dessa realidade, uma vez que dispõem para o indivíduo, no momento de sua chegada, um contexto já estabelecido. Já a realidade em sua dimensão subjetiva é vista como um processo de interiorização e fruto de uma construção social a partir das interações entre os indivíduos e grupos sociais. Segundo os autores, a interiorização ocorre a partir da socialização, definida como uma grande e consistente introdução de um indivíduo no mundo objetivo de uma sociedade ou de um setor dela.

Nos processos de socialização, pode-se observar que nas primeiras fases da vida, sobre a ótica da socialização primária, o indivíduo no contexto familiar entende e mantém a visão de mundo dos pais, a partir de uma relação intermediada por um conjunto de saberes que se resulta em valores, comportamentos, crenças e ações. A socialização primária é formada nos primeiros contatos de um indivíduo com outro, e é diante da inserção no mundo social que o indivíduo compreende a realidade e se torna membro da sociedade. A socialização secundária refere-se à etapa seguinte à socialização primária, quando o indivíduo é inserido em outros contextos, outras instituições de socialização, como por exemplo o trabalho, a escola e a igreja (BERGER; LUCKMANN, 1998).

Berger e Luckmann (1998) definem a realidade social como resultado de uma construção humana em que os indivíduos interpretam a realidade a partir de critérios preexistentes típicos de sua cultura, mas ressalva que, em sua ação, os indivíduos

influenciam e modificam tais critérios atentando para o peso significativo dos padrões culturais e valorativos.

Diante das possibilidades presentes nos estudos sobre a identidade, Machado (2003) sistematiza o assunto ao apontar quatro perspectivas de análise: pessoal, social, no trabalho e organizacional. A autora assinala que existe uma relação entre elas, pois todas estão relacionadas ao comportamento humano, individual ou em grupo. A própria identidade organizacional, que parece mais centrada nas organizações, só pode ser explicada a partir do comportamento humano nas organizações. Para aprofundar essa temática, foram examinadas essas quatro perspectivas de identidade.

Com relação à primeira perspectiva, a identidade pessoal está relacionada à construção do conceito do “eu”, que é uma construção psicológica equilibrada de como esperar que outras pessoas vejam uma as outras e de como nos vemos. É uma construção do autoconhecimento e com a participação dos outros, por meio das interações sociais (MACHADO, 2003).

A identidade está relacionada a diversas analogias, sendo multifacetada, dimensionada e redimensionada em função do microcosmo no qual estamos inseridos. A identidade representa uma visão do mundo, uma maneira de fazer, de relacionar, o próprio modo de ser do indivíduo (CARL; CARRIERI, 2003).

De acordo com Mascarenhas (2010), a identidade pessoal se refere ao modo como o sujeito percebe a si mesmo em relação ao mundo, interpretando a realidade e se posicionando nela de acordo com situações específicas de interação.

Nesse sentido, ainda que exista em cada indivíduo um senso de individualidade, a construção do autoconceito é inseparável do outro, e as experiências de socialização constituem o principal referencial para formação das identidades, cujos modelos são construídos no imaginário de cada um. As estruturas identitárias encontram-se frequentemente renovadas pelo dinâmico processo de serem construídas e reconstruídas a todo momento pelos sucessivos processos de socialização, os quais o indivíduo procura constantemente ordenar (MACHADO, 2003).

No que se refere à segunda perspectiva, de acordo com Machado (2003), a identidade social constitui na interpretação que uma pessoa dá a si mesma em decorrência de pertencer a determinado grupo social, sendo resultante de aspectos psicológicos e de fatores sociais. Trata-se de um processo social dinâmico, em constante evolução e que se constrói por semelhança e oposição. Assim, em cada grupo social há a busca de uma identidade por meio da comparação perante aos membros.

Segundo Dubar (2005), as abordagens culturais e funcionais da socialização enfatizam que a formação dos indivíduos se dá pela incorporação de maneiras de ser (de pensar, de sentir, de agir) de um grupo de sua visão de mundo e de sua relação com o futuro. Contudo, tais abordagens padecem de um mesmo pressuposto que as conduz a reduzir a socialização a uma forma de integração social ou cultural unificada, quando, na verdade a interação e a incerteza estão no cerne da realidade social e, portanto, confrontam lógicas de ação fundamentalmente heterogêneas. Dessa forma, o indivíduo não simplesmente se conforma à cultura do grupo reproduzindo suas tradições culturais, ao contrário, ele é confrontado por essa dupla exigência e deve aprender ao mesmo tempo a se fazer reconhecer pelos outros e a obter o melhor desempenho possível.

Ainda de acordo com Dubar (2005), Max Weber foi quem primeiro desenvolveu uma tradição sociológica, mostrando a importância que deve ser dada à interação na própria definição do social e a recusa em considerar a sociedade totalmente unificada e funcional.

Para Machado (2003), a dimensão sociopolítica e simbólica relaciona-se ao espaço socialmente ocupado, criando uma relação direta com o imediato. A partir do processo de socialização nas instituições e organizações, a identidade é construída. Cada uma dessas instituições tem um contexto material e um conjunto de recursos simbólicos. Cada indivíduo está situado, de forma diferente, em cada contexto, em função dos diversos papéis sociais representados.

Bauman (2005) entende que se o indivíduo, ao longo de sua trajetória, perder a referência do seu grupo, o conceito que tem de si mesmo se fragiliza e, assim, tem-

se que reconstruir a própria identidade e, dessa forma, pode buscar um novo 'eu' em potencial a partir de novas referências ou permanecer preso a um passado não mais existente.

No que concerne à terceira perspectiva, a construção da identidade está relacionada à função que o indivíduo exerce. Seguindo nessa linha de raciocínio, os papéis do mundo laborativo compõem uma face da estrutura identitária e, por tal motivo, pode-se considerar a organização como um local de socialização para as pessoas que lá desenvolvem seu trabalho, traçando atitudes e comportamentos e, assim, formando uma identidade profissional e social. A socialização é em decorrência das relações de poder no universo produtivo, que produzem normas coletivas de comportamentos que possibilitam a construção da identidade no trabalho e, portanto, uma maneira de dar sentido para si diante das funções sociais (MACHADO, 2003).

Os interesses pessoais e coletivos também auxiliam na construção da identidade no trabalho, estando articulados na instituição por meio dos arranjos sociais. Os arranjos sociais que se desdobram nas empresas são dinâmicos e permeiam a memória dos seus integrantes. As pessoas buscam aqueles relacionamentos que constituirão parte de seu meio para que construam as experiências e os relacionamentos com os quais irão fazer face às pressões que objetivam a construção de poder na organização (MACHADO, 2003).

A identidade no trabalho constitui, dessa forma, um componente importante no processo motivacional e concorre também para a construção de uma autoestima positiva. Conseqüentemente, não só a realização do trabalho, mas também a esfera social organizacional é positivamente afetada, podendo resultar em formas de trabalho mais criativas, que contribuem para integrar a subjetividade, a socialização e o trabalho (MACHADO, 2003).

Por fim, quanto à quarta e última perspectiva apontada por Machado (2003), a identidade organizacional, segundo Caldas e Wood Júnior (1997), possui duas dimensões: aquela que é percebida pelos seus membros, decorrente da autopercepção ou da autoimagem, ou seja, daquilo que eles acreditam serem seus atributos centrais, distintivos e duradouros; e a identidade externa, decorrente da

maneira pela qual a organização é percebida por aqueles que com ela interagem como clientes e fornecedores.

Da perspectiva interna, de modo geral, o pressuposto que baseia essa área é que as organizações e seus grupos são categorias sociais e, portanto, existe em seus membros a percepção de que são membros dela. Logo, de forma significativa, as organizações existem na mente de seus membros e a identidade organizacional é parte da identidade individual deles. Essa última identificação é como uma afiliação, utilizada por vezes, como sinônimo de compromisso. Uma identificação forte com a organização aumenta a cooperação entre os membros e a competição com os não membros (MACHADO, 2003).

A representação da organização é expressa por seus membros por meio de comportamentos, comunicação e simbolismo. A idealização e a fantasia também fazem parte desse processo e explicam a tendência das pessoas de se identificarem com as organizações, principalmente quando elas representam uma possibilidade de conexão com seus atributos e desejos pessoais (MAEL; ASHFORTH, 1992).

Por meio do trabalho, a posição que um indivíduo ocupa dentro de um grupo, e o reconhecimento desta posição no grupo influencia a formação da identidade do indivíduo e esta construção ocorre de modo dinâmico, a partir das interações sociais, sendo o reconhecimento entre os pares um dos elementos fundamentais neste processo (VASCONCELOS; VASCONCELOS, 2001).

De acordo com Nogueira e Machado-da-Silva (2003), os valores e os significados compartilhados são relevantes para se compreender e lidar com os processos de renovação da identidade, sendo estes essenciais para a organização e para o grupo. Entretanto, Jacometti e Machado-da-Silva (2003) observam que as noções culturais compartilhadas por todos os membros da organização, de forma homogênea e instantânea, são simplistas, em face da diversidade sociocultural das interações humanas.

Por meio do exercício político do poder, as organizações criam estratégias para transformar suas culturas em culturas dominantes. Ao definir sua própria identidade,

as organizações geram significados para seu público interno, de modo a criar uma unidade em torno de uma definição da realidade. As culturas dominantes estabelecem uma hierarquia do mundo social, definem o que as pessoas são e o que devem ser, quem são os incluídos e quem são os excluídos (SANTOS, 2011).

Isto não quer dizer que ela não dependa do consentimento dos indivíduos, pelo contrário. Como já dito anteriormente, os indivíduos podem adotar uma estratégia de dominação ou subordinação quando se trata de reforçar a cultura corporativa (SANTOS, 2011).

Para Trice e Beyer (1984), o que as organizações podem fazer é criar estratégias de representação (rituais, mitos e histórias) que estimulem os indivíduos a escolher entre incorporação e desincorporação de significados impondo o sentido de coletividade. Os rituais de degradação e de recompensa têm essa função. Os primeiros têm a função de distanciar a identidade da organização dos outros que dela fazem parte mostrando que eles fracassaram. Os segundos associam o outro à organização compartilhando o seu sucesso. Mas, como salienta Rodrigues (1997), quando as estratégias corporativas ameaçam valores já incorporados às identidades ameaçando sua estabilidade, os indivíduos podem rejeitar as mudanças se distanciando cognitivamente e evitando se comprometer com os papéis organizacionais, o que torna um risco que as organizações têm que assumir.

A identidade organizacional, tal como os outros tipos de identidade, remete ao vivido e à subjetividade, orienta a ação dos indivíduos e é dinamicamente construída por meio de interações sociais, identificações e afiliações. Portanto, o contexto identitário no âmbito organizacional é constituído pelo indivíduo, grupo, trabalho e pela organização (MACHADO, 2003).

2.3 Pesquisas relacionadas aos servidores públicos aposentados e identidade

Os dados descritos no Quadro 1 apresentam estudos que mantêm relação entre servidores aposentados e identidade. Para esta busca, delimitou-se o período de 2011 a 2017, objetivando a identificação de pesquisas nacionais correlacionadas ao tema desta dissertação.

As bases de dados consultadas foram: Anpad, *Scielo*, *Spell* e Google Acadêmico. Foram utilizados os seguintes termos na busca: 'aposentadoria', 'servidor público' e 'identidade'.

Quadro 1 - Pesquisas sobre identidade e aposentadoria de servidores públicos federais

(continua)

Autor	Objetivo geral	Metodologia	Resultados
BRESSAN, 2011	Analisar a significação do trabalho, da aposentadoria e do bem-estar na aposentadoria.	Estudo qualitativo e descritivo com 33 servidores de Universidades Federais prestes a se aposentar. Análise do discurso utilizada para a análise dos dados.	Os resultados mostraram forte significação subjetiva positiva e importante vínculo emocional, demonstrando satisfação e envolvimento com o trabalho e a organização.
PANOZZO, 2012	Explorar as percepções de aposentados de instituições públicas e privadas da Serra Gaúcha em relação à aposentadoria.	Revisão sistemática de literatura e pesquisa descritiva e exploratória com 12 aposentados desvinculados do trabalho no período de 12 a 24 meses.	Os entrevistados percebem aspectos positivos e negativos em relação à aposentadoria, sendo que a maioria a percebeu de forma positiva e buscou alternativas para ocupação do tempo.
ANTUNES; PARIZOTTO, 2013	Identificar a concepção de professores aposentados frente à experiência da aposentadoria.	Pesquisa qualitativa, na qual foram realizadas entrevistas semidirigidas aos professores aposentados da rede pública estadual e municipal de um município situado no norte do Rio Grande do Sul.	O estudo identificou a relevância que há na preparação para a aposentadoria, sendo possível reconhecer e compreender as perdas advindas dela, de modo a facilitar a adaptação ao momento.

(conclusão)

Autor	Objetivo geral	Metodologia	Resultados
GVOZD; SAKAI; HADDAD, 2015	Identificar sentimentos e perspectivas de trabalhadores de uma instituição pública frente à aposentadoria.	Estudo quantitativo, desenvolvido com 82 trabalhadores em fase de pré-aposentadoria.	Os resultados demonstraram que a aposentadoria é percebida como o descanso merecido e um processo natural da vida.
AUGUSTO, 2016	Analisar como o trabalho influencia a construção da identidade e quais suas consequências frente à aposentadoria.	Foram realizadas duas entrevistas semiestruturadas coletivas que foram analisadas por meio da Análise de Núcleo de Sentido.	Os resultados evidenciam o quanto o trabalho tem implicações diretas nas diversas formas de inserção social dos sujeitos e mostram a dificuldade e o sofrimento que emergem da perda da identidade social com a ausência do trabalho.
FERNANDES; MARRA; LARA, 2016	Investigar a metamorfose identitária vivenciada pelos servidores públicos federais que estão próximos à aposentadoria.	As diversas metamorfoses identitárias foram analisadas a partir dos discursos dos sujeitos sobre sua trajetória pessoal e profissional, utilizando-se a análise de discurso.	Os entrevistados só pensam em se aposentar compulsoriamente ou quando conseguirem realizar outras atividades que lhes tragam o prestígio de ser funcionário público e o retorno financeiro.
DA SILVA; HELAL, 2017	Investigar a compreensão sobre aposentadoria dos servidores participantes do grupo de preparação para aposentadoria.	Pesquisa qualitativa por meio de entrevistas semiestruturadas e observação não participante, utilizando-se a análise de dados.	Os resultados indicaram concepções negativas de envelhecimento, inutilidade, perda dos vínculos sociais e até mesmo proximidade da morte.
HOFFMANN; ZILLE, 2017	Identificar e descrever os impactos biopsicossociais vivenciados por aposentados.	A pesquisa caracterizou-se como descritiva, por meio de estudo de múltiplos casos, com abordagem qualitativa, e análise de conteúdo.	Os resultados revelaram manifestações de ordem orgânica (insônia, hipertensão arterial e dores osteomusculares), manifestações de ordem psicológica (depressão, sentimento de menos valia e síndrome do pânico) e manifestações de ordem social (redução do convívio social, dificuldade com administração do tempo).

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Dentre as pesquisas identificadas, uma delas se propôs a pesquisar servidores públicos aposentados da rede pública estadual e municipal de um município situado no norte do Rio Grande do Sul. Tal pesquisa teve por objetivo identificar a concepção de professores aposentados frente à experiência da aposentadoria. O estudo identificou a relevância que há na preparação para a aposentadoria, contribuindo para

que os profissionais vivenciem esse período de forma real, sendo possível reconhecer e compreender as perdas dele advindas, de modo a facilitar a adaptação ao momento. Um dos principais elementos na pesquisa que recebeu destaque se refere aos significados sociais que a aposentadoria tem assumido, influenciando diretamente sobre a percepção do indivíduo como sujeito aposentado. O estudo identificou a relevância que há na preparação para a aposentadoria, contribuindo para que os profissionais vivenciem esse período de forma real, sendo possível reconhecer e compreender as perdas dele advindas, de modo a facilitar a adaptação ao momento (ANTUNES; PARIZOTTO, 2013).

Outra pesquisa abordando 'identidade' e 'aposentadoria' apresentou um estudo com trabalhadoras aposentadas de uma agência pública e buscou analisar como o trabalho influencia a construção da identidade e quais suas consequências frente à aposentadoria. Os resultados evidenciaram o quanto o trabalho implica diretamente nas diversas formas de inserção social dos sujeitos e mostrou a dificuldade e o sofrimento que emergem da perda da identidade social com a ausência do trabalho. Concluiu-se que o sofrimento advindo da aposentadoria está fortemente relacionado à ausência de um projeto de preparação para a aposentadoria. (AUGUSTO, 2016).

As demais pesquisas se propuseram a estudar outras categorias profissionais e/ou na fase da pré-aposentadoria.

Dentre os significados da aposentadoria encontrados nos resultados das pesquisas, destacam-se: envelhecimento, inutilidade, perda dos vínculos sociais e até mesmo proximidade da morte, sentimentos de dever cumprido, perda do poder aquisitivo, bem-estar, período de adaptação, descanso merecido e um processo natural da vida (PANOZZO, 2012; GVOZD; SAKAI; HADDAD, 2015; DA SILVA; HELAL, 2017)

Foi verificado que os entrevistados só pensam em se aposentar compulsoriamente ou quando conseguirem dedicar a outras atividades que lhes proporcionem prestígio e o retorno financeiro (FERNANDES; MARRA; LARA, 2016). Há, ainda, aqueles trabalhadores que têm necessidade de continuar trabalhando para proporcionar mais satisfação e sentido à vida (BRESSAN, 2011), ou ainda, foi identificado como

manifestações de ordem social, a redução do convívio social e dificuldades com administração do tempo (HOFFMANN E ZILLE, 2017).

Após apresentar o referencial teórico que embasa a presente pesquisa, no Capítulo 3, a seguir, descreve-se a metodologia da pesquisa.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Neste capítulo são descritos os aspectos metodológicos da pesquisa quanto ao tipo, abordagem e método de pesquisa; unidade de análise, unidade de observação e sujeitos de pesquisa; técnica de coleta e análise dos dados.

3.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

A pesquisa é do tipo descritiva, em que se apresentam as características de determinado fenômeno, com o objetivo descrevê-lo (GIL, 2008).

A pesquisa descritiva tem por objetivo obter informações e identificar atitudes de determinada população. Segundo Godoy (1995), busca o entendimento da complexidade dos fenômenos. Sendo assim, esta pesquisa visa analisar e descrever os reflexos da aposentadoria na identidade dos servidores técnico-administrativos de uma instituição federal de educação tecnológica localizada no estado de Minas Gerais.

A abordagem é de natureza qualitativa, devido à subjetividade envolvida à problemática. Essa abordagem refere-se às qualidades e características não numéricas da coleta de dados e da sua análise em que se procura compreender o fenômeno, de acordo com a percepção dos sujeitos (COLLIS; HUSSEY, 2005).

Conforme Minayo (1994), a pesquisa qualitativa diz respeito ao significado atribuído pelas pessoas em suas vivências, não sendo possível de quantificação ou enumeração.

No que diz respeito ao método, foi utilizado o estudo de caso que, no entendimento de Yin (2010), é uma modalidade de pesquisa que consiste em investigar em profundidade determinados objetos, propiciando conhecimento detalhado daquilo que foi pesquisado. Esse método é um dos procedimentos mais adequados para a investigação de um fenômeno contemporâneo. Para GIL (2008), o estudo de caso é muito utilizado para atingir diversos objetivos, como por exemplo explorar situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos; preservar o caráter unitário

do objeto estudado; descrever a situação em que está realizada a pesquisa; e explicar as variáveis causais que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos. Utiliza-se a coleta e análise das informações sobre determinado indivíduo, possibilitando observar e compreender o fenômeno de maneira detalhada (YIN, 2010).

3.2 Unidade de análise, observação e sujeitos de pesquisa

De acordo com Collis e Hussey (2005), uma unidade de análise é o objeto social ao qual se referem as variáveis e o problema de pesquisa, e sobre o qual são coletados e analisados os dados. Os autores complementam que tais variáveis podem ser organizações, trabalhadores, acontecimentos, métodos e indivíduos. Sendo assim, a unidade de análise contempla os sujeitos aposentados pelo Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG).

Com relação à unidade de observação, Pereira (1999) aponta que se trata do local que possua as propriedades ou características do que se pretende analisar. Collis e Hussey (2005) corroboram com esse pensamento ao afirmarem que a unidade de observação se refere ao lugar onde os dados serão coletados. Desse modo, a unidade de observação foi o Campus I do CEFET-MG, localizado na cidade de Belo Horizonte.

Os sujeitos de pesquisa são aqueles que disponibilizam os dados necessários à realização da pesquisa (VERGARA, 2005). Nesta pesquisa, os sujeitos equivalem à unidade de análise.

Os primeiros contatos em relação aos sujeitos foram estabelecidos por intencionalidade, ou seja, foi selecionado um subgrupo de aposentados nos últimos 3 anos, considerado representativo, cujos integrantes possuíam as informações de interesse da pesquisa.

Os demais participantes foram acessados por meio da técnica metodológica 'cadeia de informantes', ou 'bola de neve' (*snowball sampling*). É uma estratégia de investigação em rede, não probabilística, em que os primeiros participantes indicam os próximos que estejam de acordo com os critérios estabelecidos para a participação

na pesquisa, e assim sucessivamente, até se atingir a saturação (BALDIN; MUNHOZ, 2011).

O critério de saturação é a interrupção de novas entrevistas em virtude de os dados obtidos apresentarem certa regularidade (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008). Dessa maneira, quantitativo de saturação foi atingido com a realização de 7 entrevistas.

O primeiro contato para as entrevistas foi realizado por telefone e, na ocasião, foram agendados encontros presenciais, levando-se em conta as limitações de tempo dos participantes. Na ocasião, foram explicitados os objetivos do estudo, bem como as condições de sigilo dos entrevistados, sendo apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo B), ocorrendo a anuência por parte dos entrevistados. As entrevistas tiveram duração aproximada de 30 minutos.

Para participar do estudo, além dos critérios de acessibilidade e conveniência, os sujeitos deveriam preencher os requisitos: estar na condição de aposentado pelo RPPS, ser do sexo feminino e a aposentadoria ter se dado na instituição objeto do estudo, no período entre julho de 2015 a julho de 2018.

3.3 Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas em profundidade. Haguette (1997) define a entrevista como um processo de interação social entre duas pessoas na qual uma delas, o entrevistador, tem por objetivo a obtenção de informações por parte do outro, o entrevistado. Nesse sentido, a entrevista é utilizada para coletar dados essencialmente subjetivos, ao quais se relacionam com os valores, com as atitudes e com as opiniões dos sujeitos entrevistados (OLIVEIRA, MARTINS, VASCONCELOS; 2012).

A entrevista em profundidade como método de coleta de dados na pesquisa qualitativa está associada à expectativa de que é mais provável que os pontos de vista dos sujeitos entrevistados sejam expressos em uma situação de entrevista com um

planejamento aberto do que em uma entrevista padronizada ou em um questionário (FLICK, 2009).

De acordo com Oliveira, Martins e Vasconcelos (2012), as entrevistas em profundidade são aquelas que apresentam maior flexibilidade, permitindo ao entrevistado construir suas respostas sem ficar preso a um nível mais rigoroso de diretividade e mediação por parte do entrevistador, como acontece no caso de uso de questionário ou de uma entrevista totalmente estruturada.

Foram coletados dados de natureza demográfica e funcional, tais como: idade, estado civil, tempo de aposentadoria e cargo ocupado quando o indivíduo estava na ativa. Também foram coletados dados sobre questões relacionadas ao significado do termo 'aposentadoria' e sobre a identidade (o que os sujeitos pesquisados estavam fazendo), de forma a atender aos objetivos do estudo.

3.4 Análise de dados

Após obtenção do consentimento dos participantes, as entrevistas foram gravadas e transcritas de forma a possibilitar a fidelidade e o detalhamento das informações obtidas. As entrevistas foram submetidas à análise de conteúdo que, de acordo com Bardin (2011), tem o objetivo de analisar as comunicações, para posteriormente interpretá-las.

A análise de conteúdo foi realizada em três fases: pré-análise; exploração do material; e o tratamento dos resultados, inferência e interpretação (BARDIN, 2011).

A fase de pré-análise foi o contato inicial com o texto, em que foi realizada uma leitura flutuante, explorando as falas visando definir a análise, preparar e delimitar o escopo do trabalho e proceder os demais processos de análise (BARDIN, 2011).

A fase de exploração do material foi a mais demorada, e onde foram realizados os recortes no texto. Os temas que possuíam similaridade foram agrupados e classificados em categorias e, posteriormente, em subcategorias de análise (BARDIN, 2011).

Na fase de tratamento e interpretação dos dados foi utilizada a inferência fundamentada, possibilitando a construção do conhecimento científico sobre o tema em estudo (BARDIN, 2011).

Para os propósitos deste estudo, as categorias de análise foram: aposentadoria e identidade (atividades dos aposentados). As subcategorias emergiram posteriormente, na fase de exploração do material, e foram agrupadas por temas congruentes, a fim de verificar a incidência de cada uma dessas subcategorias, visando às devidas análises. As subcategorias se encontram apresentadas no QUAD. 4, Capítulo 5, p. 54. Fragmentos dos discursos dos entrevistados foram utilizados para exemplificar as categorias e subcategorias de análise.

3.5 Síntese metodológica

O QUAD. 2 apresenta a síntese da metodologia utilizada nesta pesquisa.

Quadro 2 - Síntese metodológica da pesquisa

Elementos	Descrição	Autores
Tipo	Descritiva	Gil (2008); Godoy (1995)
Abordagem	Qualitativa	Collis, Hussey (2005); Minayo (1994)
Método	Estudo de caso	Yin (2010); Gil (2008)
Unidade de análise/Sujeitos de pesquisa	Servidores públicos aposentados entre 2015 e 2018	
Unidade de observação	CEFET-MG	
Técnica de coleta de dados	Entrevistas em profundidade	Oliveira, Martins, Vasconcelos (2012); Haguette (1997)
Técnica de análise de dados	Análise de conteúdo Categorias pré-definidas: significado da aposentadoria, identidade Subcategorias: definidas posteriormente	Bardin (2011)

Fonte: Elaborado pela autora, 2018

Após a apresentação da metodologia utilizada na presente pesquisa, o Capítulo 4, a seguir, aborda a ambiência da pesquisa, ou seja, o contexto em que foi realizada.

4 AMBIÊNCIA DA PESQUISA

Este capítulo apresenta a instituição em que estão inseridos os participantes da pesquisa, que são os servidores públicos aposentados do Centro Federal Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG). As informações apresentadas foram retiradas do *website* da instituição.

O CEFET-MG é uma instituição de ensino que se originou em decorrência do Decreto nº 7.566, assinado pelo presidente Nilo Peçanha, em 23 de setembro de 1909 (CEFET-MG, 2017).

Durante sua trajetória, o CEFET-MG recebeu diversas denominações: Escola de Aprendizizes Artífices de Minas Gerais (1909); Liceu Industrial de Minas Gerais (1941); Escola Técnica de Belo Horizonte (1942); Escola Técnica Federal de Minas Gerais (1969) e Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (1978).

O CEFET-MG caracteriza-se como uma instituição educacional *multicampi*, com atuação no estado de Minas Gerais. As unidades da instituição estão localizadas em regiões com considerável desenvolvimento industrial. São elas: Belo Horizonte (1909); Leopoldina (1987); Araxá (1992); Divinópolis (1994); Timóteo (2006); Varginha (2006); Nepomuceno (2007); Curvelo (2010) e Contagem (2012).

O CEFET-MG é uma autarquia de regime especial, vinculada ao Ministério da Educação, detentora de autonomia administrativa, financeira, patrimonial, didática e disciplinar. Contempla, de forma indissociada, o ensino, a pesquisa e a extensão. São princípios de organização do Centro: a unidade de administração e patrimônio; a flexibilidade ajustável ao mercado de trabalho, e a outros parâmetros peculiares às suas atividades e as peculiaridades na sua estrutura orgânica, dentro dos princípios fundamentais de planejamento e coordenação (CEFET-MG, 2017).

A missão institucional do CEFET-MG consiste em “promover a formação do cidadão, tornando-o um profissional qualificado e empreendedor, capaz de contribuir ativamente para as transformações da sociedade e do meio empresarial,

compatibilizando a vivência na educação tecnológica e o desenvolvimento do ser humano, consciente e criativo, aos princípios da gestão pela qualidade no ensino, pesquisa e extensão, visando ao desenvolvimento regional e nacional” (CEFET-MG, 2017).

A visão da instituição consiste em “consolidar-se como Instituição Federal de Ensino Superior de excelência, atuando na educação tecnológica, de forma verticalizada e articulada em todos os níveis e graus de ensino, de pesquisa aplicada e de extensão, cooperando com a iniciativa de desenvolvimento sustentável” (CEFET-MG, 2017).

Dentre os 12.981 alunos, 80 são do Pró-técnico, 6.512 de Ensino Técnico, 5.045 de Graduação, 137 de Especialização *Lato Sensu*, 1.032 de Mestrado Acadêmico e 175 de Doutorado. Em relação ao grau de escolaridade dos docentes, 468 são Doutores, 577 Mestres, 54 Especialistas e 78 Graduados. Já em relação ao grau de escolaridade dos servidores Técnico-Administrativos, 12 são Doutores, 141 Mestres, 286 Especialistas, 158 Graduados, 79 possuem Nível Médio e 34 possuem Nível Fundamental (CEFET-MG, 2017).

Tabela 1 - Número de cursos técnicos e graduação por Campus 2017

CAMPUS	CURSOS	
	TÉCNICO	GRADUAÇÃO
Belo Horizonte	32	11
Leopoldina	7	1
Araxá	12	2
Divinópolis	10	1
Timóteo	10	1
Varginha	6	1
Nepomuceno	7	1
Curvelo	3	1
Contagem	3	-
Ensino a distância	3	-
TOTAL	93	19

Fonte: CEFET-MG (2017)

O CEFET-MG oferece a seus alunos formação acadêmica desde o técnico de nível médio até o doutoramento. Atualmente, disponibiliza 128 cursos gratuitos, sendo 93

do ensino técnico, 19 graduações e 16 cursos de pós-graduação (6 especializações, 8 mestrados acadêmicos e 2 doutorados).

O CEFET-MG, por sua natureza, apresenta vantagens comparativas e competitivas no âmbito de sua atuação. Suas estruturas e o número de pessoas que fazem parte de seu corpo acadêmico e profissional técnico-administrativo possibilitam a efetivação de programas e ações que apontam saídas para o desenvolvimento da sociedade, por meio do cumprimento de suas funções inerentes, tais como promover o ensino de qualidade, fortalecer a pesquisa, potencializar e expandir a extensão (CEFET-MG, 2017).

De acordo com o Relatório de Gestão 2016, a estrutura administrativa do CEFET-MG está configurada conforme o organograma executivo, aprovado pelo Conselho Diretor, órgão deliberativo e consultivo da administração do Centro, por meio da Resolução nº CD 049/2012 (CEFET-MG, 2017).

A seguir, é apresentada a TAB. 2 contendo o quantitativo de servidores ativos e aposentados referentes aos anos de 2015, 2016 e 2017.

Tabela 2 - Quantitativo de servidores ativos e aposentados

Quantitativo de servidores aposentados e ativos			
Servidores/Ano	2015	2016	2017
Técnico-administrativos ativos	682	710	670
Técnico-administrativos aposentados	174	202	243

Fonte: CEFET-MG (2018)

Segundo o Sistema Institucional Integrado do CEFET-MG, a instituição apresenta em dezembro de 2017, um total de 670 servidores técnico-administrativos ativos e apresenta, ainda, um total de 243 técnico-administrativos aposentados (CEFET-MG, 2018).

Ao analisar os dados da Tabela 2, observa-se que, do ano de 2015 para 2016 ocorreu um aumento no número de servidores ativos e do ano de 2016 para 2017 ocorreu uma diminuição no quantitativo de servidores ativos. Já com relação aos servidores

aposentados, pode-se verificar um aumento no quantitativo de técnico-administrativos aposentados ao longo dos anos de 2015 a 2017.

A administração geral da instituição, a Diretoria Geral, o Conselho Diretor e demais diretorias especializadas estão no Campus I do CEFET-MG, localizado em Belo Horizonte-MG. A Diretoria Geral é composta por um Diretor Geral e um Vice-Diretor. O Diretor deve ser um docente pertencente há pelos menos cinco anos ao quadro de pessoal efetivo da instituição, sendo escolhido pela comunidade (docentes, discentes e técnico-administrativos) para um mandato de quatro anos.

A Diretoria Geral é o órgão de administração superior que centraliza a execução de todas as atividades administrativas do Centro, obedecendo às resoluções do Conselho Diretor, competindo-lhe, por isso mesmo, estabelecer as medidas regulamentares cabíveis.

O Conselho Diretor é um órgão deliberativo e consultivo, constituído por dez membros e respectivos suplentes, nomeados pelo ministro da Educação. Tais membros representam o Ministério da Educação, Federações da Indústria, do Comércio e da Agricultura do respectivo Estado e cinco representantes da instituição, incluindo um representante discente e um representante dos ex-alunos, todos indicados na forma regimental.

Com relação à escolaridade dos servidores técnico-administrativos da instituição, 61% possuem algum nível de pós-graduação e 84% possuem, pelo menos, o curso de graduação. O CEFET-MG tem uma política estruturada de valorização, formação, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos recursos humanos, na qual os servidores que desejam realizar cursos de graduação e pós-graduação podem se inscrever em seus programas de apoio à capacitação e são financiados pela instituição.

Existem dois programas de ressarcimento e um de ajuda de custo. Para os cursos de graduação, o apoio financeiro varia entre 60% a 100% do valor da matrícula e das mensalidades pagas. A duração da bolsa é de 12 meses, podendo ser renovada anualmente. No caso da pós-graduação (*lato sensu e stricto sensu*), o CEFET-MG oferece ressarcimento de 70% do valor da mensalidade. O prazo máximo para a

concessão do pagamento é de 12, 18, 24 ou 48 meses, dependendo da duração do curso pretendido. Já a ajuda de custo é destinada aos servidores que cursam mestrado ou doutorado em instituição localizada a mais de 100 km de sua Unidade de lotação e moradia.

Após o detalhamento da ambiência da presente pesquisa, o próximo capítulo desta dissertação trará a descrição e análise dos resultados.

5 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresenta-se a descrição dos dados e procede-se à análise dos resultados da pesquisa. Primeiramente, apresenta-se o perfil dos indivíduos aposentados participantes da pesquisa e, em seguida, indicam-se as categorias e subcategorias de análise, analisando-se cada uma delas a partir dos conteúdos obtidos por meio das entrevistas e à luz do referencial teórico.

5.1 Perfil dos participantes

O QUAD. 3 apresenta o perfil socioprofissional dos participantes da pesquisa. A fim de manter o anonimato dos entrevistados, estes foram identificados com a letra “E” (entrevistado), seguida dos números de 1 a 7, referentes aos participantes do estudo.

Quadro 3 - Perfil dos participantes da pesquisa

Entrevistado	Idade	Estado civil	Escolaridade	Cargo que ocupava	Tempo de trabalho no CEFET-MG (em anos)	Tempo de aposentadoria (em anos)	Exercício de atividade
E1	60	Divorciada	Mestrado	Assistente em Administração	18	1	Não
E2	55	Casada	Mestrado	Pedagoga	28	1,5	Sim
E3	57	Divorciada	Mestrado	Técnico em Assuntos Educacionais	33	3	Sim
E4	53	Solteira	Mestrado	Assistente Social	11	1,1	Não
E5	58	Casada	Especialização	Psicóloga	18	1	Não
E6	57	Solteira	Mestrado	Técnico em Assuntos Educacionais	30	2	Não
E7	55	Solteira	Graduação	Assistente em Administração	34	2 meses	Sim

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Ao analisar o QUAD. 3, verifica-se um quantitativo total de 7 participantes, sendo que a faixa etária situa-se de 53 a 60 anos de idade, 1 possui de 60 e 6 possuem de 53 a 58 anos.

O tempo de trabalho dos entrevistados no CEFET-MG variou de 11 anos a 34 anos, sendo que dentre estes, 1 trabalhou por 11 anos, 2 trabalharam 18 anos e 4 trabalharam de 28 a 34 anos, demonstrando que muitos servidores possuem tempo de trabalho em outras instituições públicas e/ou privadas.

Com base nos critérios instituídos para a admissão na presente pesquisa, todos os sujeitos estão na condição de aposentados sob o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), as quais ocorreram entre julho de 2015 e julho de 2018.

Com relação à escolaridade dos participantes, verifica-se que 5 participantes possuem mestrado, 1 possui especialização e 1 deles possui graduação. Diante disso, pode-se concluir que os servidores são motivados a se capacitarem, tendo em vista o incentivo à capacitação do Governo Federal, além do fato da instituição possuir programas de apoio financeiro aos servidores.

Dentre os entrevistados, 3 relataram estar exercendo alguma atividade remunerada, sendo que 1 deles está em área relacionada com as atividades desenvolvidas quando estava na ativa e os outros 2 informaram que estão desempenhando atividades diferentes daquelas desenvolvidas anteriormente. Os outros 4 entrevistados informaram que não estão exercendo nenhuma atividade remunerada.

5.2 Categorias e subcategorias de análise

As categorias de análise foram definidas previamente, a saber: significado da aposentadoria e identidade. Após a realização da análise do conteúdo das entrevistas realizadas, emergiram 9 subcategorias de análise, a fim de elucidar os objetivos propostos, respeitando-se a frequência de aparecimento nos relatos igual ou superior a um terço dos participantes. Aquelas que não atingiram esta frequência não foram consideradas. A ordem de apresentação das categorias e subcategorias não está relacionada à sua frequência de identificação nas entrevistas.

As categorias e subcategorias de análise se encontram apresentadas por meio do QUAD. 4.

Quadro 4 - Categorias e subcategorias de análise

Categoria	Subcategoria
Significado da aposentadoria	<ul style="list-style-type: none"> • Liberdade • Qualidade de vida • Dever cumprido • Novo projeto de vida
Identidade	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho • Relação familiar/trabalho doméstico • Cuidados com saúde • Lazer e cultura • Religião e voluntariado

Fonte: Elaborado pela autora, a partir dos dados da pesquisa (2018)

No contexto da análise, as categorias e suas respectivas subcategorias serão apresentadas de forma detalhada, correlacionando-as com fragmentos das falas dos sujeitos pesquisados e com o contexto teórico aderente.

A categorização visa facilitar a compreensão dos temas, e entretanto, é importante frisar que estas categorias e subcategorias se entrelaçam e, por vezes, se confundem, uma vez que tratam de histórias reais, apresentando contradições e ambiguidades vividas pelos sujeitos pesquisados.

5.2.1 Significado da aposentadoria

A aposentadoria, em seu aspecto legal, está relacionada ao recebimento de rendimento financeiro pelos anos de trabalho e de contribuições. Representa o rompimento ou o início da desvinculação com o mundo do trabalho, podendo gerar sentimentos ambíguos de liberdade e de sofrimento (SZINOVACS, 2003; SZINOVACS, 2013). Sofrimento, devido ao significado social de inatividade relacionado ao aposentado, pelo afastamento do papel profissional, das relações com os colegas, da rotina referente ao exercício do trabalho; e liberdade, devido à

desobrigação de se dedicar a atividades rotineiras e às diversas possibilidades de uso do tempo livre (SANTOS, 1990; ZANELLI, SILVA, SOARES, 2010).

Nesse sentido, a percepção e a vivência da aposentadoria se apresentam de maneira heterogênea. Para muitos, esse processo pode estar ligado a um resgate da identidade pessoal, liberdade do trabalho, mais tempo para atividades culturais e de lazer, mais tempo para os relacionamentos, novas possibilidades de ação e ocupação prazerosa, visando uma redefinição da identidade. Para outros, pode significar perda da identidade profissional, desatualização, baixa autoestima e diminuição dos contatos sociais (FRANÇA; SOARES, 2009).

A partir da análise do conteúdo dos relatos em relação aos significados da aposentadoria, emergiram as seguintes subcategorias: liberdade, qualidade de vida, dever cumprido, tempo para um novo projeto de vida. Essas subcategorias permitiram identificar nos depoimentos dos entrevistados, a concepção positiva acerca do significado da aposentadoria para os sujeitos entrevistados. As falas dos aposentados estão em conformidade com as pesquisas que apontaram a percepção positiva com relação ao significado da aposentadoria (PANOZZO, 2012).

A seguir, apresentam-se as análises das subcategorias que emergiram da categoria significado da aposentadoria.

5.2.1.1 Liberdade

Quando o indivíduo se aposenta, ele passa a não estar mais submisso, bem como não ser um prestador de contas a terceiros, podendo se dedicar a outras atividades e se libertar das obrigações. É a fase de escolhas prazerosas de uso do tempo; ocasião para os sonhos, eliminando obrigações incômodas, renovando valores e prioridades (ZANELLI, 2012). Nesta etapa de vida, o indivíduo tem a liberdade de organizar suas atividades e seu tempo conforme seus desejos e interesses, sendo esta liberdade uma das vantagens apontadas pelos sujeitos participantes da pesquisa.

[...] Você tem a liberdade de fazer o que quiser, né, durante o dia. Você planeja ou não no dia anterior o que fazer e, às vezes, não dá pra fazer o que você tem que fazer naquele dia (E4).

Aquela questão de cumprir horário, as regras todas. Hoje me sinto mais livre pra fazer as coisas na hora que eu quiser, na hora que eu puder. Isso que mais me deixa tranquila (E5).

É... o que mais me agrada é ter um tempo maior né. Um tempo livre maior (E7).

Então eu posso falar que é vida. Mas, eu vou te falar que é uma liberdade, vamos dizer assim, de viver a vida, né? Porque o trabalho é vida e tudo, mas é uma coisa mais presa, né? Você tem todo um compromisso com horário e tudo. E agora já não tem essa questão. É uma liberdade. É muito bom! Risos (E6).

De acordo com Shibata (2006), o trabalhador inserido numa conjuntura socioeconômica que privilegia em demasia o trabalho não está preparado para desfrutar do tempo livre proveniente da aposentadoria. Contudo, Rodrigues (2000) assinala que a maior liberdade e o desengajamento profissional com a aposentadoria podem representar oportunidades e possibilidades de realização.

Guidi (1996) afirma que historicamente a aposentadoria estava relacionada à exclusão e à alienação, tendo em vista o rompimento do aposentado com as forças produtivas. O indivíduo sofria a desilusão e a desesperança com a aposentadoria; perdia o interesse, passava a sentir-se abandonado pela separação dos amigos de trabalho, de colegas de trabalho de atividade, uma espécie de morte social.

Entretanto, Lehr (1999) menciona que ocorreram mudanças em relação a esta percepção, e muitos indivíduos conseguem ver a aposentadoria com sentimentos positivos e até a desejam. A aposentadoria é vista também como uma oportunidade de aproveitar as possibilidades que antes não eram possíveis devido à responsabilidade com o trabalho.

Nesse sentido, pode-se observar que as falas dos entrevistados corroboram essa nova percepção do significado da aposentadoria, em que o termo 'liberdade' assume nos discursos o sentido de poder determinar o que se fazer com o tempo e qual atividade desempenhar.

5.2.1.2 Qualidade de vida

Conforme enuncia Lehr (1999), a aposentadoria possibilita um descanso, após anos de compromissos diários, tornando-se evidente a possibilidade de uma maior dedicação a atividades que propiciem uma melhor qualidade de vida e uma proximidade com as pessoas da família.

Com relação à qualidade de vida destacada como significado da aposentadoria, Deps (1994) afirma não ser possível admitir que as perdas permanentes e biológicas advindas com a aposentadoria limitem a qualidade de vida das pessoas. Dessa forma, a qualidade de vida configurou-se como um ganho apontado por muitos participantes do estudo, como pode ser observado nas falas a seguir.

[...] A gente corre mais atrás da qualidade de vida é depois que aposenta porque antes a gente não tem muito tempo, né? (E5).

A minha qualidade de vida aumentou. Você não faz ideia. Eu faço ginástica que não fazia. [...] Essa minha saúde física hoje está me agradando profundamente. [...] Você comer em casa, controlar o sal, controlar a gordura, isso dá qualidade de vida. Tá todo mundo perguntando se eu fiz plástica. Eu falo: Não, eu durmo e essa coisa de eu ter tempo para ginástica. [...] O trabalhador que trabalha 8 horas tem essa qualidade muito comprometida (E2).

[...] Eu posso desfrutar de uma qualidade de vida melhor, posso me cuidar mais, posso alimentar melhor, eu tenho tempo pra descansar. Então, isso eu acho que reflete em uma melhor qualidade de vida pra mim (E3).

Zanelli (2012) afirma que a qualidade de vida é multideterminada por variáveis que interligam dimensões que propiciam satisfação com a vida, conforme ela é percebida, incluindo satisfação com a família, com a vida social e com as atividades físicas e de trabalho. Portanto, trata-se de uma percepção individual relativa ao bem-estar físico, emocional, cognitivo e comportamental, que integra componentes do trabalho, família e amigos.

Eu tenho mais tempo pra ir ao dentista com calma; eu tenho tempo de fazer exames com calma, coisas que eu fazia, mas assim é tudo mais calmo e fazer caminhada, muito bom. A qualidade do sono muito boa, nossa, como o sono melhora. Eu sou mais calma, menos cansada, menos nervosa, consigo ouvir, não fico incomodada de ninguém tá me tomando tempo. Não fico irritada, tenho paciência de explicar as coisas pro meu marido vinte vezes (E2).

O significado de aposentadoria é... é um [...] descanso (E7).

O descanso também foi revelado na pesquisa realizada por Gvozdz; Sakai; Haddad (2015), na qual foi apontado como uma perspectiva dos trabalhadores de uma instituição pública frente à aposentadoria.

Quando se compara o tempo de trabalho com o tempo da aposentadoria, torna-se nítida a manifestação do tempo muito atarefado e de correria quando tinham que desempenhar as atividades na instituição e a rotina mais tranquila agora.

Antes eu não tinha tempo, uai...quando você vai trabalhar... a pessoa vem perguntar..aí você fala assim... “vou gastar uma hora pra explicar isso aqui...ahh!! Fui”. Você vira as costas e vai embora. Isso nas relações é um reflexo horrível...há pessoas como eu...eu era doente...isso é doença...isso não é uma coisa saudável. [...] Então, ter esse tempo...poder ouvir uma pessoa (E2).

Faço caminhada todos os dias...isso que eu sentia falta...me cobrava e eu não tinha tempo porque eu chegava no serviço muito cedo e saia mais tarde... eu tenho condições de fazer coisas que não disponibilizava por falta de tempo (E1).

Eu tinha pessoas aqui fora que eu não tinha tempo pra dar atenção. Eu tenho uma família numerosa...minha mãe é idosa...eu tenho dois irmãos...eu tenho dois filhos. Então, tenho muita...muita coisa que eu faço aqui fora que eu não tinha tempo pra fazer (E3).

Estes depoimentos retratam uma rotina mais tranquila dos aposentados o que, conseqüentemente, proporciona um ganho na qualidade de vida desses indivíduos. De acordo com Zanelli, Silva e Soares (2010), o ritmo acelerado decorrente dos compromissos de trabalho pode refletir negativamente na qualidade de vida do indivíduo.

5.2.1.3 Dever cumprido

O significado da aposentadoria como um dever cumprido também foi citado com relevância pelo grupo pesquisado, atestando que o indivíduo assume que cumpriu seu dever perante a sociedade pelo tempo determinado, podendo assim receber seu benefício como acordado em lei.

Eu acho que a missão foi cumprida e que agora eu posso desfrutar de um valor e ter uma qualidade de vida melhor do que eu tinha. [...] Eu me orgulho de ter cumprindo, de ter entrado cedo, de ter me aposentado cedo (E3).

Olha, pra mim, é realização, eu já cumpri esse papel. Agora é buscar outros papéis (E1).

É uma conclusão de período da vida da pessoa...então, é um direito que o cidadão tem depois de cumprido determinado tempo de trabalho...na sua vida...pela legislação [...] Eu acho que é um período que eu fechei na minha vida...é...enquanto eu trabalhei eu fiz o melhor que pude, sabe?! [...] Eu considero a minha condição de aposentada muito boa, inclusive um privilégio por ter ser aposentada da rede pública federal (E5).

Ter cumprido uma profissão...uma carreira. Agora ter uma nova fase onde vai usufruir de alguns benefícios dessa carreira [...] (E2).

Na percepção dos sujeitos pesquisados, a aposentadoria é vista como fechamento de um ciclo, um estágio da vida que foi vencido, a conclusão de um período da vida, de um dever cumprido, um sentimento de prêmio que permite o desfrute dos benefícios da carreira.

Nesse sentido, as falas dos sujeitos corroboram o que argumentam Zanelli e Silva (1996), em que a aposentadoria pode ser vista como prêmio, um júbilo, uma recompensa aos esforços despendidos ao longo da carreira, possibilitando a concretização de planos ou sonhos protelados por muito tempo.

5.2.1.4 Novo projeto de vida

Alguns dos participantes atribuem à aposentadoria o significado de um novo projeto de vida. Relatam que podem se dedicar a atividades que trazem satisfação, sejam elas remuneradas ou não. Assim sendo, a aposentadoria tem o significado de exploração de novos horizontes, onde a mesma é caracterizada pelo engajamento em novas atividades, autodescoberta e autodesenvolvimento. Nesse caso, a aposentadoria é vista como um novo começo.

É o tempo que eu tenho para me realizar em outras áreas além do meu trabalho [...] Hoje vejo que eu tenho condições de fazer coisas que não disponibilizava por falta de tempo (E1).

Eu sabia que eu ia aposentar, eu sabia com quanto eu ia aposentar...eu sabia que eu queria exercer uma outra atividade. [...] Agora estou exercendo uma coisa diferente...que também me agrada (E5).

Ter cumprido uma profissão, uma carreira e agora ter uma nova fase onde vai usufruir de alguns benefícios dessa carreira e iniciar um projeto novo de vida, necessariamente não de trabalho (E2).

A aposentadoria pode vir a representar uma maior disponibilidade para a realização de atividades que foram postergadas em função das rotinas do trabalho. De acordo com Wang, Henkens e Solinge (2011), é provável que a aposentadoria ofereça aos

indivíduos benéficos com a exploração de novos interesses e que, nessa transição, ela apresente oportunidades para o desenvolvimento pessoal e como fontes de prazer.

Esse tipo de representação da aposentadoria pode sinalizar uma tendência favorável à decisão de aposentar-se, como já verificado por Sargent *et al.* (2013) e passível de ser constatado por meio de uma fala de um dos entrevistados.

[...] Eu sempre me planejei ...com a idade que eu tinha...com o tempo que eu tinha...eu queria fazer outra coisa...eu queria exercer a função de farmacêutica. Eu queria encerrar a carreira [...] (E3).

Os significados positivos atribuídos à aposentadoria e relatados pelos entrevistados estão de acordo com o que Wang, Henkens e Solinge (2011) relatam na 'perspectiva de recursos dinâmicos', em que o acesso aos recursos, (sendo estes definidos como a capacidade de um indivíduo para cumprir suas necessidades centrais, podendo ser recursos físicos, cognitivos, motivacionais, financeiros, sociais e emocionais), irão proporcionar uma melhor adaptação à aposentadoria.

5.2.2 Identidade

Mauro (2000)¹ citado por Sala e Jaeger (2016) assinala que o fato das pessoas viverem num período com muitos conhecimentos, experiência de vida, relacionamentos e trabalho, a aposentadoria passa a ser um momento especial, pois possibilita uma consciência crítica de suas limitações e de seu potencial. Para o autor, a aposentadoria não é vista como uma diminuição de produção, mas poder produzir com mais sabedoria o que traz mais satisfação e prazer. Essa última consideração é evidenciada na mudança de fazer as coisas que antes não eram realizadas por falta de tempo, como ficar mais tempo com a família, fazer tudo o que não dava para fazer por estarem envolvidos com o mundo do trabalho, e até passar a usufruir de atividades de lazer que eram deixadas de lado.

Na aposentadoria pode ocorrer uma ruptura identitária que implica uma reorganização de vida e, desse modo, surgem novas atividades no cotidiano do indivíduo para

¹ Mauro, M.L.F. **Motivação**: em busca da auto-realização. 2000.

substituírem a atividade profissional (SANTOS, 1990). Para Wang, Henkens e Solinge (2011), há uma transição de papel com a aposentadoria, a qual inclui os processos de perda ou enfraquecimento dos papéis de trabalho e o reforço do papel de membro da família e o papel de membro da comunidade.

Além da reorganização do tempo e do espaço, a aposentadoria, conjuntamente com o efetivo desligamento das funções, pode representar perdas referentes às estratégias utilizadas pelos sujeitos diante de situações conhecidas e vivenciadas, perda do poder, da fonte de reconhecimento e aceitação, e perda da identidade profissional, implicando a reorganização da identidade pessoal (SANTOS, 1990).

Ocorre uma reorganização da vida familiar, novos espaços de convívio, novas relações afetivas e de relacionamento fora do mundo do trabalho e novas rotinas. Podem surgir trabalhos alternativos, os *hobbies*, que dependem da autonomia com relação à organização do trabalho (RODRIGUES, 1998).

O indivíduo, em cada etapa da vida, constrói e reconstrói sua identidade com base em novos elementos, ou em novas combinações de elementos que se apresentam (ERIKSON, 1976). De acordo com Vieira (2007), o nome e sobrenome do indivíduo, o que ele é e o que faz, dá uma identidade a esse sujeito e o diferencia dos demais. Todo sujeito faz parte de uma sociedade e em meio a tanta diversidade, cada um tem uma identidade.

Sendo assim, a partir da análise do conteúdo dos relatos com relação à identidade dos aposentados, consideram-se as seguintes subcategorias: trabalho, relação familiar/trabalho doméstico, cuidados com saúde, lazer e cultura e religião e voluntariado.

Fragments das falas dos entrevistados permitem verificar a identidade desses indivíduos, a partir do que eles são e do que fazem como indivíduos aposentados. Afinal, conforme afirmam Berger, Luckmann (1998) e Goffman (2011), a identidade não é vista como elemento isolado das estruturas sociais que a envolvem, sendo por meio dos processos de socialização e dos papéis assumidos pelos indivíduos que os sujeitos definem a si e constituem a realidade na qual estão inseridos.

Para os entrevistados, a mudança de rotina apresentou uma referência positiva da aposentadoria, de que eles não precisavam mais depender de horário, o que produziu neles, de certa forma, uma sensação de satisfação quanto a esta nova situação. Enquanto uns preferiram ficar em casa, cuidar dos afazeres domésticos, outros passaram a desenvolver trabalhos manuais, encontraram uma nova forma de se sentirem úteis, e a certeza de que sabiam fazer outra coisa, além do trabalho anterior.

A necessidade de ajudar o próximo e contribuir com entidades assistenciais também foram relatadas por alguns como uma forma de estarem vivos e participantes. A maioria dos entrevistados se referiu à intenção e à necessidade de se destinar parte do tempo aos cuidados para com a família. Outras relataram aproveitar o período da aposentadoria para descansar, fazer atividades físicas, passear enfim, para o lazer.

5.2.2.1 Trabalho

Do total dos 7 sujeitos entrevistados, 3 deles continuam a exercer atividades laborativas. Em todos os casos relatados, as pessoas sentiram a necessidade de continuar engajados em alguma atividade, por questões financeiras, pelo senso de utilidade ou por satisfação e prazer. Algumas das atividades estão relacionadas àquelas anteriormente desempenhas na instituição e outras não possuem qualquer relação com a profissão na qual se deu a aposentadoria.

Eu sou farmacêutica de formação acadêmica. E hoje eu trabalho como farmacêutica. [...] Eu queria fazer outra coisa, eu queria exercer a função de farmacêutica. (E3).

Trabalho em um consultório veterinário. É um negócio próprio (E7).

Iniciei uma nova profissão que é de organizadora profissional. Aí nesse período eu fiz oito cursos e agora tô investindo na captação de clientes mesmo. [...] Eu estou fazendo trabalho remunerado porque eu quero dinheiro, eu preciso de dinheiro (E2).

Os relatos dos indivíduos entrevistados estão de acordo com Sargent *et al.* (2011), uma vez que identificam que a aposentadoria pode ter o significado de 'contribuir a seu modo', no qual os aposentados mantêm a identidade profissional, engajando-se em atividades profissionais a seu modo, detendo maior gestão do próprio estilo de vida.

Conforme ressaltam Wang e Shultz (2010), a aposentadoria foi recentemente reconceitualizada como um estágio final de desenvolvimento da carreira, ou seja, em vez de ser uma saída da carreira, é a continuidade potencial para o desenvolvimento de carreira na vida das pessoas.

O envolvimento em outras atividades pode complementar financeiramente a aposentadoria, em caso de atividades remuneradas, mas também está ligado à inclusão social, ao bem-estar, ao aumento da qualidade de vida e à busca de significados para a existência humana (BULLA; KAEFER, 2003; NERI, 2007).

De acordo com Machado (2003), os papéis ligados ao mundo do trabalho compõem uma face da estrutura identitária dos indivíduos e dessa maneira, a organização é um importante lugar de socialização para os indivíduos que nela trabalham, chegando a modelar atitudes e comportamentos a ponto de produzir uma identidade profissional e social. Essa socialização é decorrente das relações de poder vivenciadas no trabalho, que geram normas coletivas de comportamentos que possibilitam a construção da identidade no trabalho e, portanto, uma maneira de dar sentido para si na multiplicidade de papéis sociais, fazendo-se reconhecido por seus colegas de trabalho.

5.2.2.2 Relação familiar/trabalhos domésticos

Ao mesmo tempo em que proporciona ganhos materiais e subjetivos, o trabalho pode gerar preocupação e angústia com a ausência nas relações familiares (PANOZZO, 2012). Dessa forma, estreitamento dessas relações familiares foi um ganho advindo da aposentadoria apontado por muitos participantes do estudo.

Eu tenho uma família numerosa, minha mãe é idosa, eu tenho dois irmãos...eu tenho dois filhos [...] eu tenho muita...muita coisa que eu faço aqui fora que eu não tinha tempo pra fazer (E3).

Eu acho que eu fiquei mais presente, né. Meu filho tinha 18 anos quando eu saí e eu acho que a gente fica mais presente na vida deles [...] e aproxima mais as pessoas da família (E4).

É...como minha filha estuda...está estudando pra concurso público...eu tento dar principalmente para ela porque o menor está fazendo residência...então fica menos tempo dentro de casa. Eu tento dar para ela um pouco de

sossego...vamos dizer assim, pra que ela tenha condições de estudar. No meu ponto de vista...o que eu tinha que fazer a nível de trabalho...eu já cumpri...agora eu posso tentar ajudar minha filha, no caso, pra que ela consiga entrar no mercado...que ela consiga desenvolver...tá certo?! Realmente eu quero que ela se dedique pra que ela consiga passar num concurso público... num bom concurso público (E1)

Há um mês meu marido aposentou...há um mês só, né. E agora a gente tem mais tempo também de aproveitar a vida juntos. Outra coisa [...] .minha mãe tá idosa também, eu tava tirando muita licença e eu hoje tenho tempo pra ela (E2).

Fortes, Lisboa e Gera (2009) enfatizam que a aposentadoria reflete também nas relações familiares, pois o indivíduo não se vê mais obrigado a trabalhar para o sustento da casa, passando a ocupar integralmente seu lugar nesse contexto. Verifica-se nos relatos dos entrevistados que eles estão mais presentes na vida dos familiares, seja por meio da dedicação e cuidados com os pais, ou com o lazer e ajuda aos filhos e cônjuges.

Os relatos ainda estão de acordo com o que Wang e Shultz (2010) apontam na abordagem de aposentadoria como 'tomada de decisão', em que indivíduo decide diminuir o compromisso com o trabalho e dedicar-se à família e ao lazer.

Os participantes revelaram que se envolvem com os cuidados e afazeres domésticos, e nos fragmentos apresentados ficou claro que se sentem satisfeitos com tais atividades.

Nós temos três cães [...] E que acaba exigindo da gente tempo, a gente brinca de manhã com eles, à tardinha brincamos novamente [...]. Então assim, me dá uma alegria (risos). Parece coisa boba e talvez até seja realmente coisa boba, mas eu realmente me satisfaço com essas coisas. Eu moro em casa de dois andares, deve ter o que, uns oito, dez cômodos né, fora a área externa da casa, jardim, essas coisas todas. Fica tudo por minha conta, comida, arrumar cozinha, arrumar casa, lavar roupa, tudo é atribuição minha e eu não faço como se fosse um peso não (E2).

Bom...eu cuido da casa...virei dona de casa mesmo, né...Antes a gente já era, mas assim agora eu virei dona de casa mesmo, né. Profissão: "dona de casa...aposentada". É...eu tenho uma casa que é grande...tem quintal... muita planta...tem bichos, cachorro, galinha, gato..e aí..todo dia tem que cuidar...tem que limpar o quintal...tem que cuidar do jardim. Eu costuro também um pouco...é... e de vez em quando...não é todo dia...passeio...às vezes um dia vou dar uma volta..saio pra fazer compra...é uma vida simples. Você acorda..vai cuidar da casa...igual zona rural...descansa um pouco ou não...vai...faz uma coisa ou outra...sem muita preocupação de produção capitalista, né...de você ter que produzir pra ter um dinheiro em troca (E5).

Eu moro num sítio e tem essa coisa de sítio né, que eu adoro, as plantas, cuidar de bicho, uma casa, mas assim, é tudo muito prazeroso (E7).

Os fragmentos corroboram os achados de Zanelli, Silva e Soares (2010) que alegaram que os indivíduos podem se sentir realizados nas atividades domésticas.

Wang, Henkens e Solinge (2011) apontam a 'teoria dos papéis' como um processo de ajustamento do indivíduo à fase da aposentadoria, em que ressaltam a importância do papel exercido antes da aposentadoria e a transição para o novo papel. Os achados confirmam a teoria, a qual inclui os processos de perda ou enfraquecimento dos papéis de trabalho e o reforço do papel de membro da família.

5.2.2.3 Cuidados com saúde

O tempo proporcionado pela aposentadoria também é visto por alguns dos participantes como um tempo para dedicação às atividades físicas e os cuidados com a saúde. Relataram que quando trabalhavam não havia tempo para essa prática, mas que, após a aposentadoria, assumiram novo estilo de vida. Dentre as atividades mencionadas, citaram caminhada e ginástica.

[...] Primeira coisa que eu mais estou investindo é cuidando da minha saúde [...] porque eu não fazia exercício físico. E então hoje faço exercício físico como prioridade e aí eu faço ginástica e caminhada. Eu só trabalhava. [...] Trabalhava e ficava em casa, trabalhava muito (E3).

Faço caminhada todos os dias...isso que eu sentia falta...me cobrava e eu não tinha tempo porque eu chegava no serviço muito cedo e saia mais tarde. [...] Eu gosto muito de caminhar. Então assim, hoje, pra você ter uma ideia eu acordo 5h30 pra caminhar (E2).

A prática de atividades físicas regulares promove uma melhor condição física e mental, além de retardar o envelhecimento. Se essa atividade for associada com outras fontes de satisfação, como participação em grupos sociais, controle do estresse e alimentação saudável, pode proporcionar uma vida mais longa e uma melhor qualidade de vida (DEPS, 1994; NERI, 2007; PANOZZO, 2012; ZANELLI, 2012).

Estudo de Pimenta *et al.* (2008) constatou que os aposentados que praticavam atividades físicas regulares ou que desempenham alguma atividade de trabalho apresentavam melhor qualidade de vida.

A atitude positiva quanto à saúde física favorece a sensação de bem-estar e proporciona um distanciamento da velhice e da morte, possibilitando vivenciar a aposentadoria como um tempo de construção social e de novos projetos de vida (FRANÇA; CARNEIRO, 2009).

5.2.2.4 Lazer e cultura

Melo (1995) afirma que o indivíduo, diante da aposentadoria, mesmo não havendo um planejamento anterior, poderá replanejar a vida.

O tempo livre, além de proporcionar descanso, pode ser vivenciado de forma positiva, com crescimento pessoal e busca de novos interesses. Ou, ainda, para realizar atividades que foram postergadas em virtude do trabalho (PANOZZO, 2012; ZANELLI, 2012). O envolvimento com outras atividades contribui para a satisfação dos indivíduos, que pode ser vivenciada como forma de minimizar eventuais perdas advindas da aposentadoria (DEPS, 1994).

Os sujeitos da pesquisa apontaram algumas alternativas para melhor vivenciar esta fase, sobretudo com o engajamento em atividades culturais e de lazer, como passeios, hábitos de leitura, trabalhos manuais, assistir a programas de televisão, filmes e teatro.

Eu tô num curso de bordado, né...bordado em chita. A gente aproveita o desenho da chita e borda em cima...cores diferenciadas e tal...muito legal... não sabia que seria tão bom menina...distrai...você fica tão envolvida...quando você está fazendo aquele bordado ali...você esquece do mundo externo. Eu tenho assistido muitas séries...adoro filme, adoro televisão e tal. Então assim... final de semana que meus filhos não tem nada...sentamos os três e assistimos...ou filme de locadora ou DVD ou a gente pega alguma série na televisão e ficamos os três assistindo.[...] Não digo com frequência de todo final de semana mas pelo menos de 15 em 15 dias, de 20 em 20 dias...a gente vai ao cinema...minha filha e eu vamos ao cinema. Gosto muito de teatro e em alguns shows (E1).

Agora...é uma festa...você é convidada pra muitas festas.. muito mais aniversários...muito mais cafezinho...muito mais isso.[...] Eu tô investindo na vida social com amigos...também..isso pra mim é novidade. [...] Eu assisto filme... Há um mês meu marido aposentou...há um mês só...né...e agora a gente tem mais tempo também de aproveitar a vida juntos (E2).

Eu costuro também um pouco...é... e de vez em quando...não é todo dia...passeio...às vezes um dia vou dar uma volta..saio pra fazer compra...é uma vida simples (E4).

Segundo Santos (1990) e Neri (2007), o tempo livre pode ser aproveitado para o desenvolvimento pessoal e cultural, uma vez que se envolver com outras atividades e desempenhar novos papéis que auxiliam o aposentado a reconstruir sua identidade por meio de novos objetivos de vida.

Nesse sentido, o indivíduo busca um novo 'eu' em potencial a partir de novas referências e conseqüentemente a reconstrução da própria identidade (BAUMAN, 2005).

5.2.2.5 Religião e voluntariado

Outra prática destacada por alguns aposentados pesquisados é o estreitamento das práticas religiosas e as atividades voluntárias. Uma vez que a aposentadoria proporciona maior reflexão sobre aspectos subjetivos, este comportamento favorece um sentido à vida, aumento da satisfação e bem-estar, e pode contribuir para o enfrentamento do estresse e outras questões que acometem os aposentados (GOLDSTEIN; NERI, 1993). Vale destacar que os trabalhos voluntários realizados por alguns sujeitos da pesquisa estão associados a alguma entidade religiosa.

E eu faço um trabalho voluntário na igreja católica. A questão do trabalho voluntário na igreja que eu faço, eu comecei com esse projeto antes da aposentadoria [...] comecei a me apavorar a ideia de não ter amigo mais aqui, apavorar, comecei a analisar como seria minha vida depois. Eu sou muito católica, comecei a rezar muito, pedi a Deus para abrir novos caminhos pra mim. [...] Aí surgiu essa oportunidade de eu fazer essa cura interior, eu fiquei como intercessora e vi como uma atividade e que eu abracei e que hoje eu gosto muito (E2).

Eu trabalho no centro espírita, né. [...] Meu marido tem um trabalho voluntário com crianças de favela e eu ajudo ele nesse trabalho [...] ajudo a preparar o lanche pra levar para os meninos, lavar o uniforme de futebol...ele tem escolinha de futebol e a gente lava o uniforme dos meninos e esse trabalho é no sábado. [...] São esses trabalhos que a gente faz (E5).

Eu participo de um centro de meditação budista (E7).

Final de semana eu vou até o Irmãos Glauco... é um centro que tem... e final de semana...dia de sábado...eles fazem um sopão e dão pão, leite, café pro pessoal de rua...eu também ajudo [...] Enquanto assistente social eu me sentia culpada de não estar fazendo nada na área. E pra falar verdade eu passei boa parte dos meus anos de trabalho me culpando porque eu trabalhava no serviço administrativo e não fazia um trabalho assistencial a nível de ajudar o próximo. Eu acho que é isso...é uma necessidade de fazer alguma coisa não mais por mim diretamente mas pro outro...mas diretamente...indiretamente eu também tenho um ganho enorme (E1).

As atividades em grupo têm maior potencial de benefícios, sobretudo nessa fase da vida, comparadas com o isolamento, na proporção que o suporte social incrementa o compartilhamento para a solução de problemas, as sugestões, a troca de conselhos e as alternativas que podem surgir do convívio.

O despertar de sentimentos altruístas e a prática de atividades religiosas podem propiciar sentido à vida e compreensão do mundo em um momento em que as pessoas podem dar maior atenção a aspectos subjetivos. Portanto, para muitas pessoas, a sensação do bem-estar e de satisfação com a vida é corroborada, por meio dessas práticas e atividades voluntárias (GOLDSTEIN; NERI, 1993).

Essas experiências de socialização, conforme apontadas pelos entrevistados, constituem o referencial para formação das identidades. As estruturas identitárias encontram-se frequentemente renovadas pelo dinâmico processo de serem construídas e reconstruídas a todo momento pelos sucessivos processos de socialização, os quais o indivíduo procura constantemente ordenar (MACHADO, 2003).

De acordo com Ésther (2007), por ser a identidade uma construção do tempo, ela não apresenta características que estejam relacionadas à imutabilidade e à estabilidade. Dessa maneira, a identidade do indivíduo vai se construindo em situações cotidianas, por meio dos grupos os quais os indivíduos fazem parte, como a igreja, os amigos, os grupos de voluntariado e assistenciais.

As considerações finais desta pesquisa serão apresentadas no próximo Capítulo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aposentadoria pode provocar mudanças importantes na vida das pessoas. As vivências da aposentadoria são heterogêneas e configura-se como um momento que representa muitas vezes uma ruptura com o mundo formal do trabalho, ocasionando a construção da identificação com o papel de aposentado a partir da readaptação da rotina e de escolhas de atividades a serem desenvolvidas nesta nova etapa da vida.

Este estudo teve por objetivo principal analisar e descrever os reflexos da aposentadoria na identidade dos servidores técnico-administrativos do CEFET-MG e que se aposentaram nos últimos 3 anos.

Para se alcançar o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa. Os dados foram tratados por meio da técnica de análise de conteúdo e os temas mais relevantes foram agrupados em categorias e subcategorias de análise. As categorias de análise foram: significado da aposentadoria e identidade.

Para subsidiar a análise, os principais autores que contribuíram foram: Deps (1994), Wang e Shultz (2010), Zanelli, Silva e Soares (2010), Zanelli (2012).

Dois objetivos específicos foram delimitados para se alcançar o objetivo geral proposto. O primeiro constituiu em identificar os significados da aposentadoria para os sujeitos pesquisados.

Os depoimentos e a análise dos dados indicaram que o significado da aposentadoria é percebido de maneira positiva por todos os entrevistados, sendo apontado como liberdade, tempo livre, dever cumprido, prêmio, qualidade de vida e novo projeto de vida.

O segundo objetivo específico constituiu em descrever as principais implicações da aposentadoria na identidade dos servidores aposentados.

Após a aposentadoria, foi possível verificar o surgimento de novas ocupações no cotidiano dos aposentados que visaram substituir as atividades profissionais. Essas novas atividades relacionam-se com a busca pela significação do 'eu', com a procura de um novo grupo de pertencimento e, conseqüentemente, com a busca nova identidade.

Após a aposentadoria, foram várias as novas atividades com as quais os pesquisados se envolveram. Um aspecto importante a ser considerado é que três dos sete entrevistados relataram estar desempenhando alguma atividade laborativa, sendo que um deles está em área relacionada com as atividades desenvolvidas quando estavam na ativa e os outros dois informaram que desempenham atividades diferentes daquelas desenvolvidas anteriormente. Alguns entrevistados afirmaram que estão se dedicando ao lazer e às atividades culturais. Outros informaram que começaram a praticar exercícios físicos de forma regular, o que vem contribuindo positivamente para a saúde física, refletindo em melhoras na qualidade de vida. Outros ainda informaram que se dedicam aos afazeres domésticos, aos cuidados com os familiares e à religião e ao voluntariado.

A melhora na saúde e na qualidade de vida foi percebida após a aposentadoria, com possibilidades de se dedicar a atividades e relacionamentos para os quais antes não havia disponibilidade de tempo.

Outro aspecto apontado pela maioria dos entrevistados foi a possibilidade de estarem se dedicando mais às relações familiares, com o conseqüente estreitamento das relações familiares.

Na aposentadoria, o sujeito passa de uma fase regulada pelo trabalho para outra em que a administração do tempo livre faz-se fundamental no planejamento da vida. Assim, o planejamento e a reorganização do tempo, contemplando novos afazeres, seja de trabalho ou de lazer, possibilitam um enfrentamento mais positivo dessa nova etapa na vida dos sujeitos.

Com a aposentadoria ocorre a necessidade de elaboração e construção de novos sentidos para a vida. O sujeito vivenciará essa nova etapa da vida dependendo do

modo como enfrenta a aposentadoria e como visualiza novas possibilidades de desempenhar novos papéis.

Esta pesquisa contribuiu para a ampliação dos estudos sobre a aposentadoria e a identidade dos servidores públicos, além de possibilitar novas reflexões acerca da temática.

Os resultados desta pesquisa apontam para a necessidade e a importância dos indivíduos planejarem a vida para essa nova etapa, para que possíveis repercussões negativas sejam minimizadas. A criação de projetos de vida não é somente para ocupar o tempo, mas também para que o sujeito crie laços identificatórios e mantenha sua qualidade de vida.

Compreender o significado da aposentadoria, bem como suas implicações na identidade do indivíduo é também de grande importância para a instituição, em decorrência do impacto que representa a ruptura das atividades laborais para o servidor. Afinal, a aposentadoria tem consequências nas diversas esferas da vida de um indivíduo e que, ao se preocupar com o servidor que irá vivenciar essa nova etapa na vida, a instituição demonstra a valorização do seu maior bem que é o capital intelectual.

Pode-se demarcar como limitadores deste estudo o fato de que ele trata apenas dos servidores técnico-administrativos e de uma instituição específica.

Sugere-se para a realização de estudos futuros a ampliação para outras instituições, diferentes categorias de servidores e distintas regiões brasileiras. Sugerem-se, também, pesquisas futuras acerca das formas de reter o conhecimento tácito com a aposentadoria, uma vez que, quando se aposenta, o trabalhador leva consigo importantes conhecimentos, os quais se constituem em uma grande perda para a instituição.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, M. H; PARIZOTTO, A. P. Reflexões sobre a aposentadoria: Contribuições a partir das experiências de professores aposentados. **Psicologia Argumento**, 31(75), 769-779, 2013.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo. 2000.
- ATCHLEY, R. C. Retirement as a social institution. **Annual Review Sociology**, vol. 8, p. 263-87, 1982.
- AUGUSTO, M. M. **Identidade, trabalho e aposentadoria**: estudo com trabalhadoras aposentadas de uma fundação pública. 2016, 99 p. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde, Porto Alegre, 2016.
- BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. G. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: X Congresso Nacional de Educação, 2011, Curitiba. **Anais...** Curitiba, 2011.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BAUMAN, Z. **Identidade**: entrevista a Benedetto Vecchi. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.
- BERGER, P. L., LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. 21. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2002.
- BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**: tratado de sociologia do conhecimento. Petrópolis: Vozes, 1998.
- BESSA, E. D. S. A aposentadoria por tempo de contribuição dos servidores públicos federais. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 100, maio de 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11567>. Acesso em ago. 2018.
- BITENCOURT, B. M.; GALLON, S.; BATISTA, M. K.; PICCININI, V. C. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 30-57, 2011.
- BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, 1998. Modifica o sistema de Previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília: DF, 1998.
- BRASIL, Emenda Constitucional nº 20, 1998. Modifica o sistema de Previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília: DF, 1998.

BRASIL, Emenda Constitucional nº 41, 2003. Modifica os arts. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília: DF, 2003.

BRASIL, Emenda Constitucional nº 47, 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a Previdência social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília: DF, 2005.

BRASIL, Lei nº 12.618, de 2012. Institui o regime de Previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo e outros. **Diário Oficial da União**, Brasília: DF, 2012.

BRESSAN, M. A. L. C. **A significação do trabalho e da aposentadoria**: o caso dos servidores da Universidade Federal de Viçosa. 2011, 139p. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, Centro de Ciências Humanas, Viçosa, 2011.

BULLA, L.; KAEFER, C. Trabalho e aposentadoria. As repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Revista Virtual Textos & Contextos**, Porto Alegre, n. 2, ano II, dez. 2003. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/viewFile/957/737>> Acesso em: 28 jul. 2018.

CALASANTI, T. Gender and Life Satisfaction in Retirement: an assessment of the male model. **Journal of Gerontology**: Social Sciences, Washington, DC, n. 51B, p. S18-S19, 1996.

CALDAS, M. P.; WOOD JR., T. Identidade organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 37, n. 1, jan./mar. 1997, p. 6-17.

CARL, T. C.; CARRIERI, A. de P. A Construção e transformação da identidade de uma universidade católica: o caso da PUC Minas – Brasil. **Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v.3, n.6, p. 90-108, dez. 2003.

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS. 2017. **Instituição**. Disponível em: <<http://www.CEFET-MGmg.br>>. Acesso em: 4 jul. 2017.

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS. 2018. **Instituição**. Disponível em: <<http://www.CEFET-MGmg.br>>. Acesso em: 8 ago. 2018.

CHRISOSTOMO, A. C. R.; MACEDO, R. M. S. de. O trabalho segundo a visão de um grupo de aposentados. **Revista Kairos Gerontologia**, São Paulo, p. 149-161, 2011.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos e graduação e pós-graduação. Porto Alegre: Bookman, 2005. 349 p.

DA SILVA, A. C. C.; HELAL, D. H. Compreendendo a aposentadoria: Um estudo de caso em uma instituição pública do Estado de Pernambuco. **REGE-Revista de Gestão**, 2017.

DEPS, V. L. **A transição à aposentadoria na percepção de professores recém aposentados da Universidade Federal do Espírito Santo**. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1994.

DOLL, J. *et al.* Atividade, Desengajamento, Modernização: teorias sociológicas clássicas sobre o envelhecimento. In: **Estudos Interdisciplinares sobre o envelhecimento**, Porto Alegre, v. 12, p. 7-33, 2007.

DUBAR, C. **A socialização**: a construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, perda da identidade. In: NABUCO, M. R.; CARVALHO NETO, A. M. (Orgs.). **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: Instituto de Relações do Trabalho - IRT/PUC-Minas, 1999.

ERIKSON, E. H. **Identidade, juventude e crise**. 2.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

ÉSTHER, A. B. **A construção da identidade gerencial dos gestores da alta administração das universidades federais em Minas Gerais**. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

FERNANDES, P. C. M.; MARRA, A. V.; LARA, S. M. Metamorfoses identitárias na pré-aposentadoria de servidores públicos. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 1, p. 86-99, 2016.

FLICK, U. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 17-27, jan. 2008.

FORTES, M. Z. de S.; LISBOA, M. D.; GERA, M. J. F. **Os “desapostados” da terceira idade**, 2009. Disponível em:
<<http://legacy.unifacef.com.br/novo/publicacoes/Iforum/Textos%20IC/Maria%20Zen%20aura,%20Marilu%20e%20Maria%20Zita.pdf>>. Acesso em: 05 de set 2018.

FRAIMAN, A. P. **Nós e nossos velhos**: forças que falam e forças que se calam. Dissertação. (Mestrado em Psicologia). Universidade de São Paulo, São Paulo, 1990.

FRANÇA, L. H. F. P; CARNEIRO, V. L. Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ), **Rev. Brasileira Geriatria e Gerontologia**, v. 12, n. 3, 2009.

FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 29, n. 4, p.738-751, 2009.

FRANÇA, L.; VAUGHAN, G. Ganhos e Perdas na aposentadoria: percepção dos executivos brasileiros e neozelandeses. **Psicologia em Estudo**, v. 13, n. 2, p. 207-216, 2008.

GEORGE, L. K. Sociological perspectives on life transitions. **Annual Review of Sociology**, vol. 19, p. 353-373, 1993.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008. 206p.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa. Tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v.35, n.3, 1995, p. 20-29.

GOFFMAN, E. **A representação do eu na vida cotidiana**. 17. ed. Rio de Janeiro, Petrópolis, Vozes, 2011.

GOLDSTEIN, L. L. L.; NERI, A. L. Tudo bem, graças a Deus! Religiosidade e satisfação na maturidade e na velhice. **Gerontologia**, n. 1, v. 3, p. 95-104, 1993.

GUIDI, M. L. M. A aposentadoria e a reorganização da identidade social. In: GUIDI, M. L. M. e MOREIRA, M. R. de L. P. (Org). **Rejuvenescer a velhice: novas dimensões da vida**. 2. ed. Brasília: UNB, 1996.

GUILLEMARD, A. M. De la Retraite Mort Sociale à la Retraite Solidaire: la Retraite une Mort Sociale (1972) revisitée trente ans après. In **Gerontologie e Société**, n. 102. Paris: FNG, p. 53-66, 2002.

GVOZD, R.; SAKAI, A. M.; HADDAD, M. C. L. Sentimentos e perspectivas de trabalhadores de instituição universitária pública frente à aposentadoria. **REME**, 19(1):79-83, jan.-mar.2015.

HAGUETTE, T. M. F. **Metodologias qualitativas na sociologia**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

HOFFMANN, C. D.; ZILLE, L. P. Centralidade do Trabalho, Aposentadoria e seus Desdobramentos Biopsicossociais. **Reuna**, v. 22, n. 1, p. 83-102, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Indicadores sociodemográficos e de saúde no Brasil**. Rio de Janeiro, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2017.

JACOMETTI, M.; MACHADO-DA-SILVA, C. L. A influência dos valores, crenças e interesses na definição de objetivos organizacionais: estudo de caso. XXVII

Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, ANPAD. **Anais...** Atibaia, 2003.

LEHR, U. A revolução da longevidade: impacto na sociedade, na família e no indivíduo. In: **Cadernos de envelhecimento**, v. 1. Porto Alegre: Núcleo de Estudos Interdisciplinares de Terceira Idade da PROPEXT/UFRGS, 1999.

MACHADO, H. V. A identidade e o contexto organizacional: Perspectivas de Análise, **Revista de Administração Contemporânea**, Edição Especial, 2003, p. 51-73.

MAEL, F.; ASHFORTH, B. E. Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. **Journal of Organizational Behavior**. n. 13, p. 103-123, 1992.

MAGALHÃES, M.O., *et al.* Padrões de ajustamento na aposentadoria. **Revista Aletheia**. Canoas. n.19 jan./jun. 2004.

MARRA, A. V. **Identidade, trabalho e construção social da aposentadoria para ex-executivos**, 2013. (Tese – Doutorado em Administração). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

MARRA, A. V.; MARQUES, A. L.; MELO, M. C. O. L. A articulação entre significado do trabalho e identificação organizacional: contribuições para a compreensão do processo de aposentadoria gerencial. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, XXXIV, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2010, p. 1-15.

MASCARENHAS, L. Identidade Organizacional, no limiar entre indivíduo que produz e sujeito trabalhador. In VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2010. **Anais...** Florianópolis: ENEO, 2010.

MELO, O. V. **Aposentadoria, crime ou castigo?** Passo Fundo, RS: Berthiero, 1995.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Portal Brasil**, 2014. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2014/05/aposentadoria.png/view-brasil>>. Acesso em 15 jul. 2017.

NERI, M. C. Renda, consumo e aposentadoria: evidências, atitudes e percepções. Fundação Getúlio Vargas. Escola de Pós-Graduação em Economia. **Ensaios Econômicos**. São Paulo, 2007.

NOGUEIRA E. E. S; MACHADO-DA-SILVA, C. L. Identidade organizacional – a importância dos valores e crenças: estudo de caso em uma organização extinta por incorporação. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, XXVII, ANPAD. **Anais...** Atibaia, 2003.

OLIVEIRA, J. M.; GROHMANN, M. Z. Histórico e perspectivas acerca da Previdência social do servidor público federal. **Revista Sociais e Humanas**, v. 29, n. 1, p. 19-36, 2016.

OLIVEIRA, V. M. de; MARTINS, M. F.; VASCONCELOS, A. C. F. Entrevistas “Em Profundidade” na pesquisa qualitativa em administração: Pistas teóricas e metodológicas. **Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais–SIMPOI**, v. 15, p. 1-12, 2012.

PANOZZO, E. A. L. **Percepções de aposentados da serra gaúcha em relação à desvinculação total do trabalho**. 2012. 66f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2012.

PEREIRA, J. R. **Análise de dados qualitativos: estratégias metodológicas para as Ciências da Saúde, Humanas e Sociais**. 2. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1999.

PIMENTA, F. A. P. *et al.* Avaliação da qualidade de vida de aposentados com a utilização do questionário SF-36. **Revista da Associação Médica Brasileira**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 55-60, 2008.

RODRIGUES, A. M. **Construindo o envelhecimento**. Pelotas: Educat, 1998.

RODRIGUES, N. C. Aspectos sociais da aposentadoria. In: SCHONS, C. R. & PALMA, L. S. (Org.). **Conversando com Nara Costa Rodrigues sobre gerontologia social**. Passo Fundo/RS: UPF, p. 21-25, 2000.

RODRIGUES, S. B. Cultura corporativa e identidade: desinstitucionalização em empresa de telecomunicações brasileira. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 2, p. 45-72, 1997.

ROSS, C. E. DRENTEA, P. Consequences of retirement activities for distress and the sense of personal control. **Journal of Health and Social Behavior**. 39, Dez. 1998, p. 317-334.

SALA, F.; JAEGER, F. P. Aposentadoria e a identidade do trabalhador. **Disciplinarum Scientia| Saúde**, v. 4, n. 1, p. 101-119, 2016.

SALGADO, M.A. **Velhice, uma questão social**. São Paulo: Biblioteca Científica SESC. Série Terceira Idade. 1980.

SANTOS, A. A. **A relação da identidade projetada na identificação organizacional de professores ativos e aposentados de CEFET-MG: um estudo de caso**. Belo Horizonte. Novos Horizontes. 2011.

SANTOS, M. F. **Identidade e aposentadoria**. São Paulo, EPU, 1990.

SARGENT, L. D. *et al.* Metaphors for retirement: Unshackled from schedules. **Journal of Vocational Behavior**, 79 (2), p. 315-324, 2011

SARGENT, L. D., LEE, M. D., MARTIB, B., ZIKIC, J. Reinventing retirement: new pathways, new arrangements, new meanings. **Human Relations**, 66(1), p. 3 -21, 2013.

SHIBATA, L. H. **Em busca de um novo caminho**: o pós-carreira como oportunidade de realização de potencialidades. 2006. 174 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

SHULTZ, K. S; WANG, M. Psychological Perspectives on the Changing nature of retirement. **American Psychologist**, v. 66, n. 3, p.170-179, 2011.

SILVA, M. da G. S. Idosos aposentados: representações do cotidiano. In: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Núcleo de Estudos Interdisciplinares de Terceira Idade. **Cadernos de envelhecimento**: v.1. Porto Alegre, PROEXT, 1999, p.89-101.

STRAUSS, A. L. **Espelhos e máscaras**: em busca de identidade. São Paulo: Edusp, 1999.

SZINOVACS, M. E. A multilevel perspective for retirement research. In: WANG, Mo (Ed.). **The Oxford Handbook of Retirement**. New York: Oxford Library of Psychology, 2013.

SZINOVACS, M.E. Contexts and pathways: Retirement as institution, process and experience. In: ADAMS, G.A; BEEHR, T. A. (Eds.). **Retirement**: Reasons, Processes, and Results. New York: Springer Publishing Company, 2003.

TRICE, H. M.; BEYER, J. M. Studying organizational cultures through rites and ceremonials. **Academy of Management Review**, v. 0, n. 4, p. 653-669, 1984.

VARELA, M. G. A. **Significado do trabalho e aposentadoria**: em estudo entre os docentes de uma instituição federal de ensino. 2013. 151f. Dissertação (Mestrado). Universidade Potiguar, Natal, 2013.

VASCONCELOS, I. F. G. de; VASCONCELOS, F. C. de. Identidade e mudança: O passado como ativo estratégico. **Organização & Sociedade**, v.8, n.21, maio/agosto, 2001.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005. 287 p.

VIEIRA, Adriana. Identidade e crise de identidade: reflexões conceituais. In: VIEIRA, A.; GOULART, I. B. **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2007.

WANG, M.; HENKENS, K.; SOLINGE, H. V.; Retirement Adjustment: A Review of Theoretical and Empirical Advancements. **American Psychologist**, Vol. 66, No. 3, April, 2011, p. 204–213.

WANG, M.; SHULTZ, K. S. Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. **Journal of Management**, Vol. 36 No. 1, January, 2010, p. 172-206.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZANELLI, J. C. Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia, Organização e Trabalho**, Florianópolis, v.12, n. 3, p.329-340, set./dez. 2012.

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

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**. Construção de projetos para o pós carreiros. Porto Alegre: Editora Artmed, 2010.

ANEXOS

Anexo A - Termo de Autorização



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS

Av. Amazonas, 5253 – Bairro Nova Suíça – Belo Horizonte - MG 30421-169

Telefone: (31) 3319-7022 – E-mail: dppg@dppg.CEFET-MGmg.br

TERMO DE AUTORIZAÇÃO

O CEFET-MG – Instituição Federal de Ensino Superior – IFES *multicampi*, pública e gratuita, com oferta educacional verticalizada (do técnico à pós-graduação *stricto sensu*), contemplando, de forma indissociada, o ensino, a pesquisa e a extensão – é uma instituição aberta à realização de estudos e pesquisas em seus ambientes institucionais, por parte de pesquisadores internos e externos.

A referida autorização abrangerá a realização de uma pesquisa qualitativa, que utilizará como instrumento entrevista semiestruturada aos servidores técnico-administrativos aposentados, intitulado “APOSENTADORIA E IDENTIDADE: estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição pública de educação tecnológica do estado de Minas Gerais”, sob orientação do Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia, vinculado ao Centro Universitário Unihorizontes.

Nessas condições e tendo em vista a função social de a Instituição contribuir para o desenvolvimento científico, tecnológico e sociocultural, por meio, particularmente, da pesquisa e da inovação, a Direção do CEFET-MG autoriza a realização de trabalho relativo à pesquisa cujos dados estão discriminados em anexo. Além disso, autoriza também a menção ao nome do CEFET-MG no estudo em pauta. Entretanto, em respeito ao Decreto de 7.724, de 16 de maio de 2012, que regulamenta a lei 12.527, de 18/12/2011 e Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, bem como a as informações pessoais relativas à intimidade, vida privada, honra e imagem detidas pelos órgãos e entidades serão permitidas, desde que necessárias à realização de estatísticas e pesquisas científicas de evidente interesse público ou geral, previstos em lei, vedada a identificação da pessoa a que a informação se referir, de forma direta

ou indireta, ou mediante consentimento expresso da pessoa às quais os pesquisadores se referirem, por meio de um termo de consentimento próprio para a pesquisa a ser desenvolvida.

As atividades da pesquisa e seus produtos não poderão implicar, para o CEFET-MG e seus sujeitos, qualquer dano, prejuízo ou constrangimento de ordem educacional, sociocultural, financeiro ou pessoal, além de não poderem denegrir a imagem institucional e deverão ser conduzidas dentro dos princípios éticos e de elegância e respeito acadêmicos. O (a) pesquisador (a) se compromete a encaminhar ao CEFET-MG cópia dos produtos gerados a partir da pesquisa e a observar este termo, conforme explicitação abaixo.

Assim posto, autorizo a servidora Luciana Patrícia Possa, aluna do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração, do Centro Universitário Unihorizontes, portador de carteira de identidade nº MG-11.961.069 e CPF nº 056.103.906-21 que desenvolve pesquisa intitulada “APOSENTADORIA E IDENTIDADE: estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição pública de educação tecnológica do estado de Minas Gerais”, a realizar sua pesquisa nesta Instituição.

Belo Horizonte, ____ de _____ de 2018.

Prof. Dr. Conrado de Souza Rodrigues
Diretor de Pesquisa e Pós-Graduação
CEFET-MG

Estou ciente dos termos desta autorização, comprometo-me a observá-los e arcar com as consequências do seu eventual não cumprimento.

Pesquisador
Assinatura

Orientador
Assinatura e Carimbo

Anexo B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) Senhor(a),

Gostaria de poder contar com sua colaboração para a realização da pesquisa que tem como título “APOSENTADORIA E IDENTIDADE: estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição pública de educação tecnológica do estado de Minas Gerais”, que será desenvolvida no Centro Universitário Unihorizontes por mim, Luciana Patrícia Possa (possa.lu@gmail.com), telefone (31) 99443-7334, aluna do Programa de Mestrado em Administração, da linha de pesquisa em Relações de Poder e Dinâmica das Organizações, sob a orientação do Professor Dr. Fernando Coutinho Garcia.

A pesquisa tem por objetivo identificar e descrever os reflexos da aposentadoria na identidade dos servidores técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino tecnológico localizada no estado de Minas Gerais, que se aposentaram nos últimos 3 anos.

Acrescento que tanto a instituição como os servidores públicos participantes são livres para desistir de participar da pesquisa a qualquer momento sem correr o risco de discriminação ou represália por parte da pesquisadora além de não ter despesas ou ônus para participar deste estudo. Acrescento, ainda, que os dados coletados serão utilizados para publicação científica, respeitando a não identificação pessoal dos participantes segundo a Resolução do Código de Ética da pesquisa com seres humanos, Resolução 196, de 10 de outubro de 1996. Para mais informações, o telefone do comitê de ética em pesquisa do Centro Universitário Unihorizontes é (31) 3293-7000.

Atenciosamente,

Luciana Patrícia Possa
Pesquisadora responsável
(31) 99443-7334

Via do Entrevistado

Colaborador ciente do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, _____,

confirmando que fui informado (a) dos objetivos da pesquisa “APOSENTADORIA E IDENTIDADE: estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição pública de educação tecnológica do estado de Minas Gerais”, de maneira clara e detalhada e tive oportunidade de esclarecer minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar da pesquisa, se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar e que me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Participante

Nome: _____

Identidade: _____

Pesquisadora

Nome: _____

Identidade: _____

Via do pesquisador

Colaborador ciente do Termo de consentimento Livre e Esclarecido

Eu, _____,
confirmando que fui informado (a) dos objetivos da pesquisa “APOSENTADORIA E IDENTIDADE: estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição pública de educação tecnológica do estado de Minas Gerais”, de maneira clara e detalhada e tive oportunidade de esclarecer minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar da pesquisa, se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar e que me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Participante

Nome: _____

Identidade: _____

Pesquisadora

Nome: _____

Identidade: _____

APÊNDICES

Apêndice A - Entrevista em profundidade

Este Apêndice consta das questões relativas à entrevista em profundidade realizada com os sujeitos pesquisados.

Dados de identificação:

1. Nome
2. Idade
3. Escolaridade
4. Estado civil
5. Tempo de trabalho no CEFET-MG
6. Tempo de aposentadoria
7. Cargo que ocupava
8. Exercício ou não de atividade remunerada

Entrevista em profundidade, abordando o significado da aposentadoria e identidade, tendo em vista os afazeres dos aposentados.