

## O Programa Sênior da UFPR e o significado do trabalho para aposentados

Angela Pereira De Farias Mengatto  
Denise de Camargo

### RESUMO

O estudo teve por objetivo compreender o significado do trabalho para os servidores aposentados integrantes do Programa Bolsa Técnicos Sênior da Universidade Federal do Paraná. Trata-se de um estudo exploratório, descritivo, com abordagem qualitativa e inserida no paradigma interpretativo que utiliza a entrevista para coleta das informações. Para análise e interpretação dos dados, foi utilizada a metodologia dos Núcleos de Significação, proposta por Aguiar, Soares e Machado (2015). Participaram da pesquisa 12 servidores aposentados de uma população de 125 bolsistas, sendo 8 mulheres e 4 homens, na faixa etária entre 59 a 73 anos, que atuam no programa entre 2 a 21 anos. Os resultados indicaram que o trabalho para os bolsistas é bastante significativo, relevante e valorizado. Os principais motivos para voltar a trabalho foram: gostar de trabalhar e manter-se ativo, sendo o financeiro o menos relevante. Em relação ao Programa foram identificados aspectos favoráveis e desfavoráveis. No entanto, de uma maneira geral o Programa evidenciou ser bastante positivo para o grupo pesquisado, colaborando para permanecerem dinâmicos, produtivos, participantes da vida social e intergeracional, e contribuindo para manter a qualidade de vida no processo de envelhecimento.

*Palavras-chave:* Aposentadoria; Programas para seniores; Mercado de trabalho para os idosos; Envelhecimento; Avaliação de programas.

### ABSTRACT

#### The Senior Program of UFPR and the meaning of work for retirees

The aim of this study was to understand the meaning of working for retired employees who are part of the "Bolsa Técnicos Sênior Program" of the Federal University of Paraná. It is an exploratory, descriptive study, with a qualitative approach, inserted in the interpretative paradigm that uses interviews to collect information. For the analysis and interpretation of the data, it was used the methodology of the "Núcleos de Significação", proposed by Aguiar, Soares and Machado (2015). 12 retired employees, from a population of 125 scholarships, participated in the study, of whom 8 were women and 4 were men, aged between 59 and 73 years old, who work in the program between 2 and 21 years. The results indicated that working, for the retired employees, is very significant, relevant and valued. The main reasons for returning to work were the joy of working and staying active, with financial being the least important reason. About the Program, favorable and unfavorable aspects were identified. However, in a general way, the Program has proven to be very positive for the research group, collaborating to remain dynamic, productive, participating in social and intergenerational life, and contributing to maintain the quality of life in the aging process.

*Keywords:* Retirement; Programs for seniors; Elderly; Work market for the elderly; Program evaluation.

O envelhecimento populacional no mundo é cada vez mais visível e aponta para um número cada vez maior de pessoas com mais de 60 anos ativas no mercado de trabalho. No Brasil, as estatísticas mostram que a população de idosos tem apresentado taxas progressivas de crescimento e continuará em evolução nas próximas décadas, projetando um

### Sobre os Autores

A. P. F. M.  
orcid.org/0000-0002-6158-6610  
Universidade Federal do Paraná  
(UFPR) - Curitiba, PR  
angela2904@gmail.com

'M. N. B.  
orcid.org/0000-0001-9092-9988  
Universidade Tuiuti do Paraná -  
Curitiba, PR  
denicamargo@gmail.com

### Direitos Autorais

Este é um artigo de acesso aberto e pode ser reproduzido livremente, distribuído, transmitido ou modificado, por qualquer pessoa desde que usado sem fins comerciais. O trabalho é disponibilizado sob a licença Creative Commons CC-BY-NC.



perfil mais envelhecido da sociedade brasileira (IBGE, 2008, 2010). Segundo Queiroz e Prado (2010), o envelhecimento da população brasileira acontece em um ritmo muito rápido em relação ao desenvolvimento econômico e social, apontando para um cenário preocupante no que se refere ao planejamento de recursos financeiros para custear pensões, aposentadorias, serviços de saúde e cuidados da população que envelhece. Essa mudança demográfica terá impacto no mercado de trabalho e já vem pautando discussões sobre a necessidade de as pessoas permanecerem mais tempo de suas vidas em atividades produtivas.

No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2020, a população acima de 60 anos triplicará, passando dos atuais 11,34% para 39,2%, fazendo com que a expectativa média de vida aumentará dos 75 para 81 anos (IBGE, 2010). Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) divulgada pelo IBGE indicou que, em 2014, o percentual de pessoas com 60 anos de idade ou mais que continuavam trabalhando era de 16,4%, sendo essa ocupação uma fonte importante para a composição da renda da família (29,3%). Isso revela que esses cidadãos estão no mercado de trabalho por necessidade e constituem fator de equilíbrio social e de suporte financeiro familiar. Essas pessoas conquistaram seus direitos de aposentadoria e precisam permanecer no trabalho por necessidade, assim, os seus direitos não estão sendo respeitados e no momento das suas vidas em que poderiam estar se inserindo e outras atividades que lhes propiciassem mais prazer e crescimento pessoal são obrigadas a permanecerem desenvolvendo trabalhos por necessidades financeiras. Esta condição em vez de ser um trabalho ativo promotor de saúde pode ser condição de adoecimento. Além disso, estima-se que, entre 2025 e 2030, a participação da População em Idade Ativa (PIA) (15 anos ou mais) deverá diminuir em relação a população acima de 45 anos, sinalizando que, progressivamente, a força de trabalho será representada por trabalhadores mais velhos (IPEA, 2006; IBGE, 2015; Oliveira & O'Neill, 2013). Yenilmez (2014) destaca que, futuramente, os trabalhadores com mais de 65 anos serão mais saudáveis e mais instruídos e exercerão uma valiosa contribuição ao crescimento econômico e à oferta de trabalho.

Frente a esse cenário e considerando esse público, surge uma demanda crescente de políticas públicas relacionadas ao mercado de trabalho, à capacitação continuada, à saúde ocupacional, à redução de preconceitos em relação ao trabalho do idoso e a serviços que auxiliem a pessoa a elaborar o processo de aposentadoria de uma forma saudável, ou lhe forneçam perspectivas futuras para continuar em uma atividade laboral a qual reflita em melhores condições de vida (Camarano & Pasinato, 2004; França & Soares, 2009).

Nessa perspectiva, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda que devem ser implementadas políticas e ações para permitir que as pessoas continuem a trabalhar de acordo com suas capacidades e preferências à medida que envelhecem, para prevenir e retardar incapacidades e doenças crônicas onerosas para os indivíduos, para as famílias e para os sistemas de saúde (OMS, 2005). As recomendações apontam para que o mercado de trabalho e emprego ofereça aos trabalhadores mais velhos um ambiente com flexibilização de horários, estímulo à aprendizagem contínua, reconhecimento de suas habilidades e experiências, harmonia entre as gerações e promoção de programas de preparação para aposentadoria (OMS, 2005).

No Brasil, as políticas públicas relacionadas ao envelhecimento e a programas para aposentados encontram base legal na Política Nacional do Idoso - Lei 8.842 (1994), no Estatuto do Idoso - Lei 10.741 (2003) e na Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa - Portaria 2.528 (2006).

Com relação às questões de trabalho, o Estatuto do Idoso (Lei 10.741, 2003) é o instrumento que prevê garantias para que pessoas acima de 60 anos continuem atividades laborais por mais tempo, com ênfase na profissionalização, estímulo às empresas privadas para a admissão de trabalhadores mais velhos, redução de preconceito e discriminação. Segundo Polletini (2010), "o direito ao trabalho e à profissionalização é um direito fundamental do idoso, e como tal deve ser garantido" (p. 3144).

Assim, considerando as mudanças demográficas na direção do envelhecimento da população brasileira e as consequências dessa tendência mundial para a vida das pessoas e das comunidades, e procurando subsidiar conhecimentos acerca de programas e políticas públicas direcionadas para a vida ativa no contexto organizacional, este artigo apresenta um recorte da dissertação de mestrado intitulada "O programa sênior da Universidade Federal do Paraná (UFPR) e o significado do trabalho para aposentados: a partir da perspectiva da Psicologia Social Comunitária" (Mengatto, 2017), cujo objetivo foi compreender o significado do trabalho formal de servidores aposentados inseridos em um programa para sênior em organização pública. Para esse estudo, buscamos suporte na Psicologia Social Comunitária, considerando que é a área da Psicologia que congrega conhecimentos e práticas visando contribuir para uma melhoria na qualidade de vida das pessoas e dos grupos inseridos em seus contextos sociais e culturais (Andery, 1995).

## O TRABALHO E A APOSENTADORIA

O mundo do trabalho nos últimos anos sofreu modificações, com a incorporação de tecnologias, aumento

da intelectualização em alguns setores, terceirização e novas formas de gestão organizacionais e de produtividade. Esse novo cenário refletiu, conseqüentemente, nas relações e formas de trabalho, emprego, profissão e aposentadoria. Com a longevidade, há uma tendência ao prolongamento na permanência na carreira ou à reinserção de aposentados e idosos como ativos/produtivos (Neri, 2009; Queiroz & Ramalho, 2009; Bitencourt, Galon, Batista, & Piccinini, 2011; Bressan, Mafra, França, Melo & Loreto, 2012).

O trabalho na sociedade moderna é considerado como um dos fatores mais importantes para a organização da vida e para a constituição da identidade. O significado do trabalho na modernidade está ligado à identidade social conferida à ocupação; geralmente, quando nos perguntam “quem somos”, associamos a resposta a “o que fazemos”. Quando queremos conhecer alguém, perguntamos o que a pessoa faz na vida. “É como se o trabalho falasse pelo indivíduo” (Araujo, Bridi & Motin, 2011, p. 48). Para a maioria das pessoas, ocupa grande parte da vida, mais do que qualquer outra atividade. Martin-Baró (1983) afirma que:

“O trabalho constitui a atividade humana mais importante na definição do sentido da existência humana, pois sua vida articula-se ao redor do trabalho. O indivíduo dedica uma parte significativa da sua vida para preparar-se e manter-se atualizado para a vida laboral, assim como para realizá-lo, através do seu trabalho ou do trabalho das pessoas com quem convive, que organizam o tempo e a distribuição de suas outras atividades grupais. O trabalho não só organiza a vida individual, é também um elemento de integração com a sociedade (Martín-Baró, 1983, pp. 183-185, tradução nossa).”

Sob o ponto de vista valorativo, o trabalho pode significar satisfação pessoal e realização profissional, proporcionando a segurança de uma renda, bem como o acesso a bens de consumo, posição social e identidade. Além disso, permite a interação e o envolvimento com outras pessoas, possibilitando o desenvolvimento de habilidades e competências, e o sentimento de utilidade à sociedade.

Sob a ótica do sofrimento, a relação homem-trabalho pode abalar psicologicamente e fisicamente a saúde do trabalhador. Pode gerar insegurança, doenças profissionais, acidentes de trabalho, estresse e assédio moral. Em algumas pessoas, pode acarretar insatisfação proveniente de ambientes anti-ergonômicos, desvalorização e exploração do indivíduo, devido à carga e ritmo intenso de trabalho; o desemprego conduz até mesmo ao padecimento (Dejours, 1992; Araujo, Bridi & Motin, 2011).

Segundo Santos (1990), observa-se que a identidade profissional ligada ao campo do trabalho exerce uma influência privilegiada, pois o ambiente laboral oferece ao

sujeito, por meio das instituições, um sistema de referência, o engajamento a um grupo social, um status, um conjunto de relações sociais e ainda é a fonte de recursos materiais. Além disso, nas relações de trabalho o indivíduo pode encontrar reconhecimento, prestígio, poder e aceitação.

No entanto, o desligamento da vida profissional implica mais que a interferência no lado financeiro, tão discutido e temido no momento no panorama nacional e internacional. Esse processo envolve também os aspectos biológicos, psicológicos e afetivos. Santos (1990) afirma que a “aposentadoria significa sempre uma mudança implicando uma perda” (p. 21), obrigando o indivíduo a reestruturar sua identidade.

Debert (2012) postula que a velhice, em décadas passadas, dadas suas características de decadência física e ausência de papéis sociais, contribuiu para a universalização da aposentadoria. Contudo, na contemporaneidade, os estereótipos associados às perdas no envelhecimento vêm sendo substituídos por estágios mais significativos nessa etapa da vida, como a busca por novas conquistas, prazer, satisfação pessoal, experiência, saberes acumulados e a manutenção de relações intergeracionais. Assim, como a aposentação deixa de ser um indicador de passagem para a velhice, abre-se espaço para a aposentadoria ativa, como tempo de continuar produzindo em atividades significativas nas quais consiga articular os aprendizados conseguidos ao longo da atividade profissional com suas experiências de vida (Minarelli, 2010).

Para muitos, a aposentadoria pode ser percebida como uma oportunidade de vida plena, representando um novo começo; para outros, pode levar à sensação de que não é mais produtor de bens e serviços, gerando sentimentos de inutilidade e de exclusão, podendo afetar a autoestima e a saúde (Leite, 1993; Romanini, Xavier & Kovaleski, 2004, Neri, 2009).

Monteiro (2009) considera a aposentadoria como um ponto de mutação e reposicionamento de vida, que precisa ser articulada sob dois princípios fundamentais propostos pela psicanálise: o princípio de realidade e o princípio do prazer. O princípio de realidade estimula a confrontar essa fase da vida na meia-idade, a bagagem adquirida, os dons e valores, as necessidades e possibilidades pessoais. O princípio do prazer favorece a satisfação pessoal com a vida, e indica a parar de pensar tanto nos outros, e a se colocar em primeiro lugar, abrindo espaço para os hobbies e para o lazer, tendo o direito ao ócio.

Follador (2013) nos mostra que a vida após a aposentadoria pode ser direcionada para uma segunda carreira, para a realização de uma faculdade, para a dedicação a uma organização de terceiro setor, para o ensino

ou para a escrita de um livro. O importante é não parar e possuir motivações, manter a curiosidade para poder aprender e deixar o legado aos mais jovens ou à família. Para o autor, o trabalho afasta o vício, o tédio, a doença e a necessidade.

Leandro-França e Murta (2014) elencaram aspectos individuais, psicossociais e organizacionais. Dentre os fatores de riscos à adaptação, elencam a baixa quantidade de recursos financeiros, doenças, ausência de rede social e laços familiares, falta de planejamento e a aposentadoria involuntária. Destacam-se, contudo, como fatores protetivos à aposentadoria a detenção de autoeficácia, a obtenção de maior renda, educação, saúde, lazer, a prática de exercícios, o convívio marital, a participação em uma rede social (ou redes sociais) e a realização de trabalho voluntário.

### **O RETORNO AO TRABALHO: MOTIVAÇÃO**

O aumento da expectativa de vida trouxe uma nova perspectiva ao mundo do trabalho para os indivíduos que desejam o prolongamento da permanência ou a reinserção em uma atividade laborativa por mais tempo, seja por questões financeiras ou por prazer. Embora as pessoas aposentadas e trabalhadores mais velhos ainda tenham dificuldades para se manter ou ser incluídas no mercado do trabalho, as mudanças na sociedade e na gestão das empresas têm oportunizado espaços para esse trabalhador, e voltado olhares para suas habilidades. Neri (2009) revela que o envelhecimento é visto como um processo de perdas e ganhos; no entanto, devemos apostar nos ganhos, pois os idosos podem mostrar que é possível melhorar o posicionamento na sociedade e no trabalho. É indiscutível que, com os anos, a força física e o raciocínio dos idosos pode reduzir em relação ao dos mais jovens. Por outro lado, com maturidade, somam-se os conhecimentos adquiridos à experiência anterior. Outros fatores são determinantes para esse retorno, como o sentimento de ser produtivo, a convivência com outras pessoas, manter-se atualizado e a oportunidade de passar a experiência aos outros (Pereira, 2002; Khoury, Ferreira, Souza, Matos, & Barbagelata-Góes, 2010).

Estudos apontam que a permanência de aposentados e de idosos no mercado de trabalho minimiza o estresse desencadeado pela transição da aposentadoria, favorece o bem-estar, autonomia física e mental, garante um rendimento adicional e possibilita a integração social (Giatti & Barreto, 2003; Camarano, 2004; Correa, 2009; Celich & Baldissera, 2010).

Carvalho (2009) observa que o sentido do trabalho para o idoso ultrapassa o contexto econômico e o conforto financeiro, alcançando também a dimensão subjetiva e

incluindo a representação de uma vida saudável e o aumento da autoestima. O trabalho oportuniza aos idosos o exercício mental e a atualização, bem como a afirmação da identidade pessoal; vincula o longo tempo à prática profissional e garante o exercício de cidadania. Por meio do trabalho, o idoso sente-se participante da sociedade e mantém interação com outros grupos, diminuindo a rejeição social comumente vivenciada.

No que tange aos trabalhadores do serviço público, Fonseca (2009) indica que muitos profissionais adiam a aposentadoria para não perder os benefícios e incentivos provenientes enquanto ativos. Alguns servidores públicos optam pela permanência na carreira devido à dinâmica que o trabalho confere a suas vidas, enquanto outros temem a inatividade, o que poderá ocasionar adoecimento; o trabalho, portanto, os mantém ativos e saudáveis.

Para Gontarrski e Rasia (2012), o trabalho após a aposentadoria está ligado à virtude, a força e a luta, garantindo social e subjetivamente a manutenção da identidade das pessoas. Os autores afirmam que:

"A continuidade do trabalho na velhice representa a luta para provar à sociedade seu lugar e marcar sua presença. A questão do trabalho é central na construção da identidade dos sujeitos e faz com que o velho sinta-se vivo e ativo. Sua ausência exige um processo de reconstrução dessa identidade e quando isso não ocorre faz com que o indivíduo se sinta um "peso morto". (Gontarrski & Rasia, 2012, p. 151)."

Cahill, Giandrea e Quinn (2006) conduziram um estudo, durante 10 anos, com americanos mais velhos que deixaram seus empregos ou permaneceram neles no processo da aposentadoria. Constatou-se que a maioria dos entrevistados com emprego de carreira aposentou-se gradualmente, diminuindo em etapas o ritmo de trabalho. Existe um grupo de trabalhadores que optou pelo trabalho ponte (bridge-job). Nessa categoria, inclui-se novo posto de trabalho, ou seja, com um novo empregador, um novo negócio, podendo ser em tempo integral ou parcial de duração mais curta. A maioria das pessoas nos postos de trabalho de ponte, cerca de 55% dos homens e 59% das mulheres, trabalhava em tempo parcial. Nessa pesquisa, a decisão de permanecer no trabalho foi motivada por fatores econômicos, para os indivíduos que não possuíam seguro saúde, pensões de benefício e poupanças, ao passo que as pessoas de renda mais alta assumiram o emprego ponte por razões de qualidade de vida. O estudo destaca que o trabalho ponte é uma alternativa para que os indivíduos permaneçam ativos e produtivos, garantam rendimentos mais elevados no final da vida e sejam menos dependentes de programas públicos; dessa forma, o país tem mais bens e serviços para distribuir durante o envelhecimento da população. Para as empresas, a

contratação de pessoas mais velhas também é favorável, ao considerar a experiência e a sabedoria desses indivíduos.

Armstrong-Stassen (2008) constatou que no Canadá os trabalhadores mais velhos pós-aposentadoria podem ser mais propensos a serem empregados em organizações menores do setor de serviços, localizados em pequenas comunidades ou em áreas rurais. O estudo com 90 aposentados canadenses, com idade entre 50 a 65 anos comparou um grupo de trabalhadores que voltou ao trabalho e outro que permaneceu em seu posto de carreira. Foram avaliadas sete estratégias de recursos humanos para atrair a força de trabalho mais velha: opções de trabalho, treinamento e desenvolvimento, projeto de trabalho, reconhecimento e respeito, avaliação de desempenho, benefícios e incentivo à pré e pós-aposentadoria. Os resultados apontaram que os fatores mais significativos para promover a retenção de pessoas mais velhas e aposentadas no emprego é o respeito e a forma de avaliação de desempenho que são conduzidas pela organização e seus membros.

Varela (2013), em pesquisa com docentes aposentados e em transição para aposentadoria de uma instituição pública de ensino, identificou os principais motivos para esses permanecerem trabalhando: a missão que o trabalho de professor propicia; os sentimentos de gratificação e produtividade com a atividade que exercem; a necessidade de se prepararem melhor para o processo; questões familiares; o medo e a incerteza em relação ao momento certo para tomar a decisão de aposentar-se e o fator financeiro. O grupo pesquisado destacou, também, que ainda se sente muito satisfeito e realizado trabalhando.

Em outro estudo com docentes universitários com mais de 60 anos, Moreira e Vieira (2014) indicaram que, para a maioria dos entrevistados, exercer uma atividade profissional pode trazer um significado mais positivo em relação à vida, garantindo saúde emocional, convívio social e satisfação pessoal, auxiliando, assim, na manutenção de um envelhecimento saudável.

## **METODOLOGIA**

A pesquisa caracteriza-se como um estudo exploratório, descritivo, com abordagem qualitativa (Creswell, 2010) e inserida no paradigma interpretativo. Os dados foram coletados e produzidos a partir de exames de documentos e de entrevistas com roteiro semiestruturado, realizadas com 12 servidores aposentados (auxiliares e técnico-administrativos) de uma população de 125 bolsistas da Universidade Federal do Paraná (UFPR), localizados nos campi de Curitiba - Paraná.

Para definição dos participantes, partiu-se da relação das

pessoas fornecida pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos. Em seguida, elegeu-se as unidades da instituição que possuíam mais de cinco bolsistas trabalhando e, na sequência, a pesquisadora entrou em contato com o gestor responsável pela unidade, relatou o motivo da pesquisa e pediu para que indicasse um possível bolsista/participante para a realização da entrevista. Após a pesquisadora entrar em contato, por telefone, com o bolsista, explicou o objetivo do estudo, e marcou horário e o local para coletar o depoimento.

As entrevistas foram pautadas por questões orientadoras relativas aos motivos do retorno ao trabalho, ao Projeto Bolsa Técnico Sênior (tempo de participação; pontos positivos e negativos; percepção de valorização da experiência e conhecimento; relacionamento com outros participantes do projeto, com os outros servidores e membros das equipes de trabalho; sobre as condições do ambiente), questões relativas às atividades desenvolvidas no projeto (se são as mesmas que desenvolvia antes da aposentadoria; possibilidades para aplicar e desenvolver competências, habilidades e conhecimentos; descrição das atividades desempenhadas) e a percepção de sua qualidade de vida após a aposentadoria e como participante do projeto.

O estudo teve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos no Núcleo de Ensino e Pesquisa do Hospital IPO, sob o nº CAAE 50551415.6.0000.5529. Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para gravação das entrevistas. Para a preservação da identidade dos entrevistados, foram utilizados códigos no lugar de seus nomes (B1 a B12).

Na análise e interpretação das informações, utilizou-se a metodologia dos Núcleos de Significação proposta por Aguiar, Soares e Machado (2015) que enfatiza que a palavra, por si só, não se revela. A relevância desse método está nas "palavras inseridas no contexto que lhe atribui significado, entendendo aqui como contexto desde a narrativa do sujeito até as condições histórico-sociais que o constituem" (p. 63). Logo, o método envolve três etapas: pré-indicadores, indicadores e sistematização dos núcleos por tema. Procurou-se destacar com os aposentados bolsistas seniores participantes da pesquisa os significados atribuídos ao trabalho após a aposentadoria, suas vivências como integrantes do programa sênior e o sentido de suas atividades e de suas relações e experiências constituídas ao longo da vida na comunidade universitária.

## **O PROGRAMA BOLSA TÉCNICO SÊNIOR (BTS)**

Criado em 1995 e instituído por meio da Resolução 40/95, o programa é direcionado ao servidor técnico-administrativo

aposentado, tendo como objetivo oportunizar condições de desligamento gradativo aos técnicos administrativos da instituição que passam da condição de ativo para aposentado e possibilitar a troca de conhecimentos e experiências entre o novo servidor na instituição com o técnico sênior que participa do Programa.

A adesão ao programa é mediante o processo seletivo para as vagas ofertadas que são distribuídas nas diversas unidades da instituição. Para participar a pessoa deve ter disponibilidade de dedicação de seis (6) horas diárias, 30 horas semanais para o exercício das atividades. A duração do contrato é de onze (11) meses, podendo ser renovado de acordo com a anuência da chefia local e com o interesse do servidor (bolsista). A remuneração mensal é de (um salário mínimo e mais um quarto).

## ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

### Perfil dos participantes

Em relação às características sociodemográficas da pesquisa, os 12 bolsistas participantes (oito mulheres e quatro homens) estão na faixa etária entre 65 a 73 e 59 a 64 anos. Seis participantes são casados, dois divorciados, um desquitado, uma viúva, uma solteira e uma tem união estável. Somente um participante não possui filhos. Quanto à escolaridade, seis participantes possuem curso superior completo, um possui superior incompleto, três possuem ensino médio, uma formação a nível técnico, e apenas uma entrevistada possui ensino fundamental. É relevante destacar

que dois entrevistados iniciaram a formação em um curso superior após a aposentadoria. A maior parte dos aposentados, sete trabalham no programa sênior entre 19 a 21 anos e os outros cinco entre 2 a 7 anos. Outro fator a ser considerado é o tempo de permanência na instituição. Ao somar o período laboral exercido, 30 ou 35 anos com o tempo de aposentadoria, a maioria dos entrevistados (8) aproximase de 50 anos em atividade de trabalho na instituição.

Quanto ao perfil aposentacional dos entrevistados, seis bolsistas optaram pela aposentadoria proporcional, e os demais aposentaram-se na modalidade integral. No que se refere à idade, um grupo de sete servidores aposentou-se com idade mais jovem, na faixa etária entre 39 a 48 anos, correspondente aos anos de 1996 a 1997, período em que houve muitos pedidos de aposentadoria precoces, devido ao receio de perdas de direitos adquiridos, em função dos ajustes no sistema de aposentadoria do funcionalismo público (Tabela 1).

### NÚCLEOS DE SIGNIFICAÇÃO

Os núcleos de significação foram sistematizados e agrupados com base nos relatos dos participantes do Programa BTS e resultaram nos seguintes três eixos temáticos: integração dos participantes ao programa; percepção e a vivência dos participantes no programa e atividades dos participantes no programa. Esses eixos temáticos estão compostos por subtemas que serão analisados a seguir.

Tabela 1. *Cargo Exercido e Características da Aposentadoria dos Bolsistas*

| Bolsista | Cargo exercido              | Início na UFPR | Tipo de aposentadoria | Ano que aposentou | Idade que aposentou | Tempo de aposentadoria | Ocupação fora da UFPR |
|----------|-----------------------------|----------------|-----------------------|-------------------|---------------------|------------------------|-----------------------|
| B11      | Auxiliar em administração   | 1971           | proporcional          | 1996              | 39 anos             | 20                     | não                   |
| B2       | Assistente em Administração | 1965           | proporcional          | 1991              | 42 anos             | 25                     | sim                   |
| B3       | Assistente em Administração | 1968           | integral              | 1992              | 44 anos             | 24                     | sim                   |
| B6       | Assistente em Administração | 1974           | proporcional          | 1997              | 45 anos             | 19                     | sim                   |
| B9       | Bibliotecária               | 1968           | proporcional          | 1994              | 45 anos             | 22                     | sim                   |
| B12      | Assistente em Administração | 1965           | integral              | 1997              | 46 anos             | 19                     | sim                   |
| B10      | Auxiliar de enfermagem      | 1984           | integral              | 1997              | 48 anos             | 20                     | sim                   |
| B5       | Assistente em Administração | 1971           | integral              | 2000              | 50 anos             | 15                     | sim                   |
| B8       | Assistente em Administração | 1981           | integral              | 2008              | 52 anos             | 8                      | sim                   |
| B1       | Recepcionista               | 1995           | proporcional          | 2005              | 57 anos             | 10                     | sim                   |
| B7       | Segurança                   | 1980           | integral              | 2009              | 61 anos             | 8                      | sim                   |
| B4       | Auxiliar de enfermagem      | 1971           | proporcional          | 2006              | 63 anos             | 10                     | sim                   |

### Integração dos participantes ao Programa BTS

Constatou-se que o trabalho após a aposentadoria, para a maioria dos seniores, continua sendo bastante relevante. Revelou que a vivência no trabalho foi marcada pelo aprendizado que ocorreu ao longo do exercício da profissão na instituição, ao qual atribuem ao progresso pessoal e financeiro que conseguiram alcançar ao longo da vida. Assim, a atividade laboral, além de ser bastante valorizada, possui características de centralidade para essas pessoas, pois não conseguem se desvincular das ocupações profissionais após a aposentadoria. De acordo com Bastos, Pinho e Costa (1995) e Tolfo e Piccini (2007), a centralidade está relacionada ao grau de importância geral que o trabalho possui na vida de um indivíduo em determinado momento e envolve aspectos psicológicos, econômicos e valorativos que se inter-relacionam com outras esferas da vida, como a família, o lazer, a religião ou a vida comunitária.

A identidade de trabalhador e a centralidade do trabalho se mantêm fortalecidas pela manutenção do vínculo e do comprometimento com a instituição. Além disso, trabalhar na universidade possibilita obter status, prestígio e influência perante a sociedade, favorecendo segurança e conforto ao aposentado. Segundo Cahill, Giandrea e Quinn (2006) e Varela (2013), além de satisfação e produtividade, a permanência no trabalho por mais tempo garante aos indivíduos renda mais elevada e qualidade de vida.

O vínculo com o trabalho na universidade possibilita sentirem-se úteis e produtivos, ao mesmo tempo, cria condições para manterem-se atualizados. Morin (2001) destaca, dentre as características relevantes para que o trabalho tenha sentido, a possibilidade de atualização e aquisição de novos conhecimentos, bem como o desenvolvimento da criatividade, satisfação e autonomia.

Gostar de trabalhar foi apontado como o primeiro motivo para o retorno ao trabalho na instituição por meio do programa sênior. Em seguida, apareceu a necessidade de manter-se ativo. O fator financeiro, embora seja importante para complementação da aposentadoria, não apareceu associado às principais razões para buscar a atividade laboral. Para os participantes do programa, o trabalho tem uma expressiva dimensão subjetiva, relacionada ao desenvolvimento das potencialidades humanas e psicossociais, pois atua como fonte de auto realização, de manutenção de autoestima positiva e bem-estar. Nesse aspecto, Fonseca (2009) e Carvalho (2009) ressaltam que a decisão de continuar no trabalho, além do contexto econômico, configura a representação de uma vida ativa e saudável, digna e participante de sociedade.

"Manter ativo – ativo, claro, você não pode parar, uma

coisa que eu não penso em parar, se eu sair daqui vou ter arrumar outra coisa pra fazer porque eu não sei ficar parado. Porque eu gosto de trabalho, uma eu visto a camisa da universidade, então eu vou bem. (B5)"

"[...] mas é pela ocupação, por ter aquele compromisso dentro na universidade, tipo assim de horário, desempenhando o meu papel, e como meu conhecimento aqui dentro é grande, entendeu, a experiência é grande. Engraçado que eu sempre digo, aqui é minha segunda casa, eu praticamente acabei de me criar aqui dentro, entendeu. E nunca parei, nunca, foi uma coisa assim, ah não ficar em casa, nunca me assumi como dona de casa. Criei meus filhos, administrei minha casa sempre à distância. (B2)"

"[...] então o fato de vestir a camisa, de ser uma pessoa institucionalizada, assim como assusta também me conforta (risos). É um apoio, você tem uma instituição por trás de você, você não tá solto no mundo, não é uma pessoa solta, né, você tem um compromisso forte com a instituição. (B6)"

Observou-se também que a dinâmica do trabalho exercida pelos seniores no programa é vista como um elemento motivacional importante no universo produtivo de suas vidas, colaborando para que se sintam pertencentes à instituição e reconhecidos pelos colegas e outros membros que convivem, apresentando uma dimensão de sustentação da sua identidade profissional e social. Kramer e Faria (2007) assinalam que a integração entre o indivíduo, a organização e seus objetos gera o sentimento de pertencimento, fortalece a identidade da organização e de cada um como seu integrante. Chanlat (1996) acrescenta que o indivíduo se identifica com a organização e passa a representá-la, à medida que o trabalho proporciona gratificação e motivação.

O ambiente social do trabalho propicia aos bolsistas a manutenção da convivência com as pessoas que constituem a comunidade universitária (colegas, professores, alunos e o público externo); assim, permite a continuidade da interação com várias gerações. Essa interação contribui para afastá-los do sentimento de isolamento e, em alguns casos, da depressão e da exclusão por estarem fora do mercado de trabalho, como foi relato por alguns entrevistados. Leandro-França e Murta (2014) relatam que a ausência de rede social, laços familiares, a existência de doenças e a falta de planejamento contribuem para a inadaptação da aposentadoria. Santos (2005), afirma que muitos idosos retornam ao trabalho para combater a depressão e a inatividade, por prazer, para sentirem-se úteis, ou para não ficarem parados, pois, para muitos, parar de trabalhar significa acelerar o processo de empobrecimento e envelhecimento.

"Eu falo para as pessoas, o trabalho te leva a, você, teu raciocínio, teu subconsciente ativo, estar atualizado, isso aqui eu digo é igual ao meu músculo, se não usar ele, ele vai atrofiar, então tem que pensar, analisar, pesquisando aqui, olhando lá (B3)."

"[...] eu adoro legislação de ensino, lido com leis, tudo. Qualquer dúvida, pepino, minha função é essa. Então hoje eu tô aqui como bolsa sênior porque eu quero. Porque, o que pagam na bolsa sênior, isso é uma piada, é insignificante. (B3)"

"[...] não é nem pelo dinheiro em si, que a bolsa sênior paga pouco, entendeu, mas é pela ocupação, por ter aquele compromisso dentro, na universidade. (B2)"

"[...] você se sente fazendo parte da sociedade, a impressão que antes dava... parece que eu não tava fazendo parte, não que me excluía, mas eu mesmo me sentia. Porque lá fora, eu pensava, as coisas continuam né, o pessoal vão (sic) trabalhar, continuam trabalhando, continuam fazendo suas coisas fora. Eu não, eu parei. (B7)"

O sentimento de exclusão e/ou a convicção de que devem permanecer ativos como prevenção à saúde apareceu enquanto temática significativa na fala de todos os entrevistados. Revelando que embora o programa cumpra um papel importante na vida dessas pessoas, por outro lado, indica que a universidade não está preparando seus servidores para a aposentadoria. O programa de aposentadoria não atingiu essas pessoas no sentido de levá-las a reconstruírem suas identidades e traçarem outros projetos de vida fora da universidade.

### Percepção e vivência dos participantes no Programa BTS

Na percepção de todos os participantes da pesquisa, o Programa BTS da UFPR foi considerado muito bom. Entretanto, os participantes identificaram pontos favoráveis e desfavoráveis no que concerne o desenvolvimento do programa. Como pontos favoráveis foram citados: voltar a trabalhar, inclusão social e autonomia. A reinserção do aposentado, por meio do programa sênior, oportuniza o retorno à instituição e ao mundo do trabalho reativando os laços com seu grupo social e reafirmando sua capacidade laborativa. A autonomia refere-se às condições que o programa proporciona aos bolsistas de continuar com as atividades que faziam antes de se aposentarem ou ainda de diversificar essas atividades com a adequação das tarefas e dos locais de trabalho de acordo com o perfil da pessoa e o respeito às limitações físicas e psicológicas. Assim, o Programa promove uma ação de inclusão social, ao inserir

os aposentados novamente ao ambiente laboral; atende, também, aos requisitos estabelecidos na legislação, que estimula a criação de programas e a contratação de pessoas mais velhas no quadro de pessoal (Lei no. 10.741, 2003; OMS, 2005). Tamayo, Borges-Andrade e Codo (1996) verificaram que, após a aposentadoria, os indivíduos buscam atividades remuneradas ou não, preferencialmente no espaço público, para garantir o reconhecimento social, despertando o sentimento de sentir vivo - já que a inatividade, para muitos, está vinculada à morte ou à exclusão. Os elementos destacados pelos bolsistas corroboram a pesquisa de Menezes (2011), que identificou os seguintes fatores significativos para os servidores continuarem em atividade laboral após aposentadoria: percepção do trabalho, controle do trabalho e flexibilidade de horário. Alguns relatos dos bolsistas pesquisados retratam esses apontamentos.

"Porque te dar um campo, uma sequência, não ficar ocioso em casa, sem trabalho, porque queira ou não queira, não no meu caso, no Brasil, a pessoa passou dos 40 anos está ultrapassado, eles não analisam que a pessoa que passou dos 40 anos tem um domínio que sabe resolver rapidamente, tem e como eu digo para quem, porque você tá tendo contato com pessoas, com situações do dia a dia, se não passou, você vai aprender, então você está armazenando, você não tá parado, você não [está] vegetando em casa, é isso que eu acho. (B3)"

"Gosto do que faço. Aprendo outras coisas, eu tô aprendendo e compartilhando. Eu não tenho problema de prestar informação do eu que eu tô fazendo, e porque eu tô fazendo e daquela forma e peço socorro, eu ligo lá pro [...] converso com a [...], converso com o [...] eu peço socorro, sabe. (B9)."

"[...] e fazer outras atividades que não eu nunca fiz, catalogação, eu tenho que aprender a atribuir um cabeçalho de assunto e consultar aquelas autoridades que nunca tá certo (risos), então eu gosto do que faço, porque não fico em casa. (B9)."

Quanto aos pontos desfavoráveis, foram relatados: déficit no ajuste salarial, carga horária, carência contratual e mão de obra barata. Na avaliação da maioria dos bolsistas, o valor da bolsa deveria ser reajustado com uma diferenciação na remuneração de acordo com nível de atribuições e responsabilidade; a carga horária deveria ser de quatro horas, uma vez que os servidores da ativa fazem horário flexibilizado de seis horas, logo, para o sênior deveria haver redução no horário. Apontam também a carência contratual que envolve os benefícios não contemplados pelo programa, como vale-alimentação, vale-transporte e férias remuneradas. Destacam, ainda, a questão da redução dos custos com mão de obra pois, na visão dos seniores, a contratação de seus



serviços é mais econômica para a instituição. Esses apontamentos manifestados pelos participantes se assemelham à reflexão de Muniz e Barros (2014), ao observarem que a contratação do idoso, na qual a organização inclui o aposentado como força de trabalho mais barata, sem vínculo formal e sem cobertura de direitos trabalhistas e proteção, acaba sendo funcional e vantajosa na lógica mercantil e informal.

"[...] o pessoal da bolsa sênior ajuda muito a universidade, aqueles que trabalham, que se dedicam. Eu conheço duas bolsistas que fazem o trabalho bem ali na [...]. Puxa vida, o dia que acabar, fazer o queê, nossa, ajuda tanto a universidade. Porque é uma relação até né, financeira, porque é uma mão de obra mais barata, né. (B7)"

"A gente sempre batalhou muito pra ter vale-transporte, vale-alimentação, mas a gente sabe que é uma coisa impossível. (B11)"

A convivência entre bolsistas, chefias, colegas, professores e alunos ocorre de maneira tranquila e amistosa, não apresentando problema de relacionamento para a maioria dos participantes no ambiente de trabalho, exceto para duas seniores. O convívio entre pessoas mais velhas e mais novas é considerado positivo, embora expressem que a forma de trabalho e de ação sejam distintas nas diferentes fases da vida. Para alguns bolsistas, o contato com a geração mais nova traz vitalidade para a universidade, em termos de conhecimento e modernização, colaborando também para reciclagem dos seniores. Essa questão coincide com os achados da pesquisa de Fonseca (2009) com servidores do Tribunal de Contas da União (TCU), ao afirmar que o relacionamento entre gerações mais velhas e mais novas no ambiente laboral, embora as maneiras de agir sejam distintas, é considerado de grande valia na troca de experiências e contato social. Coutrim (2006) também declara que o trabalho, para os idosos, é um importante meio de sociabilização e de manutenção do poder familiar em relação à troca intergeracional.

"[...] o financeiro também ajudou bastante, mas o principal é voltar a trabalhar, pra mim é ocupar a cabeça e criar um vínculo também com as pessoas, sabe, entendeu, porque você conhece novas pessoas, e como foi bom, sabe, você, novos servidores que estão junto trabalhando. (B7)"

"[...] Você pode interagir com outras pessoas, continuar interagindo, manter o teu relacionamento com outras pessoas, exercer atividades com outras pessoas. (B9)"

No que se refere à percepção dos bolsistas aposentados na instituição, verificou-se que os seniores consideram-se mais atuantes e comprometidos com a universidade, em comparação aos novos servidores. Para alguns participantes

do programa, existe pouco reconhecimento e valorização por parte dos gestores da instituição no tocante às atividades e produtividade dos bolsistas. Outros percebem que são mais valorizados e respeitados pelo grupo de pessoas mais antigas da universidade, em função da bagagem de conhecimentos e históricos que os seniores representam em determinados locais da instituição, sendo considerados a "memória viva da universidade", pois mantêm o que não está nos registros formais. Todavia, a maioria dos seniores julga que o trabalho que executam tem relevância para a instituição e contribui para a manutenção e o atendimento de serviços à comunidade universitária. Nesse aspecto, os relatos dos participantes corroboram o estudo de Armstrong-Stassen (2008) ao apontar os aspectos mais significativos para atrair os aposentados a permanecer no mercado de trabalho: o reconhecimento e respeito; valoração e percepção de como a organização aprecia a realização; a experiência e o conhecimento; e a forma como os idosos são tratados, tanto pela empresa como pelos membros de seu grupo de trabalho, incluindo as formas de avaliação.

O estudo revelou que, na percepção de alguns bolsistas, existe um preconceito em relação à permanência do aposentado e ao trabalho que desenvolvem na universidade. No entanto, considerando que as pessoas estão vivendo mais tempo e com a perspectiva das novas regras para a aposentadoria, o posicionamento da universidade como das demais organizações e de seus membros deverá mudar, pois, gradativamente, o quadro de servidores será composto por indivíduos mais velhos. Voltar ao mercado de trabalho após a aposentadoria também é uma situação delicada. As alternativas de empregabilidade para os aposentados e para as pessoas na maturidade são menores e, se considerarmos, ainda, o nível educacional e de treinamento da população estudada, as chances se reduzem. O que parece ter mais reflexo é o preconceito das organizações frente à capacidade cognitiva e produtiva dos trabalhadores mais velhos (ageísmo ou idadeísmo), conforme apontam Neri (2009) e França, Menezes e Siqueira (2012). Essa reflexão é sinalizada nas falas dos entrevistados a seguir:

"Quando eu me aposentei eu não tinha 42 anos, muito nova, o mercado de trabalho se fecha pro aposentado, que muitas portas bateram na minha cara. [...] mesmo eu tendo uma experiência muito grande em vários aspectos assim, mas eu não vi oportunidade de ir pra fora da universidade. (B2)"

"A gente sabe coisa que muita gente não sabe - vivo contando história, perguntam muito, o que aconteceu, como que é faz, como não faz. Sabe, quando a gente mudou pra cá, teve gente que deixou tudo lá, mas nós trouxemos tudo, pasta de aluno, livro de nota, tá tudo lá embaixo no porão. Eu trouxe bastante coisa, coisa antiga

a gente guardou, a [...] também ficou catando coisa, lá embaixo nós temos bastante coisa guardada. (B12)"

"Hoje é mais assim, eles entram mais para garantir um salário melhor, fazer a sua formação e cair fora para procurar coisa melhor lá fora. (B11)"

"Tenho medo até as vezes de ser uma pessoa institucionalizada né, que de repente, eu não sei viver sem a instituição, e o fato de ser, ter a universidade. A universidade é também um vínculo que você tem, um respeito que você tem da sociedade também por você estar vinculada à universidade, então quando as pessoas sabem que você é servidora da universidade, elas têm um olhar diferente pra você em qualquer lugar que você esteja. (B6)"

#### ATIVIDADES DOS PARTICIPANTES NO PROGRAMA BTS

Quanto ao desenvolvimento das atividades dos bolsistas, os depoimentos demonstraram que, em relação ao compartilhamento de conhecimento entre os seniores e o pessoal da ativa, de uma maneira geral, essa prática é pouco representativa no ambiente de trabalho. Identificou-se que, embora alguns servidores tenham sido convidados a permanecer ou a voltar ao local de trabalho pelo conhecimento e a experiência acumulada, vários bolsistas mais antigos ficaram por um período longo sozinhos, em algumas unidades, sem ter para quem repassar as informações. Contudo, em ambos os casos, os seniores reconhecem que o espaço de trabalho possibilita ao aposentado a troca de informações e orientações quando solicitados, assim como ajuda a manter a memória e a cultura institucional. Nesse contexto, observa-se ainda que haja carência na instituição de uma dinâmica que privilegie e assegure a transmissão da experiência e das informações que o servidor(a) possui antes de seu desligamento da vida profissional.

A maioria dos seniores considera possuir atribuições relevantes e de responsabilidade no que se refere a suas atividades, visualizando seu trabalho como um servidor da ativa, pois alguns continuaram em seus postos de trabalho após a aposentadoria, e outros voltaram a trabalhar em ocupações específicas devido às suas qualificações. Por outro lado, existe um grupo de bolsistas que prestam colaboração em tarefas mais operacionais, nas quais a qualificação não é um fator tão significativo. Conforme evidenciam Oliveira, Piccini, Fontoura e Schweig (2004) e Tolfo e Piccini (2007), o trabalho é um elemento para o desenvolvimento pessoal, devendo ser útil e contribuir para a sociedade. Se um trabalho não traz benefícios ao indivíduo e não favorece a sociedade, então não tem sentido. Assim, o

ambiente laboral propicia às pessoas o engajamento a um grupo social, status, relações sociais, reconhecimento, prestígio, poder e aceitação, firmando sua identidade no trabalho (Santos, 1990, Machado, 2003).

"[...] até para ensinar os outros, usar a tua experiência, né, de aposentado, eu acho por menos que faça você na universidade, sempre tem alguma coisa para ensinar que você pode passar por outros. Como na realidade o programa foi criado para isso né, só que, meio, deram atribuições [mas] não deram condições, vamos supor de você ensinar alguém, agora tá melhorando um pouquinho, tá vindo mais gente pra trabalhar, [mas] por bom período de tempo ficou com muito falta de funcionário. (B12)"

"[...] às vezes aqui a gente acaba fazendo mais que o pessoal de carreira, tem gente de carreira e meio folgado. (B6)"

No que tange à aprendizagem do trabalho, averiguou-se que para a maioria dos seniores o processo foi constituído ao longo da trajetória profissional e nas relações no ambiente da universidade, convergindo em competência prática e técnica. Esse aporte de conhecimentos favorece o desempenho de suas atividades com maior facilidade e motivação. Por outro lado, também é um fator que pode propiciar o enriquecimento e a manutenção de práticas que poderiam ser mudadas ou adaptadas às formas mais flexíveis de gestão do trabalho.

Ao relatarem um pouco da sua rotina de trabalho, certificou-se que os seniores são interessados e têm disposição para manter o serviço em suas unidades. O cumprimento de horário chama a atenção, pois muitos assessoram na abertura e no fechamento de muitas seções. A produtividade merece destaque: observou-se que, com a cooperação dos bolsistas, muitas atividades foram colocadas em dia e atualizadas. Notou-se que alguns seniores se dispõem mais facilmente a mudança de local de trabalho e de atividades, e percebem como oportunidade de buscar novos conhecimentos. A rede de relacionamento entre as pessoas formadas durante a carreira pelos seniores também é um fator relevante, pois caracteriza-se como um facilitador, ao conduzir e intermediar determinadas situações mais rapidamente.

"Com certeza poder continuar, você pode, é... vamos supor, não ir para casa, até para ensinar os outros, usar a tua experiência, né, de aposentado. (B12)"

Então eu disse eu voltarei só se um dia, se tiver um convite da onde eu me aposentei, né aconteceu é o [...] é que o diretor hoje, quando eu me aposentei o [...] veio pra minha vaga, daí ele ligou pra mim, [...] "eu preciso de uma mão tua porque tô perdido, tô sem amparo, vem me dá socorro", já tinha me inscrito na bolsa, porque já tinham

me chamado, me chamaram na biologia em outros lugares, eu digo não, muito obrigado, não quero". Aí o [...] o fez o convite e eu aceitei, eu voltei em 2008. [...] eu dou o caminho e a ideia e eu ensino o caminho essa é a minha função. (B5)"

"[...] eu acho que você tem responsabilidade enquanto servidor público, enquanto tá, alguém tá aqui do lado do balcão, se tenho aprendizado, eu tenho conhecimento, uma questão até humanitária, eu gostaria que sempre que, quando você procurar o serviço público eu recebesse um atendimento adequado, eu confesso eu sou chata, eu gosto, o público ou particular, eu sou bem feliz quanto sou bem atendida, quando eu saio de lá satisfeita. (B10)"

De uma forma geral, esses indicativos apresentados pelos bolsistas seniores se aproximam da pesquisa realizada pela por Neri (2009) e a Fundação Getúlio Vargas (2013), ao destacarem diversas competências e características positivas em relação aos profissionais mais velhos, tais como: credibilidade, bagagem, visão estratégica, liderança, boa comunicação, flexibilidade, bom relacionamento, tolerância, assiduidade, cuidado, fidelidade à empresa, conhecimento útil para o dia a dia da empresa, produtividade, organização, capacidade de aprenderem novas habilidades, cooperação, pontualidade e comprometimento.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, o programa para seniores da UFPR mostrou-se positivo, por estar em consonância com a legislação do Estatuto do Idoso (Lei no. 10.741, 2003) e com as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2005) de "envelhecimento ativo", ao ofertar o programa para que seus servidores possam continuar no ambiente da universidade em atividade laborativa por mais tempo, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida à medida que envelhecem, e garantindo uma renda adicional. Para os aposentados, evidenciou-se que o Programa propicia uma ocupação formal, assegura a conservação dos vínculos sociais e mantém, assim, o sentimento de utilidade, demonstrando que com a bagagem e experiência adquirida ao longo da vida no trabalho ainda é possível ser competente, assíduo, produtivo, comprometido e ter bom relacionamento com a comunidade.

Por outro lado, a pesquisa também revelou que as pessoas entrevistadas não tiveram acesso a programa de aposentadoria com espaço para ressignificar a centralidade do trabalho formal institucionalizado em suas vidas e, assim, construir recursos subjetivos no sentido de imaginarem novas formas de atividades e projetos futuros. Também revelou fragilidades, ao indicar que a instituição ainda precisa direcionar esforços para que haja mais valorização e

reconhecimento em relação ao status e ao trabalho realizado pelos bolsistas. Constatou-se a necessidade de ajustes no programa, no sentido de corrigir os problemas que desviam o programa do seu verdadeiro objetivo, instituído por meio da Resolução 40/95

Importante considerar que programas e ações de preparação para a aposentadoria precisam ser mais disponíveis e constituírem parte da cultura da universidade, inserindo os servidores, muito antes do período de afastamento, em diversas atividades de acordo com seus desejos, interesses e necessidades. Ações voltadas para o autoconhecimento na relação com o trabalho e projeto de vida; para o planejamento de carreira; realização de foro permanente de discussão e informação para futuros aposentados; criação de programas de formação na prática em que os trabalhadores mais experientes possam transmitir seus conhecimentos tácitos para os menos experientes, são exemplos de ações que podem formar um programa de aposentadoria com impacto no clima da universidade e que cause reflexo na segurança e bem estar dos trabalhadores e da comunidade universitária.

A presente pesquisa notificou que o tema longevidade e trabalho no contexto organizacional das instituições públicas ainda é muito incipiente e necessita de esclarecimentos e de conscientização sobre as mudanças demográficas da população brasileira em direção ao envelhecimento. Esta situação refletirá na gestão de carreira dos servidores públicos e de seu impacto no espaço de trabalho e demandará de estudos e de políticas públicas que visem alocar ambientes laborativos saudáveis e inclusivos para essas pessoas, a fim de garantir a qualidade de vida no trabalho por mais tempo.

## REFERÊNCIAS

- Aguiar, W. M. J. de, Soares, Júlio Ribeiro, & Machado, Virgínia Campos. (2015). Núcleos de significação: uma proposta histórico-dialética de apreensão das significações. *Cadernos de Pesquisa*, 45(155), 56-75. doi: 10.1590/198053142818
- Araújo, S. M., Bridi, M. A. C. & Motim, B. L. (2011). *Sociologia: um olhar crítico*. São Paulo: Contexto.
- Armstrong-Stassen, M. (2008). Organisational practices and the postretirement employment experience of older workers. *Human Resource Management Journal*, 18(1), 36-53. doi:10.1111/j.1748-8583.2007.00057.x
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M. & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29.

- Bitencourt, B. M., Galon, S., Batista, M. K. & Piccinini, V. C. (2011). Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. *Revista de Ciências da Administração*, 13(31), 30-57. doi: 10.5007/2175-8077.2011v13n31p30
- Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T., França, L. H. F. P., Melo, M. S.S. & Loreto, M. D. S. (2012). Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. *Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica*, 23(1), 226-250.
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2006). Retirement patterns from career employment. *The Gerontologist*, 46, 514-52. doi:10.1093/geront/46.4.514
- Camarano, A. A. & Pasinato, M. T. (2004) O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. In: Camarano, A. A. *Os Novos Idosos Brasileiros: Muito Além dos 60?* (pp. 427-450). Rio de Janeiro: IPEA.
- Carvalho, A. S. (2009). Gestão de pessoas e envelhecimento: sentido do trabalho para o idoso. *Anais do 33o. Encontro da ANPAD*, São Paulo, 2009, setembro.
- Celich, K. L. S. & Baldissera, M. Trabalho após a aposentadoria: influência na qualidade de vida do idoso. *A Terceira Idade*, 21(49), 39-52.
- Chanlat, J. F. (1996). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (3a. ed.). São Paulo: Atlas.
- Correa, M. R. (2009). *Cartografias do envelhecimento na contemporaneidade: velhice e terceira idade*. São Paulo: Cultura Acadêmica.
- Coutrim, R. M. E. (2006). Idosos trabalhadores: perdas e ganhos nas relações intergeracionais. *Sociedade e Estado*, 21(2), 367-390. doi:10.1590/s0102-69922006000200004
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (3a. ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Debert, G. G. (1999). *A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento*. São Paulo: Universidade de São Paulo/Fapesp.
- Debert, G. G. (2012). *A reinvenção da velhice*. São Paulo: Edusp/Fapesp.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez: Obore.
- Follador, R. (2013). *Uma receita de previdência e finanças para seu projeto de vida*. [VitalSource Bookshelf Online]
- Fonseca, M. S. (2009). Um estudo sobre o significado do trabalho para servidores públicos na faixa etária para servidores públicos na faixa etária dos 50 anos de idade. *Dissertação de Mestrado*, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- França, F. H. F. P. & Soares, D. H. P. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia Ciência e Profissão*, 29(4), 738-751. doi: 10.1590/s1414-98932009000400007
- França, F. H. F. P., Menezes, G. S. & Siqueira, A.R. S. (2012). Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 15(4), 733-745. doi:10.1590/s1809-98232012000400012
- FGV – Fundação Getúlio Vargas. (2013). *Envelhecimento da força de trabalho no Brasil - PwC: Como as empresas estão se preparando para conviver, com equipes, que, em 2040, serão compostas principalmente por profissionais com mais de 45?* Rio de Janeiro: Sesi-SP, Fiesp, Amcham BH.
- Giatti, L. & Barreto, S. M. (2003). Saúde, trabalho e envelhecimento no Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 19(3), 759-771, doi:10.1590/s0102-311x2003000300008
- Gontarski, G. & Rasia, J. M. (2012). Experiência de envelhecimento: trabalho e aposentadoria. *Mediações - Revista de Ciências Sociais*, 17(2), 141-156. doi: 10.5433/2176-6665.2012v17n2p141
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2008). *Projeção da população do Brasil por sexo e idade: 1980-2050 (revisão 2008)*. Rio de Janeiro: IBGE.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010). *Sinopse do censo demográfico 2010*. Rio de Janeiro: IBGE.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2015). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2015*. Rio de Janeiro: IBGE.
- IPEA. Instituto Nacional de Pesquisas Econômicas Aplicadas. (2006). *Brasil: o estado de uma nação - Mercado de trabalho, emprego e informalidade (resumo)*. Disponível em [http://www.ipea.gov.br/bd/pdf/2006/Resumo\\_MercadodeTrabalho.pdf](http://www.ipea.gov.br/bd/pdf/2006/Resumo_MercadodeTrabalho.pdf) . Acesso em 16 Jun 2017.
- Khoury, H. T. T., Ferreira, A. J. C., Souza, R. M., Matos, A. P. & Barbagelata-Góes, S. (2010). Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. *Kairós Gerontologia*, 13(1), 147-165.
- Kramer, G. G., Faria, J. H. (2007). Vínculos Organizacionais. *Revista de Administração Pública*, 41(1), 83-104. doi: 10.1590/s0034-76122007000100006
- Leandro-França, C. & Murta, S. G. (2014). Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. *Psicologia Argumento*, 32(76), 33-43. doi:10.7213/psicolargum.v32i76.19845
- Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências.

- Lei no. 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF.
- Leite, C. B. (1993). *O século da aposentadoria*. São Paulo: LTR.
- Machado, H. V. (2003). A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(spe), 51-73. doi: 10.1590/s1415-65552003000500004
- Martín-Baró, I. (1983). *Acción e ideología: psicología social desde Centroamérica*. San Salvador: UCA Ed.
- Minarelli, J. (2010). *Carreira Sustentável: Como enfrentar as transições de carreira e ter trabalho e renda dos 18 aos 81 anos*. São Paulo: Editora Gente.
- Menezes, G. S. (2011). Aposentar ou continuar trabalhando? Fatores relevantes na decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Dissertação de Mestrado*, Universidade Salgado de Oliveira, Rio de Janeiro.
- Mengatto, A. P. F. (2017). O programa sênior da UFPR e o significado do trabalho para aposentados: a partir da perspectiva da Psicologia Social Comunitária. *Dissertação de Mestrado*, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, PR.
- Monteiro, D. R. (2009). Aposentadoria: ponto de mutação. In: Barros Junior, Juarez Correa. *Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade* (pp. 205-220). São Paulo: Edicon.
- Moreira, J. O.; & Vieira, R. F. (2014). Permanência no emprego: velhice saudável ou negação do envelhecimento? *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 9(1), 57-63.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 08-19. doi:10.1590/s0034-75902001000300002
- Muniz, T. S. & Barros, A. (2014). O trabalhador idoso no mercado de trabalho do capitalismo contemporâneo. *Ciências humanas e sociais*, 2(1), 103-116.
- Neri, A. A. (2009). O Envelhecimento no Universo do Trabalho – Desafios e Oportunidades Depois dos 50 Anos. In: Barros Junior, Juarez Correa. *Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade* (pp. 49-66). São Paulo: Edicon.
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., Fontoura, D. S., & Schweig, C. (2004). Buscando o sentido do trabalho. *Anais do 28o. Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Curitiba, PR.
- OMS - Organização Mundial da Saúde. (2005). *Envelhecimento ativo: uma política de saúde*. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde.
- Pereira, D. E. C. (2002). Qualidade de vida na terceira idade e a sua relação com o trabalho. *Dissertação de mestrado*, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC.
- Polettinni, M. R. N. F. (2010). *Idoso: proteção e discriminação no trabalho*. Retirado de: [http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/marcia\\_regina\\_negrisoli\\_fernandez\\_polettini.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/marcia_regina_negrisoli_fernandez_polettini.pdf) Acesso em 16 Jun 2017.
- Portaria GM/MS nº 2.528 de 19 de outubro de 2006. Aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa. Brasília.
- Queiroz, V. S. & Ramalho, H. M. B. (2009). A escolha ocupacional dos idosos no mercado de trabalho: evidências para o Brasil. *Economia*, 10(4), 817-848.
- Romanini, D. P., Xavier, A. A. P. & Kovalski, J. L. (2004). Aposentadoria: período de transformação e preparação. *Anais do 24o. Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENGEPP)*, Florianópolis, 2004. Florianópolis, SC: UFSC.
- Santos, M. F. S. (1990). *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU.
- Santos, R. B. (2005). De volta à cena: um estudo com idosos que trabalham. *Dissertação de Mestrado*, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza.
- Tamayo, A., Borges-Andrade, J. E., Codo, W. (org). (1996). *Trabalho, organizações e cultura*. Rio de Janeiro: ANPEPPM.
- Tolfo, S. da R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 38-46. doi:10.1590/s0102-71822007000400007
- Varela, M. G. A. V. (2013). Significado do trabalho e aposentadoria: um estudo entre os docentes de uma instituição federal de ensino. Natal (RN). *Dissertação de Mestrado*, Universidade Potiguar, Natal, RN.

Data de submissão: 16/07/2018  
Primeira decisão editorial: 05/10/2018  
Aceite em 09/12/2018