

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE TERAPIA OCUPACIONAL**

JANINE XAVIER DOS SANTOS

**APOSENTADOS QUE TRABALHAM: FATORES INTRÍNSECOS E
EXTRÍNSECOS RELACIONADOS AO TRABALHO E O OLHAR
DA TERAPIA OCUPACIONAL**

JOÃO PESSOA

2017

JANINE XAVIER DOS SANTOS

**APOSENTADOS QUE TRABALHAM: FATORES INTRÍNSECOS E
EXTRÍNSECOS RELACIONADOS AO TRABALHO E O OLHAR
DA TERAPIA OCUPACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a Conclusão do Curso de Bacharelado em Terapia Ocupacional da Universidade Federal da Paraíba.

Orientador(a): Prof. Dra. Berla Moreira de Moraes.

JOÃO PESSOA

2017

S237a Santos, Janine Xavier dos.

Aposentados que trabalham: fatores intrínsecos e extrínsecos relacionados ao trabalho e o olhar da Terapia Ocupacional / Janine Xavier dos Santos. -- João Pessoa, 2017.

58f.: il. --

Orientadora: Berta Moreira de Moraes.
Monografia (Graduação) -- UFPB/CCS.

1. Trabalho. 2. Aposentadoria. 3. Idoso. 4. Terapia Ocupacional.

BS/CCS/UFPB

CDU: 331(043.2)

FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a Conclusão do Curso de Bacharelado em Terapia Ocupacional da Universidade Federal da Paraíba.

Orientador(a): Prof. Dra. Berla Moreira de Moraes.

Aprovado em: 26 / 11 / 2017

BANCA EXAMINADORA

Berla Moreira de Moraes

Prof. Orientadora: Dra. Berla Moreira de Moraes
Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Marcia

Prof. Examinador: Dra. Marcia Queiroz de Carvalho Gomes
Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Leticia Zanetti Marchi Altafim

Prof. Examinador: Me. Leticia Zanetti Marchi Altafim
Universidade Federal da Paraíba – UFPB

“A vida é o dever que nós trouxemos para fazer em casa. Quando se vê, já são seis horas! Quando se vê, já é sexta-feira! Quando se vê, já é natal. Quando se vê, já terminou o ano. Quando se vê perdemos o amor da nossa vida. Quando se vê passaram 50 anos! Agora é tarde demais para ser reprovado. Se me fosse dado um dia, outra oportunidade, eu nem olhava o relógio. Seguiria sempre em frente e iria jogando pelo caminho a casca dourada e inútil das horas...”

(Mário Quintana)

RESUMO

Compreender o sentido do trabalho após a aposentadoria é um desafio relevante atualmente, considerando as mudanças que vem ocorrendo na aceleração do envelhecimento da população e das possíveis mudanças na Previdência Social no Brasil. Essa pesquisa objetivou conhecer as motivações atribuídas aos fatores intrínsecos e extrínsecos relacionados a permanência dos aposentados que continuam inseridos no mercado de trabalho, buscando identificar o significado do trabalho para os aposentados e investigar as motivações e interesses envolvidos na permanência ou retorno do aposentado no mercado de trabalho. Trata-se de um estudo exploratório de abordagem qualitativa, aplicando a técnica metodológica Snowball Sampling com a participação de 10 sujeitos. Foi utilizado uma entrevista semiestruturada sobre os valores significativos que motivam os idosos a continuarem trabalhando. Foi aplicada a análise de conteúdo para exploração dos resultados, onde se observou que os fatores intrínsecos relacionados a produtividade, realização pessoal e a necessidade de convivência com outras pessoas se sobrepõem aos fatores extrínsecos relacionados ao salário, poder de compra e condições físicas e ambientais do trabalho. Além disso, foi observado que a aquisição de novos conhecimentos e a necessidade de promoção não se configuram como fatores relevantes para permanência e retorno dos aposentados entrevistados ao mercado de trabalho. Este estudo proporcionou uma reflexão e análise acerca da inserção dos aposentados no mercado de trabalho, enfatizando o olhar sobre a Terapia Ocupacional diante dessa realidade.

Palavras chaves: Trabalho. Aposentadoria. Idoso. Terapia Ocupacional.

ABSTRACT

Understanding the sense of job after the retirement is a relevant currently challenge, considering the changes that have been taking place in accelerating the aging of the population and of possible changes in Social Security in Brazil. The objective of this research is knowing the motivations attributed to the intrinsic and extrinsic factors related to the permanence of retirees who remain inserted in the job market. It is an exploratory study of a qualitative approach, applying the methodological technique Snowball Sampling with the participation of 10 subjects. A semi-structured interview was used on the significant values that motivate the elderly to continue working. Content analysis was applied to the exploitation of the results, where it was observed that the intrinsic factors related to productivity, personal fulfillment and the need to coexist with other people overlap extrinsic factors related to salary, purchasing power and physical and environmental impacts of work. In addition, it was observed that the acquisition of new knowledge and the need for promotion are not considered as relevant factors for the permanence and return of retirees interviewed in the job market. This study provided a reflection and analysis on the insertion of retirees in the job market, emphasizing the view of Occupational Therapy in the face of this reality.

Keywords: Job. Retirement. Elderly. Occupational Therapy.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Frequência absoluta dos sujeitos que marcaram “Influenciou Totalmente” nos fatores intrínsecos correspondentes aos itens 1,3,5 e 7 da primeira questão da entrevista	31
Gráfico 2: Frequência absoluta dos sujeitos que marcaram “Influenciou Totalmente” nos fatores extrínsecos correspondentes aos itens 2,4,6 e 8 da primeira questão da entrevista	344
Gráfico 3: Pcentagem de cada nível de satisfação indicado pelos aposentados referentes ao trabalho que executam atualmente.....	38

LISTA DE ABREVIATURAS

CTL – Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE

PEC – Proposta de Emenda à Constituição PEC

PPA – Preparação para a aposentadoria PPA

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido TCLE

CCS/UFPB – Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba

CONEP – Comissão Nacional de Ética em Pesquisa

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 O TRABALHO PÓS APOSENTADORIA	16
2.2 OS FATORES INTRÍNSECOS E EXTRÍNSECOS RELACIONADOS AO TRABALHO	17
2.3 O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA OS APOSENTADOS E O IMAGINÁRIO SOBRE A APOSENTADORIA.....	19
2.4 PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA	21
2.5 O TRABALHO COMO OCUPAÇÃO SOB OLHAR DA TERAPIA OCUPACIONAL.....	23
3. METODOLOGIA	26
3.1 LOCAIS DE ESTUDO E PARTICIPANTES	26
3.2 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO.....	26
3.2 ASPECTOS ÉTICOS	27
3.3 MATERIAIS E INSTRUMENTOS.....	27
3.4 COLETA E ANÁLISE DE DADOS	28
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	29
4.1 FATORES INTRÍNSECOS DA PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO PÓS APOSENTADORIA	30
4.2 FATORES EXTRÍNSECOS DA PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO PÓS APOSENTADORIA	34
4.3 NÍVEL DE SATISFAÇÃO COM O TRABALHO ATUAL	37
4.4 IMAGINÁRIO SOBRE A APOSENTADORIA.....	39
4.5 PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA	41
4.6 SIGNIFICADO DO TRABALHO PÓS A APOSENTADORIA.....	43
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS.....	48
APÊNDICE A.....	54
APÊNDICE B.....	57
ANEXO A	59

1. INTRODUÇÃO

Indivíduos assimilam o seu trabalho como identidade, ou seja, este se torna parte inerente da definição que eles fazem de si próprios (MASLOW, 2000). O trabalho contribui para os indivíduos afirmarem para si e para os outros o que elas são. Para Job (2013) nas sociedades tribais antigas, a identidade do sujeito era determinada ao nascer. Hoje, na nossa sociedade, as pessoas constroem suas próprias identidades através da rede de amigos, família, interesses, e principalmente do trabalho. O trabalho constitui-se como fonte de significados e de regras na vida do indivíduo.

O trabalho representa um valor importante, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre a sua satisfação e produtividade e dessa forma vale a pena tentar-se compreender o sentido do trabalho e determinar as características que deveria apresentar a fim de que tenha um sentido para os que o realizam. (MORIN, 2002, p. 14)

Depois da infância e juventude, é esperado que o indivíduo inicie o ciclo de trabalho quando se torna adulto. No Brasil, pode-se entrar no mercado de trabalho com 16 anos, segundo a idade mínima estabelecida, como se extrai do artigo 403 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), à exceção do aprendiz, que pode começar a trabalhar a partir dos 14 anos. Na adultez, o trabalho assume um papel importante na identidade social e responsabilidades financeiras, sociais, familiares etc.

A vida adulta é passada nas relações de trabalho até que chegue o período da aposentadoria, este por sua vez pode ser concedido de quatro formas, seja por idade, por tempo de contribuição, invalidez ou especial. O processo de aposentadoria em suma, culmina com o processo de envelhecimento, que embora seja um processo absolutamente natural, é marcado por transformações no ambiente familiar, alterações biológicas e o desvinculamento com o trabalho. Pode ser também o tempo do surgimento de muitas perguntas relacionadas ao modo de aplicar com sabedoria o tempo de vida que resta e as experiências adquiridas ao longo do período de trabalho.

Ter uma vida mais longa pode ser sinônimo de encarar o relógio de forma mais equilibrada e tranquila, visto que a pessoa terá mais tempo para aproveitar e para desfrutar a vida. Entretanto, possuir mais tempo de vida não significa parar de trabalhar, principalmente hoje, em que cada vez mais as pessoas estão continuando a trabalhar, por algum motivo, mesmo depois da chegada do momento da aposentadoria. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2007) cerca de 20% dos idosos aposentados no Brasil trabalham. Esse

fenômeno está ganhando espaço no campo político, nas mídias, nos livros, pesquisas científicas, na esfera econômica e jurídica.

Para que a transição para a aposentadoria aconteça de forma mais harmoniosa, algumas instituições propõem programas de preparação para a aposentadoria, proporcionando bem-estar para o trabalhador, esclarecendo dúvidas sobre essa fase da vida e apresentando condições e meios para se ter uma boa aposentadoria, seja continuando a trabalhar no mesmo ou em outro emprego, ou ocupando seu tempo com outras atividades.

De acordo com França (2002), para que a transição para a aposentadoria seja realizada tranquilamente, é fundamental que sejam oferecidos programas de preparação para a aposentadoria nas organizações, enquanto planejamento para o futuro. Valorizando assim, o sujeito, suas potencialidades, profissionalismo e suas ocupações ao longo da vida. Questões como, planejar ou re-planejar o período de trabalho e aposentadoria, após vários anos de serviços e ocupações, se torna algo essencial e constante para os brasileiros.

O homem é um ser ocupacional, desde seu nascimento e no decorrer de seu desenvolvimento ele realiza inúmeras ocupações. Para a Terapia Ocupacional, a ocupação refere-se a todas as atividades que ocupam o tempo das pessoas e dão sentido a suas vidas (CREPEAU; NEISTADT, 2002). As ocupações norteiam a prática da Terapia ocupacional, ou seja, essa profissão tem como principal objeto de estudo a ocupação humana, e o trabalho está incluído como uma das áreas de ocupação do homem. Portanto, o terapeuta ocupacional possui um olhar especial voltado para as diversas atividades em que o indivíduo se envolve no cotidiano e ao longo da vida. De acordo com Trombly (1995), as pessoas veem a ocupação como importante quando elas são significativas dentro do contexto de suas vidas.

O trabalho surge como uma área de intervenção do terapeuta ocupacional também quando relacionado aos idosos, que são vistos pela sociedade como um grupo com poucas habilidades e com saúde limitada. O trabalho apresenta um papel central na composição da sociedade e na identidade individual. Desde os tempos antigos até os tempos atuais, o trabalho tem sido uma área de ocupação essencial na sociedade.

Assim, o olhar da Terapia Ocupacional está em contribuir para a autonomia desses sujeitos e facilitar o seu desempenho nas ocupações, favorecendo a participação social e a manutenção ou retorno às atividades significativas do cotidiano.

O trabalho ocupa um espaço de grande importância na vida dos seres humanos, uma vez que a maioria deles trabalham e grande parte de suas vidas é passada nas organizações. Contudo, a relação homem-trabalho parece algo ainda bastante conflituoso, pois, muitas vezes, o trabalho é percebido como indesejado, como um fardo pesado, podendo impedi-lo de viver. Por outro lado, ele é também percebido

como algo que dá sentido à vida, definindo a identidade pessoal do indivíduo e impulsionando-o ao crescimento humano (RODRIGUES, 2002, p. 206).

O trabalho constitui-se como uma importante área de ocupação para o indivíduo durante a sua vida, sendo pautado por fatores extrínsecos, como por exemplo: o salário, aquisição de bens, poder de compra, benefícios sociais, promoção, condições físicas e ambientais do trabalho, etc., e fatores intrínsecos, como por exemplo: reconhecimento profissional, satisfação, auto realização, aquisição de novos conhecimentos, etc.

Os valores do trabalho são usualmente conceptualizados segundo duas categorias: (a) os valores instrumentais também designados como extrínsecos ou materialistas e (b) os valores expressivos também denominados de intrínsecos ou pós-materialistas. Os primeiros remetem para as recompensas materiais conseguidas através do trabalho, por exemplo, o salário, a segurança e estabilidade financeira, a segurança física, os benefícios sociais e as férias. Os segundos têm a ver com as gratificações que advêm da natureza do próprio trabalho, a possibilidade de desenvolvimento, realização e progressão pessoal e profissional, o reconhecimento, a iniciativa e a autonomia (SOUSA, 2010, p.145).¹

Esses fatores extrínsecos e intrínsecos determinam o ciclo de trabalho e a motivação das pessoas durante sua vida, principalmente durante o período de aposentadoria em que estes fatores podem se tornar mais evidentes.

Portanto, a trajetória padrão da vida: nascimento, infância, juventude, vida adulta (período de trabalho), aposentadoria e posteriormente a morte, vem sofrendo transformações no seu percurso, tendo em vista o aumento da expectativa de vida e o conseqüente crescimento do número de idosos. Diante disso, quando se chega as idades mais avançadas, atualmente muitos idosos estão indo contra as fases finais do padrão conhecido. Quando se aposentam, em vez de parar de trabalhar, estão continuando no trabalho ou exercendo alguma outra atividade laborativa, seja por prazer ou por necessidade. Os idosos estão cada vez mais usufruindo desse tempo complementar para ter uma nova carreira, estudar, concluir algum projeto ou sonho que ainda não foi atingido, ou mesmo continuar trabalhando.

No Brasil, a aposentadoria ainda é vista na maioria das vezes como o ponto chave para o distanciamento do trabalho. Para Camarano et al (2012), a aposentadoria não significa necessariamente que um indivíduo deixe o mercado de trabalho, pois a legislação brasileira permite a volta do aposentado para a atividade econômica. Contudo, essa temática vem sendo amplamente discutida no cenário brasileiro, diante da proposta de emenda constitucional para

¹ A autora desta citação baseou-se nos seguintes autores: Herzberg et al. (1959); Rokeach, (1973); Drenth et al., (1983); Loscocco, (1989); Inglehart, (1990); Peiró et al., (1996); Pires & Borges, (1998); Cheung & Scherling, (1999); George & Jones, (1999); Vala et al. (2003).

a reforma da Previdência Social (PEC 287/2016), afetando os trabalhadores com mudanças na regra da idade mínima para se aposentar, tempo de contribuição, etc. Essas propostas vêm trazendo dúvidas aos brasileiros e apesar de não afetar os que já são aposentados e os que estão próximos a se aposentar, o desafio da aposentadoria torna-se ainda maior diante disso, ocasionando implicações diretas no plano de vida da maioria da população, fazendo com que os trabalhadores alterem seu planejamento de aposentadoria. Por exemplo, antecipar o ano que planejava se aposentar por receio de perder os direitos adquiridos.

É comum pensar no termo “aposentadoria”, e remeter-se ao imaginário de alguém com uma idade avançada, em sua casa, sentado em uma cadeira de balanço, até porque há algum tempo atrás a regra era essa: chegar a velhice, se aposentar e ficar em casa. Porém, com as propostas na mudança da Previdência, o trabalhador só terá direito a se aposentar com idade mínima de 65 anos e tendo contribuído 49 anos para ter direito a receber o benefício integral, o que extingue ao trabalhador já idoso a escolher entre trabalhar ou não, pois será obrigatório a permanência no mercado de trabalho até atingir a idade mínima e o tempo de contribuição estipulado.

Nessa perspectiva, torna-se um desafio considerar os aspectos extrínsecos e intrínsecos a motivação do trabalho para os idosos no futuro. Em décadas passadas, a demanda para o aposentado era escolher entre simplesmente deixar de trabalhar ou continuar trabalhando de acordo com suas motivações particulares, sejam elas extrínsecas ou intrínsecas. Hoje, essa demanda vem sofrendo alterações significativas, seja por motivo econômico, político, social ou pessoal.

Segundo Beltrão, Camarano e Mello (2004), nos últimos 60 anos, o número de pessoas com mais de 60 anos aumentou nove vezes. Em 1940 era de 1,7 milhão e em 2000, de 14,5 milhões. Projeta-se para 2020 um contingente de aproximadamente 30,9 milhões de pessoas que terão mais de 60 anos.

O Brasil encontra o desafio de lidar com essas novas demandas, de responder também aos desafios inerentes a essa fase da vida, como a desvalorização, rejeição e ao preconceito que o idoso ainda sofre pela sociedade. Além do desafio de acolher adequadamente o grande crescimento da população idosa, proporcionando empregos para esse público, já que eles irão permanecer mais tempo no mercado de trabalho. Esse é um assunto bastante relevante nos dias atuais, afinal, algum dia todos irão se deparar com a aposentadoria, seja ela planejada ou não.

Diante das reflexões sobre o universo do trabalho, da aposentadoria e das mudanças na expectativa de vida e crescimento da população idosa, agregadas as possíveis mudanças na Previdência Social, esta pesquisa torna-se fundamental para a compreensão desse fenômeno

para os Terapeutas Ocupacionais e para a comunidade científica. O trabalho ocupa um espaço importante na vida do ser humano, a maior parte da vida de muitas pessoas acontece no contexto de trabalho. Para a sociedade, o trabalho é representando muitas vezes como uma área de ocupação valiosa e essencial para proporcionar aos indivíduos desenvolverem suas capacidades, seus talentos, habilidades e criatividade. Entretanto, quando o período da aposentadoria chega, nem todos preferem mais deixar de trabalhar. Hoje, o indivíduo tem a escolha de continuar ou não trabalhando, entretanto, com a proposta da Reforma da Previdência, esse direito de escolha poderá deixar de existir, se tornando assim obrigatória a permanência do trabalhador até completar a idade mínima e o tempo necessário de contribuição para se aposentar, alterando dessa forma a motivação e os direitos atuais dos trabalhadores de maneira geral.

O objetivo geral deste presente trabalho foi conhecer as motivações atribuídas aos fatores intrínsecos e extrínsecos relacionados a permanência ou retorno dos aposentados que continuam inseridos no mercado de trabalho. Os objetivos específicos foram identificar o significado do trabalho para os aposentados que continuam trabalhando e investigar as motivações e interesses envolvidos nesta permanência ou retorno do aposentado ao mercado de trabalho.

A partir dos pontos inicialmente apresentados, este trabalho monográfico estrutura-se em cinco capítulos, incluindo esta introdução. O segundo capítulo, aborda sobre o trabalho pós aposentadoria, os fatores intrínsecos e extrínsecos relacionados ao trabalho, o significado do trabalho para os aposentados e o imaginário sobre a aposentadoria, a preparação para a aposentadoria e o trabalho como ocupação sob olhar da terapia ocupacional. O terceiro capítulo caracteriza a metodologia aplicada na pesquisa, assim como o local de estudo e participantes, critérios de inclusão e exclusão, aspectos éticos, materiais e instrumentos e por fim, a coleta e análise de dados. No quarto capítulo, são apresentados os resultados e é realizado uma discussão sobre eles, abrangendo os fatores que foram analisados durante a pesquisa, com o objetivo de responder ao problema inerente ao trabalho. O quinto capítulo aborda as considerações finais sobre acerca dos resultados obtidos e uma breve reflexão sobre a pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O TRABALHO PÓS APOSENTADORIA

Etimologicamente, segundo o Dicionário Online de Português, aposentadoria significa “parar para descansar”, essa palavra vem do verbo “pausare” em latim, que significa parar, descansar, pousar, suspender, abandonar. De acordo com Gomes (2006), pode-se compreender a aposentadoria como um benefício disponibilizado aos indivíduos que trabalharam por um período da vida e tem a oportunidade de serem remunerados sem precisar exercer uma profissão.

O momento de aposentar-se demanda modificações relacionadas à centralidade do papel que o trabalho possui no processo de constituição da identidade dos sujeitos, principalmente na sociedade atual que estabelece a supervalorização da produtividade, do lucro e do capital. Para Magalhães et al. (2004), o trabalho é um aspecto relevante da identidade individual, como o nome, o sexo e a nacionalidade. Atualmente, o trabalho é visto como uma das bases de identidade, utilidade e autoestima. O que traz à tona a reflexão de que o indivíduo aposentado se encontra na contramão do esquema social ao qual se manteve durante grande parte da vida.

Vasconcelos e Oliveira (2004) citam que o trabalho, ao projetar no homem o sentido de inclusão social, mostra a relevância que a sociedade dá àquele que produz, ressaltando aquele sujeito que tem estabilidade, salário fixo e vínculo empregatício. O afastamento do trabalho causado pela aposentadoria provoca incertezas, pois podem gerar recusa em aceitar a nova circunstância da aposentadoria, por causa da estigmatização do imaginário associado a improdutividade ou podem gerar sentimento de liberdade, e ideias relacionadas ao prazer em atividades de lazer, cuidados com a saúde e a realização de planos que foram impedidos de acontecerem devido ao trabalho ou algum outro fator.

A autoimagem que os indivíduos têm sobre si mesmo quando estão envelhecendo se modifica, especialmente porque este está ligado diretamente a algum tipo de papel social, determinado pelas relações de trabalho, ou seja, dependendo de como esse sujeito está lidando com seu papel social, este estará retratando um sentimento de satisfação e de valorização ou então, a de inutilidade.

De acordo com Rodrigues (2000), a aposentadoria geralmente traz ideias controversas: se enquanto na fase ativa, o trabalho proporciona a ideia de liberdade, prazer, realização e

desobrigações, na fase posterior ao término de suas atividades laborais o trabalhador é dominado pela saudade, tédio, melancolia e nostalgia.

Para Graeff (2002), também é contraditório em relação ao trabalho realizado, pois se é algo desagradável, monótono e cansativo, a aposentadoria pode significar uma libertação do sofrimento e descontentamento, em contrapartida se for satisfatório e gratificante o término da atividade laboral surge como um problema e há o desejo de se ter uma opção quando chega a época e a idade para se aposentar.

2.2 OS FATORES INTRÍNSECOS E EXTRÍNSECOS RELACIONADOS AO TRABALHO

Compreender as razões que levam o idoso a permanecer ou retornar no mercado de trabalho após a aposentadoria implica reflexões sobre o sentido e os significados do trabalho para o homem. O trabalho não consiste apenas em ser uma fonte de renda, mas assume um papel relevante, no sentido de conceder identidade aos sujeitos, valorização, crescimento e desenvolvimento pessoal. Atrelado a esse pensamento, evidencia-se a importância dos valores intrínsecos e extrínsecos ao trabalho.

Segundo Sousa (2010), pode-se considerar os princípios do trabalho em duas esferas, o primeiro pode ser associado a princípios intrínsecos ou pós-materialistas, como reconhecimento, acessão profissional, realização pessoal, oportunidade de crescimento etc., o segundo pode ser relacionado a princípios nomeados como extrínsecos ou materialistas, que remetem aos rendimentos financeiros, salário, bens materiais, lucros, benefícios, etc.

Durante a vida adulta os indivíduos são movidos por esses valores, desde a definição do seu emprego até sua continuação nele. A subjetividade dos motivos relacionados à escolha e permanência no trabalho surge de forma singular para cada ser humano e podem tornar-se efetivas pelas escolhas, experiências, sentimentos e aspirações particulares durante a vida. Soares et al. (2007) colaboram afirmando que, o ser humano transforma e modifica o mundo, através do trabalho, ao mesmo tempo em que se transforma e se humaniza.

Os fatores intrínsecos podem influenciar alguns aposentados a permanecerem ou retornarem ao mercado de trabalho, propiciando o sentimento de produtividade e realização pessoal. Para Xavier (2004), associação entre velhice e aposentadoria faz com que a sociedade relacione o aposentado como um agente de bens e serviços, e conseqüentemente, marginalizado

nos contextos sociais pela perda do seu valor produtivo. Assim, alguns indivíduos são levados a quererem se sentir cada vez mais engajados e produtivos na sociedade.

Apesar da aposentadoria ser comumente vista como uma desvinculação com o mundo do trabalho, nem sempre significa que isso irá ocorrer de fato. Alguns continuam inseridos no contexto laboral, quer seja pela necessidade de se sentir ativo ou mesmo pela necessidade de complementação financeira, em uma sociedade na qual o homem vale o que possui, o cargo que ocupa, o que lucra e o status conquistado na sua atividade profissional. Para Soares (2007, apud Zanelli e Silva, 1996), a dificuldade em se afastar da atividade laborativa tende a ser proporcional ao grau de satisfação obtido, seja no desempenho do trabalho em si ou no grupo formado por intermédio do trabalho.

Segundo França (2002) em algumas situações, é impreterível que o aposentado continue trabalhando para complementar a renda financeira. Os fatores extrínsecos também podem ter influência na permanência ou retorno dos aposentados ao trabalho. Os idosos apresentam uma importante contribuição no rendimento financeiro do lar e essa contribuição pode ser diferenciada dependendo da posição que o idoso se encontra na família, alguns até assumem o papel de serem os principais mantenedores da renda familiar.

Beltrão, Camarano e Mello (2004), abordam que em 1980, a contribuição do rendimento do idoso na renda da sua família foi de 46,6% e passou para 58,5% em 2000, mostrando que o idoso tem contribuído significativamente na situação econômica familiar.

Esses fatores, tanto extrínsecos com intrínsecos, podem ser decisivos para a opção de manter-se ativo no mercado de trabalho mesmo após a aposentadoria. Pois como reitera Rodrigues et al. (2005), por meio do trabalho, o homem estabelece planos, metas e aspirações, constrói seus laços afetivos, exerce sua criatividade, garante sua independência e expressa sua produtividade.

A importância atribuída aos diferentes tipos de valorização do trabalho não é, contudo, estanque. Esta pode variar ao longo do percurso de vida dos indivíduos, dependendo das experiências profissionais e dos contextos socioeconômicos. (SOUSA, 2010, p.146)

Mediante a isso, é concebível a valorização e importância atribuídas ao trabalho pelo homem, pois este se compõe como uma das principais fontes de significados para os indivíduos. Tornando assim, o significado do trabalho variável, não sendo apenas estático, podendo vir a ser um processo contínuo em que alguns momentos da vida o indivíduo venha a atribuir significados e valores intrínsecos ou extrínsecos, dependendo de fatores pessoais, sociais, emocionais, etc.

No momento pós a aposentadoria, o indivíduo pode então optar por atividades que tragam maior satisfação e uma organização equilibrada entre o tempo para o trabalho, hobbies, família, o cuidado da saúde, lazer, interesses diferentes e, inclusive, tempo para si ou para a ociosidade, se assim almejar. É indispensável que o planejamento para esse período englobe uma visão holística que associe o tempo entre os relacionamentos, lazer, descanso, participação social e trabalho remunerado ou voluntário.

2.3 O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA OS APOSENTADOS E O IMAGINÁRIO SOBRE A APOSENTADORIA

A aposentadoria pode ser idealizada atrelada ao conceito de liberdade, como a sociedade imagina naturalmente, nessa fase da vida poder relaxar, descansar, curtir o tempo que possui com algo que seja considerado prazeroso. Fôlha e Novo (2011, apud Zanelli e Silva, 1996) retificam esta ideia, afirmando que a aposentadoria é vista como uma verdadeira recompensa as dedicações feitas no decorrer de toda vida laboral, possibilitando o indivíduo a realização de planos ou sonhos que foram adiados ao longo dos anos.

Levando isso em consideração, o significado do trabalho para aposentados deve ser analisado com cuidado, tendo em vista sua importância e relevância para a vida dos indivíduos. Compreender este significado demanda uma investigação cautelosa sobre a valorização dada ao trabalho atual por esses trabalhadores e os fatores motivacionais que tiveram influência nessa decisão.

No momento de aposentar-se surge uma oportunidade para a manutenção ou reestruturação da identidade pessoal e a busca por ressignificações, tanto para homens quanto para mulheres. O sentido do trabalho para cada indivíduo pode estar relacionado ao processo contínuo de vivências a partir de um contexto social e cultural, constituindo sua identidade profissional.

Segundo Gomes (2005), tradicionalmente as ocupações eram divididas por gêneros. Os homens eram responsáveis por dar o sustento trabalhando fora e a mulher tinha por função, ser esposa, mãe e dona do lar. Porém nos dias atuais, esses papéis sofreram diversas modificações e com ela o significado que é atribuído ao trabalho por ambos os gêneros. O significado do trabalho para as mulheres pode estar veiculado ao sentimento de independência, emancipação, sustento e liberdade, como mostra Silveira (1996):

Vemos cada vez mais desenvolverem-se diferentes modos de inserção das mulheres no mercado de trabalho e diferentes estratégias de sobrevivência, mas, do ponto de vista da dimensão simbólico cultural do trabalho, no caso das mulheres, o sentido das diferentes tentativas é sobretudo emancipatório, mesmo reconhecendo-se o lado pesado e opressivo que o mundo do trabalho reserva frequentemente às mulheres. (SILVEIRA, 1996, p. 48)

Diante disso, o trabalho para as mulheres surge com o sentido de realização pessoal e social, ligada muitas vezes ao sentimento de empoderamento de diretos trabalhistas. Já para os homens, segundo Barbosa (2015), o trabalho mostra-se como um elemento fundamental para a manutenção do sustendo da casa, na estabilização da economia, familiar, conjugal, política e social. Portanto, percebe-se que ambos, tanto homens quanto mulheres, podem atribuir significados distintos ao trabalho não só pela perspectiva individual, mas pelo sentido histórico, social e político.

Sendo assim, o trabalho assume concepções que são influenciadas pelo contexto histórico, social, cultural e pessoal para cada indivíduo. No momento da aposentadoria, esse panorama pode continuar a ser idealizado ou pode ser alterado.

Segundo Romanini, Xavier e Kovalski (2004), a vida das pessoas que se aposentam passa por mudanças significativas e, certamente, este período será resultado de como foi organizada a vida, o significado atribuído ao trabalho e os vínculos estabelecidos com a sociedade. As pessoas traçam sua respectiva vida profissional, de acordo com suas necessidades, motivações e aspirações.

Na aposentadoria, o significado do trabalho pode apresentar impactos na vida do indivíduo, por ser considerado um aspecto importante da existência humana. No imaginário popular, em uma sociedade que se mensura o valor das pessoas pelo que fazem da vida, o afastamento do trabalho resultante do processo de envelhecimento e de conclusão do ciclo de trabalho, pode também representar um regresso na posição social. A ideia que transmite esse imaginário comum, é que sem o trabalho, algumas pessoas poderão se sentir esvaziadas e sem propósito na vida, o que pode ocasionar uma ruptura identitária ou o redimensionamento de seus projetos de vida.

Nessa perspectiva, evidencia-se que a concepção da palavra aposentadoria, está conectada a perda de capacidade de ação do indivíduo e inutilidade, tornando o sujeito a alguém passivo aos acontecimentos sociais. De acordo com Rodrigues et al. (2005), essa passividade concede ao indivíduo uma espécie de morte social, considerando que a aposentadoria é, ocasionalmente, experimentada como a perda do próprio sentido da vida.

Para Zanelli, Silva e Soares (2010) existe uma concepção por parte dos trabalhadores de que a realização pessoal virá posteriormente a aposentadoria, entretanto ao chegar esse período, encontram uma diferente realidade, e muitos se sentem decepcionados por serem incapazes de direcionar com qualidade o resto da sua vida, sem estar em uma ocupação profissional. Então compreende-se que quanto mais interligados o sujeito esteja com as relações do trabalho, maior será o obstáculo com seu afastamento devido à relação direta do trabalho com a identidade do homem ao ocupar um papel importante na vida, papel pelo qual muitas vezes as pessoas são reconhecidas pelo que fazem.

2.4 PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

A aposentadoria engloba o encerramento entre o período que era exclusivamente voltado e planejado para o trabalho e o período de tempo livre, que pode acarretar em uma confusão temporal. Ao idealizarem o momento de suas vidas após a aposentadoria, alguns indivíduos podem ou não, se planejar de alguma forma para este período, de acordo com o que haviam imaginado.

A aposentadoria é um marco na mudança do sistema familiar e social do indivíduo, trazendo como consequência a alteração dos costumes de quem se aposenta e daqueles que com ele convivem, sendo então uma etapa da vida que requer preparação.

Nessa situação, o período que antecede o afastamento do trabalho, a fase de preparação para a aposentadoria, é de suma importância para o trabalhador. Duarte (2009, apud Stucchi, 1998), define o período da pré-aposentadoria como um momento em que cada pessoa deve iniciar o planejamento para uma nova etapa na vida e a decidir, em função dela, a melhor hora para se aposentar. Pois certamente se trata de uma fase em que as expectativas, boas ou ruins, permeiam grande parte dos pensamentos e sentimentos.

Ressalta-se que o conhecimento adquirido ao longo dos anos trabalhados pode ser aproveitado após a aposentadoria na realização de outras atividades com horários mais flexíveis, proporcionando uma rotina menos desgastante e ao mesmo tempo prazerosa. (PINTO; ALVES, 2014, p. 532)

A partir dessas constatações, a preparação para a aposentadoria torna-se primordial, tendo em vista que a mistura de sentimentos, característicos desta nova etapa da vida, pode ter efeitos em outras áreas da vida. Para o sujeito, as repercussões negativas podem proporcionar o

adoecimento, tanto físico quanto emocional, impactando especialmente na autoestima da pessoa.

Os efeitos da falta de uma preparação adequada dos funcionários para a aposentadoria traduzem-se em brusca redução da qualidade de vida do trabalhador que ingressa na inatividade, podendo culminar em doenças e até mesmo em morte (ABRAPP, 2003, p. 37).

Segundo Andujar (2006), os primeiros registros sobre os programas de preparação para a aposentadoria (PPA) são da década de 1950, nos Estados Unidos. Esses programas objetivavam principalmente a prestação de informações relacionadas ao sistema de aposentadoria e pensão. Posteriormente, com o desenvolver das relações trabalhistas e com o crescimento das empresas, foram incorporadas novas questões aos programas de preparação para a aposentadoria, de forma que atendesse as novas demandas que compreendem o afastamento do trabalho.

Conforme Fraiman (2008), desde 2003 já pode ser apontado no Brasil um movimento consolidado e progressivo de grandes empresas, em direção à educação e à capacitação de seus trabalhadores na preparação para a aposentadoria.

Na sociedade atual, vem aumentando a necessidade de se pensar em programas de preparação para esta fase da vida, pois o modo de produção capitalista designa o trabalho como ponto central da identidade.

No modo de produção capitalista, que idolatra a produção e aliena o trabalhador do processo de produção, a aposentadoria é frequentemente vivenciada como a perda do próprio sentido da vida, uma espécie de morte social. Ao se valorizar apenas aqueles que produzem, deprecia-se o sujeito aposentado (Rodrigues et al., 2005, p. 54).

Analisar essa etapa de transição de um período intenso de trabalho para outro mais calmo, é fundamental para que o indivíduo se sinta valorizado como ser humano, como cidadão, e como um sujeito que tanto colaborou com a sociedade através do seu trabalho. É uma forma significativa também de valorizar as experiências adquiridas ao longo dos anos e evitar perdas desnecessárias de conhecimento.

No PPA, a empresa deve desenvolver atividades contínuas de aconselhamento e preparação para a aposentadoria dos membros de sua força de trabalho, abrangendo diversos fatores, tais como físicos, psicológicos, sociais, administrativos, dentre outros. Por outro lado, a prática da responsabilidade social revela-se nas organizações como um imperativo contemporâneo. Visa a criação de um ambiente de trabalho saudável e condizente à realização pessoal e profissional dos seus funcionários. (NETTO; NETTO, 2008, p.1)

Ressalta-se então, a importância de desenvolver novas e diferentes fontes de satisfação com a aposentadoria, transformando os motivos gratificantes relacionados à identidade profissional por novas formas de busca pelo prazer. Esse novo período pode ser tão prazeroso quanto as vivências das fases anteriores, desde que possibilite o desenvolvimento individual, preservando a autoestima e desvinculando o imaginário no qual só se alcança satisfação por meio de atividades laborativas.

Nessa perspectiva, França e Soares (2009) enfatizam que os projetos de preparação para a aposentadoria contribuem para o bem-estar dos futuros aposentados uma vez que enfatizam os aspectos positivos e oportunizam a reflexão sobre os aspectos negativos da transição e proporcionam a discussão de alternativas para lidar com eles. Sendo assim, observa-se que esses projetos se tornam facilitadores da ressignificação do período de aposentadoria e proporcionam reflexão, e conseqüentemente, a transformação da ideia de que ser idoso e ser incapaz e inútil.

2.5 O TRABALHO COMO OCUPAÇÃO SOB OLHAR DA TERAPIA OCUPACIONAL

Para Carleto et al. (2010), na Terapia Ocupacional, as ocupações são fundamentais na vida das pessoas, bem como seu consequente valor terapêutico, daí as intervenções que visam auxiliar indivíduos a se engajarem em atividades significativas e com finalidade no cotidiano. A Terapia Ocupacional é baseada na concepção de que o envolvimento em ocupações estrutura a vida cotidiana e colabora para o bem-estar e saúde.

Ocupação é usada para significar tudo que as pessoas querem, precisam ou devem fazer, seja de natureza física, mental, social, sexual, política ou espiritual, incluindo sono e descanso. Refere-se a todos os aspectos reais do fazer, ser e tornar-se humano e também ao de pertencer. Meio prático e cotidiano de auto expressão, de fazer ou experimentar sentido, a ocupação é o elemento ativista da existência humana, sejam as ocupações contemplativas, reflexivas e meditativas ou baseadas em ações. (CAVALCANTE, DUTRA, ELUI, 2015, p. 5-6 apud WILCOCK & TOWNSEND, 2014, p. 542).

No período de aposentadoria há grandes expectativas do indivíduo em relação a essa fase. Essas expectativas podem estar vinculadas a concretização de projetos e realização de ocupações significativas como a convivência mais próxima a família, viajar, descansar ou até mesmo trabalhar.

Diante desse universo com inúmeras possibilidades de viver essa nova fase, Mucida (2009) aborda que não existe uma receita de como guiar a pós-aposentadoria e ressalta que

modificar a atividade de trabalho por outra, implica satisfações substitutivas, que não serão mesmo como os originais.

A questão é exatamente descobrir um lugar no qual o sujeito sinta-se bem e realizado. Sentir-se realizado é identificar-se com algo que escolheu. Coincidindo assim com o olhar da Terapia Ocupacional, que objetiva promover a independência e a autonomia das pessoas em seu cotidiano e nos seus diferentes ambientes de participação como o trabalho, lazer, etc.

O principal objeto de estudo da Terapia Ocupacional são as ocupações, que fazem parte da vida de todo ser humano em todas as idades. Na velhice, com a chegada da aposentadoria muitos indivíduos veem o trabalho como uma ocupação que não pode parar de ser desempenhada simplesmente porque chegou a aposentadoria.

Muitos indivíduos veem essa fase como momento de prosseguir ou ressignificar o ato de trabalhar e nessa perspectiva, o terapeuta ocupacional, de acordo com Lancman (2004), ao alargar seu campo de ação prevenindo e intervindo em situações concretas de trabalho, inicia o reconhecimento de diversas características e saberes, o que o torna um profissional imprescindível neste campo de atuação, tanto pela sua experiência particular no uso e no estudo das atividades, quanto pela busca de uma compreensão mais global dos indivíduos.

O terapeuta ocupacional com seu olhar voltado as ocupações e as atividades que dão sentido à vida das pessoas, pode contribuir para despertar a busca de novos projetos, novos planos, novos sonhos, contribuindo assim para a reorganização do cotidiano.

A atuação da Terapia Ocupacional junto ao público idoso, e mais especificamente aos trabalhadores aposentados, tem uma perspectiva voltada ao benefício da saúde do homem em atividade (trabalho), tendo seu olhar voltado integralmente ao ser humano, com seus aspectos biológicos, sociais, emocionais, culturais etc, buscando garantir a autonomia e a construção de possibilidades que possam resultar naquilo que for melhor para o sujeito, seja no engajamento em uma nova ocupação ou na permanência nas que já realizava. O terapeuta ocupacional é o profissional habilitado para buscar junto ao sujeito as atividades que trarão sentido ao seu projeto de vida.

Um exemplo desta contribuição é quando uma circunstância acarreta na ruptura do cotidiano do idoso, a recuperação desse processo requer por muitas vezes o envolvimento de profissionais. A Terapia Ocupacional, tendo como instrumento de suas ações as atividades, poderá auxiliar esta população que apresenta um “fazer” alterado decorrente das mudanças ocasionadas pela aposentadoria.

O Estatuto do Idoso, lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003, capítulo VI, artigo 26, garante o direito ao idoso de exercer atividade profissional. Sabendo disso, enfatiza-se a

cooperação do profissional de Terapia Ocupacional na efetivação deste direito e na inserção social desses sujeitos, possibilitando a manutenção ou retorno da participação no contexto comunitário, cultural e laboral.

Por este olhar, compreende-se que mesmo após a aposentadoria o indivíduo deve realizar suas ocupações objetivando suas potencialidades, de acordo com suas capacidades e limitações, bem como a execução de seus direitos enquanto seres humanos trabalhadores.

3. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa exploratória de abordagem qualitativa. Segundo Goldenberg (1997), a pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização. Desse modo, esta pesquisa pretende investigar e compreender as questões propostas pelo tema da pesquisa, levando em consideração os aspectos particulares dos sujeitos, respeitando-os como participantes de um determinado grupo da sociedade, com crenças, concepções, valores e significados e práticas individuais. Para a execução desta pesquisa foi empregada a técnica metodológica Snowball Sampling, conhecida como “Bola de Neve” ou “Cadeia de Informantes”, que utiliza cadeias de referência, uma espécie de rede, para o recrutamento dos participantes. De acordo com Vinuto (2010), esta técnica é uma forma de amostra não probabilística, em que os participantes iniciais de um estudo, denominados “sementes”, indicam novos participantes a fim de localizar algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa, que por sua vez indicam novos participantes e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto (o “ponto de saturação”).

3.1 LOCAIS DE ESTUDO E PARTICIPANTES

Utilizou-se para o recrutamento dos sujeitos da pesquisa, a técnica metodológica Snowball Sampling. Para o processo de localização da população a ser estudada, inicialmente foi convidado a participar da pesquisa um sujeito que atendesse aos critérios de inclusão e a partir de então, este indicou mais uma pessoa que atendesse aos mesmos critérios para participar da pesquisa. Como se trata de uma pesquisa qualitativa, foi definida a quantidade de 10 indivíduos para participarem das entrevistas, sendo 5 homens e 5 mulheres para uma melhor diversificação dos resultados. A pesquisa foi realizada no município de João Pessoa, PB, em um local, dia e horários específicos, fora do ambiente de trabalho, que melhor se adequassem aos participantes.

3.2 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Crítérios de inclusão: Indivíduos aposentados por idade, por tempo de contribuição ou invalidez que estejam atualmente trabalhando e que tenham 60 anos ou mais de idade com base no que é estabelecido pelo Estatuto do Idoso (2003), considerando todo cidadão (homem ou

mulher) acima da idade supracitada e que aceitem participar voluntariamente e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os critérios de exclusão se aplicam ao não cumprimento dos critérios de inclusão.

3.2 ASPECTOS ÉTICOS

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética e de Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba (CCS/UFPB). A pesquisa seguiu as diretrizes e as normas regulamentadoras para as pesquisas que envolvem seres humanos estabelecidas na resolução 466/2012 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

Após a aprovação pelo Comitê de Ética e Pesquisa, foi apresentado aos participantes do estudo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B), antes de ser efetuada a entrevista, que além de esclarecê-los quanto aos objetivos do estudo e seus possíveis riscos e benefícios, solicitou a autorização dos mesmos para a publicação dos resultados obtidos.

3.3 MATERIAIS E INSTRUMENTOS

Foi utilizado como instrumento de coleta de dados, um roteiro de entrevista semiestruturada desenvolvida pelas pesquisadoras, contendo perguntas acerca do tema a ser estudado (Apêndice A). A entrevista, segundo Lüdke e André, “permite correções, esclarecimentos e adaptações que a torna sobremaneira eficaz na obtenção das informações desejadas” (1994, p. 34).

A entrevista foi gravada utilizando um gravador de voz, o qual foi utilizado apenas com a autorização prévia do participante. A entrevista consistia em 6 partes. A primeira abordava os dados pessoais sobre cada participante. A segunda parte apresentava 8 fatores/razões intrínsecas e extrínsecas, intercaladas, que poderiam influenciar no retorno dos aposentados ao trabalho. A terceira parte trazia uma pergunta sobre o nível de satisfação com o trabalho atual. A quarta parte em diante se referiam a perguntas abertas sobre o imaginário sobre a aposentadoria, participação em projeto de preparação para a aposentadoria e sobre o significado do trabalho antes e depois de aposentar-se.

3.4 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

O procedimento de coleta de dados desenvolveu-se dividido em três etapas, para melhor organização das atividades a serem executadas: Etapa I: Foi realizado o contato com o primeiro sujeito do estudo que foi antecipadamente escolhido, seguindo os critérios de inclusão, a fim de marcar dia, horário e local que melhor se adequasse ao mesmo. Após confirmação do aceite, o sujeito da pesquisa era informado sobre o objetivo do estudo, sobre a metodologia do Snowball Sampling, assim como seu funcionamento, e uma breve explicação sobre o método de pesquisa a ser empregado, nesse caso, a entrevista. Etapa II: Consistiu na aplicação da entrevista de acordo com local, data e horário preestabelecidos. Etapa III: O sujeito indicou a próxima pessoa a ser entrevistada de acordo com os critérios de inclusão propostos na pesquisa.

O processo para análise de dados sucedeu-se dividido em mais duas etapas. Etapa I: Posteriormente a realização das entrevistas, foi dado início a transcrição literal do material coletado e foi feita a leitura das entrevistas para análise e interpretação do conteúdo, investigando cada resposta e cada fala individualmente. Etapa II: Foi efetuada a análise do conteúdo que, segundo Bardin (2009), esse método torna-se um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. Nesse caso, realizou-se a identificação de ideias, mapeamento das semelhanças e diferenças entre as falas dos sujeitos e realização de releituras sucessivas das falas transcritas, com o objetivo de observar detalhadamente cada fala e responder as questões inerentes a pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste estudo investigou-se a influência de fatores intrínsecos e extrínsecos na decisão de aposentados para retornar ou permanecer no trabalho.

Participaram da pesquisa 10 idosos que tinham idades entre 60 e 75 anos (Média = 64,4), sendo 5 do sexo feminino e 5 do sexo masculino como previsto na metodologia estabelecida. Cada indivíduo apresentou naturalidade de diferentes cidades, entretanto, todos residem atualmente em João Pessoa, exceto um participante que declarou morar em Santa Rita, Paraíba. Dentre os participantes, 8 são casados, 1 solteiro e 1 divorciado.

O tempo de aposentadoria varia entre 1 a 18 anos. Dos participantes, 8 se aposentaram por tempo de serviço e os outros 2 por invalidez. Quanto a escolaridade, de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB 9394/96), que é a legislação que regulamenta o sistema educacional (público ou privado) do Brasil (da educação básica ao ensino superior), 7 possuíam educação básica enquanto 3 possuíam educação superior.

Dentre os participantes, 6 mudaram de profissão após a aposentadoria, como por exemplo um senhor que era escrivão da polícia que se tornou técnico em máquina de lavar roupa, uma senhora que era professora e que se tornou empresária, outra que era técnica de enfermagem e agora é costureira, entre outros.

Esses dados evidenciam que a população em estudo tem buscado cada vez mais manter-se produtivo e trabalhando seja por aspectos intrínsecos ou extrínsecos, porém buscando uma nova carreira que fosse mais viável e que mantivesse seu papel de trabalhador, não necessariamente estando no mesmo emprego.

Segundo Duarte (2009, apud Silva 1999), o papel de trabalhador, tão exaltado na construção identitária, pode romper-se diante da saída do mundo do trabalho, tornando-se relevante uma reorganização do projeto de vida e de sua identidade, já que a centralidade do trabalho em nossa sociedade confere uma perspectiva de exclusão social para aqueles que se encontram em situação de aposentadoria.

Com esses dados fica claro que algumas pessoas ainda preferem continuar no trabalho que exercia anteriormente, contudo, ainda há quem prefira usar essa ocasião para realizar sonhos, eliminando obrigações incômodas, renovando valores e prioridades.

São indivíduos que continuam trabalhando, porém em outra área, e isso reflete que muitos estão procurando não só permanecer por permanecer no contexto laboral, mas sim manter-se ativo e produtivo, fazendo aquilo que traz satisfação, conciliando uma vida mais

equilibrada entre o tempo oferecido para o novo trabalho e o cuidado com a saúde, lazer, família e outras atividades significativas.

O fato da diferença do tempo de aposentadoria, a questão do gênero, escolaridade e outros fatores compartilhados acima podem influenciar no discurso do sujeito, sendo assim a Análise do Conteúdo compreende uma intermediação entre o homem e a realidade social e natural. Desse modo, o perfil dos participantes traçado acima se faz necessário para alcançar essa realidade em que o indivíduo está inserido.

Delineado este perfil, segue-se a análise dos dados qualitativos, onde foram reunidos em 6 eixos de categorias de análise: 1. Fatores intrínsecos da permanência no mercado de trabalho pós aposentadoria; 2. Fatores extrínsecos da permanência no mercado de trabalho pós aposentadoria; 3. Nível de satisfação com o trabalho atual; 4. Imaginário sobre a aposentadoria; 5. Programa de preparação para a aposentadoria e 6. Significado do trabalho pós aposentadoria.

Essas categorias permitem atingir um nível de compreensão mais amplo do tema estudado, visando interpretar o conteúdo analisando adequadamente os dados colhidos e os aspectos implícitos e explícitos que são relevantes para a pesquisa. A primeira temática optada a ser discutida foi a que se refere aos fatores intrínsecos, considerando que esta foi a categoria que apresentou maior destaque entre os participantes.

4.1 FATORES INTRÍNSECOS DA PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO PÓS APOSENTADORIA

Com relação aos fatores que motivaram os aposentados a continuarem trabalhando, os fatores intrínsecos se sobressaíram em relação os fatores extrínsecos. Dentre os fatores intrínsecos que obtiveram maior frequência de sujeitos que afirmaram influenciar totalmente o retorno ou permanência no mercado de trabalho, está o fator: *Para me sentir produtivo* (Em que 4 participantes afirmaram que este fator influenciou totalmente), seguido de *por necessidade de realização pessoal e necessidade de conviver com outras pessoas* (Onde 2 sujeitos declararam que cada fator desse influenciou totalmente).

Observa-se então, que o fator intrínseco *para me sentir produtivo* foi o que mais influenciou na permanência destes aposentados no mercado de trabalho. Em sequência, aparece o fator, *para aquisição de novos conhecimentos* (Onde nenhum indivíduo relatou que esse fator influenciou totalmente). Faz-se necessário discutir sobre os três primeiros fatores que se destacaram nas respostas dadas pelos entrevistados e também sobre o fator em que os sujeitos consideraram como o menos influente dos fatores intrínsecos apontados, que foi *para aquisição*

de novos conhecimentos. Os idosos serão identificados como IM, sendo do IM1 ao IM5 referentes aos idosos do sexo masculino e IF, sendo do IF1 ao IF5 referentes aos idosos do sexo feminino. Também será apresentada a idade dos participantes.

Gráfico 1: Frequência absoluta dos sujeitos que marcaram “Influenciou Totalmente” nos fatores intrínsecos correspondentes aos itens 1,3,5 e 7 da primeira questão da entrevista.



Fonte: Gráfico gerado na planilha do Excel.

Os resultados mostram que os aposentados estão se mantendo no trabalho porque foram mais influenciados pelo aspecto da produtividade, demonstrando a necessidade de querer ser útil e ativo nessa fase da vida.

Para Fôlha e Novo (2011), os indivíduos têm uma relação com o trabalho bastante diversa: para alguns ele é apenas um meio de sobrevivência, para outros uma fonte de prazer e de criatividade. A aposentadoria pode ser um momento bom, de construir projetos novos, com mais tempo livre ou ser um momento de perda da atividade laboral, da identidade profissional ou mesmo de afastamento dos colegas de trabalho.

No fator sobre *se sentir produtivo*, IF1 faz uma afirmação relevante e o participante IM9 também revela algo que integra esse pensamento:

“Porque em casa a pessoa não produz nada, fica ocioso, as células vão se degenerando mais rápido, a gente adoece e envelhece mais rápido e morre também mais cedo.” (IF1, 60 anos)

“Sim, eu queria me sentir produtivo totalmente, porque eu não queria tá parado, eu não queria virar um sedentário, entendeu? E eu queria me sentir produtivo até pra mim mesmo, que eu nunca me vi parado (...)” (IM9, 60 anos)

Nesse contexto, vemos exemplificado nestes dois comentários, o discurso que norteou as respostas deste fator. Destaca-se a preocupação com a qualidade de vida, o manter-se ativo e em constante produtividade para não acarretar em doença, envelhecimento precoce, sedentarismo, levando até a morte. Então, a questão da qualidade de vida, saúde e produtividade, surge como importante influencia na permanência do aposentado no seu trabalho.

Isso reforça os achados de outros estudos sobre o estereótipo acerca da aposentadoria e do envelhecimento. Ratificando este pensamento, Costa e Soares (2009) asseguram que na sociedade capitalista em que vivemos, o aposentado, muitas vezes, tende a ser relacionado a valores negativos, como inútil, velho e incapaz.

Essas ideias encontram-se associadas a estigmatização sobre o envelhecimento, que de acordo com Moraes e Witter (2007, apud Skinner e Valghan, 1983), a chegada da velhice inclui as limitações da idade avançada sem a mesma vitalidade, sem a mesma rapidez de raciocínio, sem a mesma percepção sensorial e motora, ou mesmo cognitiva.

Balestra (2002), enfatiza que a possibilidade de uma pessoa vir a ter uma vida fisicamente ativa na velhice, ser capaz de tomar suas próprias decisões, de realizar suas atividades de vida diária, são fatores que exercem efeitos positivos sobre o que ela sente, sobre sua autoavaliação e sobre sua própria imagem.

Dentre os comentários sobre o fator intrínseco de *por necessidade de realização pessoal*, no geral não foram detectadas muitas semelhanças nos comentários, entretanto destaca-se a fala de IF2:

“Eu me sinto realizada. Porque eu gosto, né? Quando a gente faz aquilo que gosta a gente se realiza né? Eu gosto demais mesmo e não pretendo parar nem tão cedo.”
(IF2, 60 anos)

Assim como o comentário de IM7,

“Influenciou, porque primeiro eu gostava, eu nunca fui de ficar parado esperando os outros, sempre gostei de me movimentar (...)” (IM7, 75 anos)

Então percebe-se elementos importantes, primeiro o “gostar” do que faz. Fica evidenciado que eles gostam, se sentem bem e realizados no trabalho que exercem e em segundo lugar, o “parar” de trabalhar que surge de forma negativa, na tentativa de demonstrar o lado desfavorável de ficar parado, sem estar engajado em alguma atividade laboral e em terceiro lugar a expectativa de manter-se ativo.

Posteriormente, o fator intrínseco que se destacou igualmente ao fator de *realização pessoal* foi, *por necessidade de conviver com outras pessoas*. Neste fator, evidenciou-se as relações sociais que os sujeitos entrevistados tinham e como elas se dão cotidianamente, enfatizando qual o impacto dessas redes de apoio no trabalho durante a aposentadoria.

“Porque você tem contato diário com as pessoas, você troca ideias, você escuta, você fala, você desopila.” (IM8, 70 anos)

Para Lancman (2004, apud Galvão e Cavalcanti, 2007), há uma centralidade do papel do trabalho na vida das pessoas, funcionando ele como promotor da constituição da identidade individual e, conseqüentemente, interferindo diretamente nas inserções sociais. Ele está relacionado à composição das redes sociais dos sujeitos, as suas trocas afetivas e econômicas e, dessa forma, conduzindo o cotidiano das pessoas. Para a autora, o trabalho baseia o sentimento de pertencimento social. Pode-se perceber o papel da Terapia Ocupacional diante desse contexto, que pode intervir no cotidiano das pessoas proporcionando qualidade de vida, considerando a relevância que é para o indivíduo se sentir produtivo, realizado e participante ativo da sociedade com a possibilidade de interagir e se comunicar com os outros a sua volta. A Terapia Ocupacional contribui com o olhar singularizado diante do significado que o trabalho possui para as pessoas, buscando atuar como facilitador do processo de inserção, reinserção no contexto laboral e participação social.

Dentre todos os fatores, o fator que não influenciou totalmente os entrevistados a permanecerem ou retornarem ao mercado de trabalho foi, *para aquisição de novos conhecimentos*. Isso mostra que este fator não foi o principal motivador dessa permanência, entretanto, durante as entrevistas foi observado que os comentários sobre esse fator podem ser classificados em duas perspectivas distintas. A primeira perspectiva são os idosos que relataram não estarem tão interessados na ampliação dos conhecimentos, como no caso de IF1:

“Influenciou pouco. E eu também não estou mais muito interessada em ampliar meus conhecimentos não.” (IF1, 60 anos)

A segunda perspectiva são os idosos com consideram esse fator como importante influência na sua permanência ou retorno para o mercado de trabalho, todavia, estes sujeitos também não consideram esse fator como sendo determinante ou decisivo nesse contexto.

“Porque quando a gente conhece uma coisa nova, não é bom? Ai a gente experimenta, vai com vontade, não é bom?” (IF4, 64 anos)

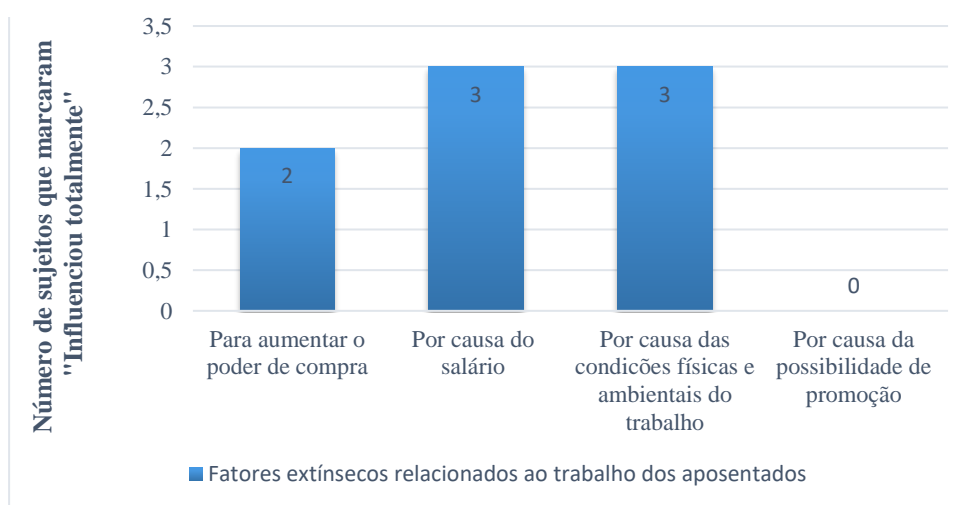
“Sim, isso é muito bom eu tô sempre estudando, em grupos de estudos, tô sempre fazendo novos cursos, acho que é uma produção que você tem sempre que tá investindo.” (IF5, 66 anos)

Então apesar com considerarem algo bom adquirir novos conhecimentos, este não foi um fator primordial, dentre os aspectos intrínsecos relacionados ao trabalho. Segundo Scortegagna e Oliveira (2012), através do processo educativo, dos novos conhecimentos, o idoso tem possibilidade de se socializar, aumentar suas relações pessoais, conhecer novas realidades e se inserir em um contexto social maior. Relevando assim a capacidade que o idoso tem de aprender, se atualizar, se manter em constante aprendizado e de fortalecer sua relação com o outro e com o mundo.

4.2 FATORES EXTRÍNSECOS DA PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO PÓS APOSENTADORIA

Os fatores extrínsecos também influenciaram a permanência e retorno dos aposentados ao trabalho, porém no geral, foi evidenciado pelos participantes em segundo plano, em relação aos fatores intrínsecos. Algo que é bastante curioso, visto que contraria argumentos a favor da motivação financeira para a permanência de aposentados trabalhando, tal como os de Carrera-Fernandez e Menezes (n.d.) que atribuem a decisão de retorno ao trabalho entre aposentados apenas ao salário que ele pode obter no mercado. Contrapondo o pensamento anterior, Pereira (2002) argumenta que a necessidade que o sujeito possui de se sentir produtivo, útil, capaz de interagir com o meio e levar conhecimento de sua experiência de vida para o seu trabalho, se sobrepõe à necessidade financeira.

Gráfico 2: Frequência absoluta dos sujeitos que marcaram “Influenciou Totalmente” nos fatores extrínsecos correspondentes aos itens 2,4,6 e 8 da primeira questão da entrevista.



Fonte: Gráfico gerado na planilha do Excel.

Na categoria dos fatores extrínsecos, ressaltaram-se dois fatores que influenciaram igualmente na volta e a permanência no mercado de trabalho dos entrevistados: *Por causa do salário* (Para 3 dos entrevistados esse fator influenciou totalmente) e *por causa das condições físicas e ambientais do trabalho* (Onde 3 participantes também relataram que esse fator influenciou totalmente).

Em seguida, surge o fator: *Para aumentar o poder de compra* (Que para 3 pessoas isso influenciou totalmente), e por último, *por causa da possibilidade de promoção* (Nenhum dos participantes respondeu que esse fator influenciou totalmente). Neste caso, se faz necessário discutir os dois fatores de maior influência que são: *Por causa do salário e por causa das condições físicas e ambientais do trabalho*, e também sobre o fator extrínseco de menos influência para os entrevistados que foi *por causa da possibilidade de promoção*.

Dentre os fatores extrínsecos, o *salário* destacou-se nas respostas dos entrevistados, demonstrando sua influência na permanência do aposentado no mercado de trabalho. Nos comentários dos participantes, nota-se o discurso de que o salário contribui na renda financeira, dando suporte para complementar o ganho da aposentadoria, garantindo assim a sobrevivência.

“Por causa do salário, principalmente, totalmente. Como já falei antes, o dinheiro cai lá pra baixo, cai demais e não dá pra viver com ele só. Não dá nem pra pagar um plano de saúde.” (IF1, 60 anos)

“É lógico. Bem, é a mesma coisa porque uma mão lava a outra, se eu parasse aí, então eu não tinha mais nada, entendeu. Então isso aí, é para a sobrevivência.” (IM7, 75 anos)

“Meu salário é um salário mínimo, aí eu pago pensão, restando apenas 650 reais, aí tem água, luz, minha comida, tem remédio para comprar. Para ser mais uma rendazinha para a minha estadia, meu conforto.” (IM10, 62 anos)

Pode-se constatar que a motivação dos sujeitos da pesquisa com seus trabalhos está atrelada ao fator do salário. Este item atua como estímulo para que o indivíduo permaneça engajado nas suas atividades profissionais.

O salário é uma contraprestação pelo trabalho de uma pessoa na organização. Em troca do dinheiro [...], a pessoa empenha parte de si mesma, de seu esforço e de sua vida, comprometendo-se a uma atividade cotidiana e um padrão desempenho na organização. (CHIAVENATO, 2004, p. 260)

Para alguns o salário surge como uma fonte financeira para o próprio sustento e também da família, além de assumir um papel de mantenedor da sobrevivência, onde os trabalhadores encontram recursos para comprar os suprimentos, pagar aluguel da casa, fazer pagamento de

contas, entre outras. Outro fator extrínseco que influenciou os entrevistados foi, *por causa das condições físicas e ambientais do trabalho*. Esse fator diz respeito a segurança física que o ambiente de trabalho proporciona, conforto etc., e também diz respeito a integração do aposentado no ambiente que seja considerado agradável por ele.

“(...) Onde eu trabalho já sabiam que eu era uma pessoa de uma certa idade, apesar de não ter regalia, faço aquilo que posso fazer, quando eu não posso fazer eu recorro a outro e o outro me ajuda.” (IM6, 67 anos)

“Esse meu trabalho agora é um desestresse pra mim, sabe? É um relaxamento, é prazeroso, eu gosto do que eu faço (...) enfim, é um trabalho relaxante, prazeroso.” (IM9, 60 anos)

Os comentários acima expressam uma ideia de que os entrevistados se sentem bem no ambiente em que trabalham. Ambos possuem uma visão positiva do ambiente de trabalho. Segundo Klein, Tonello e Pessa (2014), quando existem meios que proporcionem o bem-estar do indivíduo no decorrer da realização das atividades de trabalho, o retorno é pessoas com alto nível de motivação, sendo fator vital para maior produtividade.

Na primeira fala percebe-se que apesar da idade, o sujeito tem um suporte, a ajuda das pessoas que estão no mesmo ambiente de trabalho e independente da limitação física da idade, o sujeito relata que o ambiente oferece condições para ele fazer as coisas que estejam dentro do seu limite.

No segundo comentário observa-se que o ambiente de trabalho oferece prazer, favorece condições de desestresse e até relaxamento. Isso pode colaborar para um maior rendimento, bem-estar e qualidade de vida do indivíduo.

De acordo com Lussi e Morato (2015), o trabalho é concebido pelo terapeuta ocupacional como socialmente construído e como elemento central na vida dos indivíduos, que pode proporcionar a inserção no mundo de produção e consumo, a independência e autonomia em relação à família e à sociedade, a expansão de relações pessoais e sociais, bem como o exercício de cidadania. Podendo promover a inserção laborativa, como por exemplo através de atividades de geração de renda, da organização do cotidiano, entre outras atividades que possibilitem às pessoas independentemente do nível de habilidades e com variados graus de autonomia exercerem atividades de trabalho e receberem por isso.

O terapeuta ocupacional dispõe de conhecimentos sobre as atividades, o fazer, ação humana, trabalho, cotidiano, etc., influenciando assim na motivação extrínseca ao trabalho, favorecendo a permanência ou retorno a atividade profissional, se porventura este for o desejo do cliente.

O fator *por causa da possibilidade de promoção*, foi o que menos influenciou os entrevistados, não só dentre os fatores extrínsecos como no contexto geral entre fatores intrínsecos e extrínsecos. Os sujeitos relataram não existir essa possibilidade de promoção, revelando que não há mais para onde ascender profissionalmente adquirindo algum cargo superior.

“Nao, já cheguei no máximo. Essa promoção ai não existe, não tenho aonde chegar mais não.” (IF2, 60 anos)

“Não. Porque eu já aprendi muita coisa, já sei muita coisa e não tem como, não vejo como. Pelo menos assim no ambiente em que eu trabalho eu não vejo mais como promover mais, pra que? Pra onde? Não tem mais ascensão não. O meu cargo já é um cargo um pouquinho elevado assim, não tem mais pra onde subir não.” (IF1, 60 anos)

Para aqueles que são chefes ou trabalham como autônomos, esse fator também surge como pouco influente, então os entrevistados que se encontram nessa posição, descartam a probabilidade de promoção, como o participante IM9:

“Eu me promover? Aonde? Como? Não tem como.” (IM9, 60 anos)

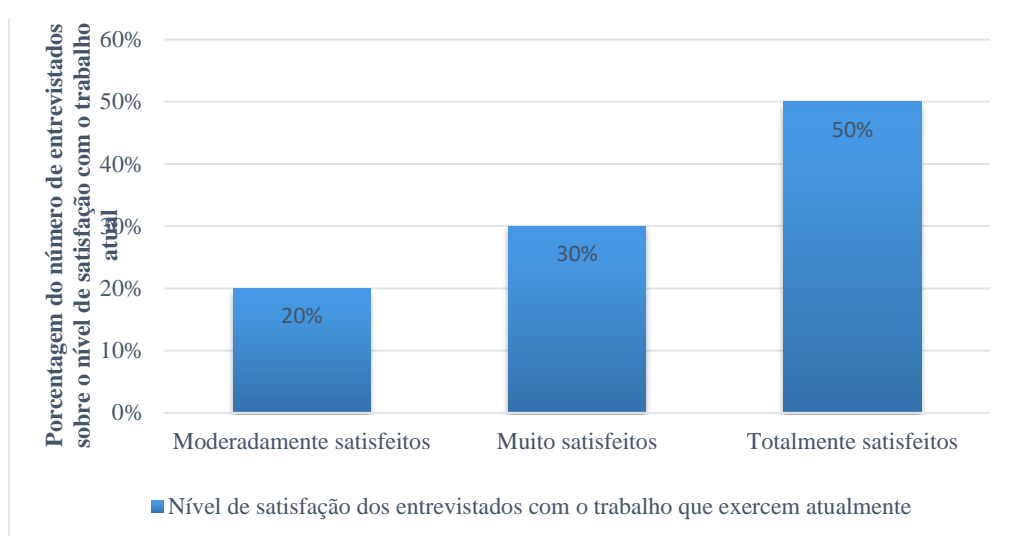
Demonstrando assim, que esse fator foi evidenciado como sendo o menos influente na permanência e retorno dos aposentados ao mercado de trabalho.

Os dados obtidos na totalidade da entrevista, em relação aos fatores intrínsecos e extrínsecos relacionados ao trabalho de aposentados que continuam trabalhando, mostraram que o retorno ou a permanência ao mercado de trabalho é influenciado por fatores intrínsecos em relação a produtividade e realização, mais do que por fatores extrínsecos de natureza econômica ou financeira. Os aposentados investigados voltaram ao trabalho porque, primeiramente, queriam se sentir produtivos e realizados. A necessidade do salário e as condições físicas e ambientais do trabalho, embora tenha a sua importância, não foi a motivação mais relevante.

4.3 NÍVEL DE SATISFAÇÃO COM O TRABALHO ATUAL

Foram detectados 3 níveis variados de satisfação com o trabalho atual entre os entrevistados. Cinco participantes (N=5, 50%) revelaram estar totalmente satisfeitos com o trabalho, três (N=3, 30%) afirmaram estar muito satisfeitos e dois (N=2, 20%) disseram que estão moderadamente satisfeitos.

Gráfico 3: Porcentagem de cada nível de satisfação indicado pelos aposentados referentes ao trabalho que executam atualmente.



Fonte: Gráfico gerado na planilha do Excel.

Os homens apresentaram um nível maior de satisfação com o trabalho em relação às mulheres. As expectativas para o período de aposentadoria apresentam semelhanças e diferenças entre os gêneros e isso reflete na satisfação que eles têm com o trabalho que exercem.

Quando comparados dois comentários masculinos e dois comentários femininos relacionados a mesma temática, pode-se perceber que os homens se mostram mais satisfeitos com o trabalho e transmitem mais segurança ao falar sobre o trabalho atual e sobre aquilo que lhes dá satisfação nesse contexto.

“Eu sou sincero, eu gosto do meu trabalho. Me sinto satisfeito por causa do ambiente, do acolhimento, eu brinco com todo mundo, tem um monte de funcionários, mas eu sou o que mais brinco, mexo com eles todos e com a chefia também, então me sinto satisfeito. Eu preciso do salário, eu preciso do emprego e pra mim faz bem! É melhor do que tá em casa.” (IM6, 67 anos)

“Porque toda vida eu gostei de trabalhar em alguma coisa onde eu me sentisse o dono, o patrão, entendeu? Hoje eu sou meu patrão, hoje eu sou meu dono, hoje eu trabalho a hora que eu quiser, eu faço meu horário, hoje eu não tô preso a horário, entendeu? Eu queria continuar trabalhando, mas sem uma coisa que me prendesse a horário, por essa questão de flexibilidade de horário, de condições de trabalho.” (IM9, 60 anos)

“Moderadamente satisfeito, porque o meu trabalho é muito estressante. Eu gostaria de ter um trabalho mais suave. Então não é ruim, mas também não me agrada muito o trabalho que eu faço não. Queria ter um negócio mais sussegadinho sabe?” (IF1, 60 anos)

“Estou muito satisfeita. Totalmente não, mas muito sim. Porque eu me sinto bem trabalhando. Eu me sinto melhor que do que estando em casa. Não gosto de ficar em casa, pra mim aqui é tudo (...)” (IF2, 60 anos)

Os comentários sobre essa temática evidenciam que no geral, as pessoas estão satisfeitas com seus trabalhos atuais. O nível de satisfação está fortemente correlacionado com motivos de caráter intrínseco como a necessidade de convivência com outras pessoas, produtividade e surge o fator extrínseco de condições físicas e ambientais do trabalho, como percebe-se na fala de IM9 e IF1. A partir disso, identifica-se então a colaboração que os profissionais de Terapia Ocupacional podem trazer atuando em meio a esta realidade, ressignificando áreas de ocupação que podem estar comprometidas, como por exemplo o trabalho, ou simplesmente fortalecendo ou promovendo essa satisfação com o emprego, por meio da demanda do indivíduo.

Para Lancman et. al (2016), acima de ganhos financeiros, o ato de trabalhar representa participar da vida social, possibilitar a identificação com aquilo que faz, a realização de si. Em síntese, o trabalho constitui-se como um fator primordial na construção da saúde, atestando a atuação do terapeuta ocupacional nesse contexto, favorecendo a superação de obstáculos e dificuldades encontrados por profissionais e trabalhadores nos processos de retorno e permanência no trabalho, em especial após períodos longos de afastamento.

4.4 IMAGINÁRIO SOBRE A APOSENTADORIA

Nesta temática foi observado algo curioso através dos comentários dos participantes. Das cinco mulheres, quatro relataram imaginar uma aposentadoria diferente da que vivem atualmente, apenas uma referiu estar vivendo a aposentadoria como imaginava anteriormente. Dos cinco homens, três deles mencionaram viver uma aposentadoria diferente da que pensavam ter e dois confessaram não ter imaginado nada sobre isso.

Em suma, a maioria dos participantes compartilharam que sua atual condição de aposentadoria está inserida em um contexto diferente daquilo que tinham pensado anteriormente. E esses imaginários são a priori, rodeados de idealizações acerca do descanso pós aposentadoria, do aproveitar e curtir a vida para viajar, comprar, e ter condições financeiras favoráveis. Entretanto, esses ideais foram interrompidos devido à necessidade de continuar trabalhando seja por influência de fatores intrínsecos ou extrínsecos.

Visto que a aposentadoria é um período singular em que cada sujeito traz diferentes formas subjetivas de imaginar e refletir sobre ela, nesta temática encontra-se nos discursos dos

participantes, os planos e as perspectivas que eles possuíam com relação à aposentadoria, como eles imaginavam que seria, como se sentem em relação a isso e se como ela se constitui atualmente. Corroborando este pensamento, França e Vaughan (2008) afirmam que a aposentadoria tem dimensões positivas, tais como: liberdade do trabalho, mais tempo para os relacionamentos, novo começo e mais tempo para atividades culturais e de lazer e para os investimentos. Pensamentos estes que transpassavam os discursos entrevistados, que traziam a esperança de se ter uma nova vida durante o período de aposentadoria, com mais tempo, dinheiro e descanso.

“Ah, eu pensava diferente, eu pensava que quando eu me aposentasse eu não iria trabalhar mais. Porque imaginava ter condições de tá aposentada e não precisar mais trabalhar, mas não é isso. Infelizmente não é isso.” (IF2, 60 anos)

“Ah eu imaginava que eu ia passear com meu marido, toda tarde eu ia pra calçada da praia pra olhar o mar, pra ver o povo passar, pra gente ficar conversando, mas não foi nada disso (...)” (IF4, 64 anos)

“Eu dizia sempre a minha véia, que quando eu me aposentasse eu ia comprar uma cadeira de balanço, ficar aqui na calçada, ia comprar um jornal, ficar lendo jornal todo o dia. Essa era minha intenção, mas não pôde se realizar(...)” (IM6, 67 anos)

“Eu imaginava ser rico e morar num sitio ou numa fazenda, sabe? Eu imaginava isso, sabe? Só que isso não aconteceu, se você me perguntar se eu sou frustrado por conta disso, não (...)” (IM9, 60 anos)

Esse exemplo de alguns comentários sobre essa temática, esclarece o quanto é desejável para o período após a aposentadoria, relaxar depois de anos de trabalho. Observa-se os planejamentos individuais de cada sujeito relacionado ao modo de como aproveitar esse momento, seja passeando, lendo jornal sentado numa cadeira de balanço, sendo rico, tendo um bom suporte financeiro, etc.

Percebe-se também que alguns homens, diferentemente das mulheres, demonstraram não pensar sobre a aposentadoria, como no comentário a seguir:

“Você acredita que eu não pensava nisso, não imaginava isso! E continua assim!” (IM8, 70 anos)

Esse aspecto pode ser compreendido em virtude da diferença do comportamento entre gêneros. A mulher, ao comentar sobre esta temática, tende a ser mais planejada, mostrando de maneira específica e detalhada aquilo que pensa ou deseja, alguns homens também se apresentaram objetivos, entretanto vale destacar que alguns sequer imaginavam sobre o período de aposentadoria. Diante disso, Alves e Alves (2012) relatam que a aposentadoria emerge de

maneira diferente para os sexos. Então observa-se a diferença de entre os gêneros, de que para as mulheres possuem maior planejamento para o período de aposentadoria, mesmo que estes não tornassem a concretizar-se no futuro.

Concebendo sentidos para a aposentadoria de acordo com o imaginário particular de cada participante investigado, eles relatam por um lado, que antes de serem aposentados, imaginavam que teriam condições e suporte para realizar atividades que eram impossibilitadas devido a condição financeira e/ou falta de tempo, por exemplo. Atividades estas, que eram planejadas para trazer prazer e satisfação no período de aposentadoria.

Isso era o que de fato envolvia seus desejos e vontades, contudo, hoje se deparam com a realidade da aposentadoria e apesar de não terem alcançado os objetivos que circundavam seu imaginário, eles encontram satisfação através das atividades que fazem, nesse caso o trabalho, ressignificando assim o momento presente que é a aposentadoria.

Francisco (2005) ressalta que, o homem é um ser que em suas relações necessita estar sempre encontrando novas soluções para as situações de vida que se apresentam. Dessa forma, a terapia ocupacional poderá auxiliar o sujeito a compreender suas próprias necessidades e definir estratégias de lidar com os conflitos cotidianos, a ressignificar seu fazer e pensar sua ação no mundo, respeitando as possibilidades dos envolvidos.

Segundo Vitola (2004), a aposentadoria emerge de modo significativo na vida das pessoas de terceira idade, inserindo-se em suas vivências e significações de forma evidente.

4.5 PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Por unanimidade, todos os idosos entrevistados referiram não ter recebido qualquer preparo para o evento da aposentadoria, nem participado de nenhum programa de preparação para a aposentadoria. Muitos relataram que nem sequer sabiam da existência de algum programa relacionado a este aspecto.

De acordo com Netto & Netto (2008), os programas de preparação para a aposentadoria emergiram como um tema fundamental quando se discutia em responsabilidade social das empresas. Com o propósito de suavizar os riscos da transição de um período intenso de ocupações e responsabilidades para outro que traz uma mudança profunda de costumes e ações, algumas organizações públicas, privadas e do terceiro setor sentem a necessidade de que esta fase seja a menos traumática possível, e a que a aposentadoria se torne um novo tempo, com novas perspectivas e novos objetivos a alcançar.

Ainda de acordo com Netto e Netto (2008, apud Debetir e Monteiro, 1999) os programas de preparação para a aposentadoria nas organizações, precisam desenvolver em trabalho interdisciplinar, de caráter biológico-psicológico-social, de forma que os empregados possam construir uma concepção de aposentadoria mais positiva e próxima da realidade.

Costa e Soares (2009) afirmam que tais programas não visam tratar apenas os sintomas que surgem de uma aposentadoria mal sucedida, mas atuar de maneira preventiva levando em consideração a subjetividade de cada sujeito, pois cada um alcançará o momento da aposentadoria em seu tempo.

Segundo a cartilha do Senado Federal (2015), nos programas de preparação para aposentadoria são levados em conta temas como o planejamento financeiro, os cuidados com a saúde, o envelhecimento, os cuidados com os relacionamentos, além de um passo a passo sobre o que você precisa para se aposentar.

Ao se falar em aposentadoria, uma sucessão de inseguranças e questionamentos aparecem: Como será esse novo período na minha vida? O que vai mudar? Será melhor? Entre outras dúvidas. Estes programas surgem no intuito de auxiliar as pessoas que estão em fase de aposentadoria, na busca de respostas a suas questões e autoconhecimento.

Para França e Soares (2009), o projeto de preparação para a aposentadoria, atua como facilitador do bem-estar daqueles que se tornarão aposentados, enfatizando os aspectos positivos e favorecendo reflexões sobre os aspectos negativos do período de transição para a aposentadoria, bem como a discussão de meios para se lidar com eles. É um momento para construir ou reconstruir o projeto de vida a curto, médio e longo prazos, priorizando seus interesses, singularidades e atitudes que precisam tomar para realizar seus projetos pessoais e familiares.

A resposta obtida por uniformidade através dessa questão na pesquisa, constatou que isto sinaliza a escassez de programas como este disponíveis para a população e a falta de conhecimento do público sobre ela. Revelando assim, a importância de políticas e programas que favoreçam a inclusão e possibilitem a ressignificação desta nova fase da vida, às pessoas quando se aposentam.

A preparação para aposentadoria se apresenta, então, como uma estratégia de promoção da saúde dos idosos, um espaço que necessita ser ocupado pelos profissionais de saúde que trabalham com envelhecimento, incluindo o terapeuta ocupacional, buscando contribuir para a permanência de um cotidiano significativo, repleto de projetos de vida e cheio de singularidades. Como aborda Paulin e Oliveira (2009) relatando o valor da intervenção do

terapeuta ocupacional no período anterior e depois da aposentadoria, que pode favorecer para que os idosos sejam sujeitos ativos ao se reconhecerem diante da nova situação.

4.6 SIGNIFICADO DO TRABALHO PÓS A APOSENTADORIA

Observou-se nessa temática, uma nítida diferença nos comentários entre os gêneros. No aspecto geral, cinco dos participantes mudaram o significado do trabalho após a aposentadoria e os outros cinco continuaram com o mesmo significado que possuíam antes para o trabalho. De forma interessante, no discurso das mulheres, foi encontrado o significado do trabalho relacionado a conquista de poder enquanto mulher, atribuído também a independência financeira e social concomitante ao auxílio no sustento da família.

Isso reflete uma característica do público desta pesquisa, por se tratarem de um público idoso, que vivenciaram o auge da luta por direitos trabalhistas das mulheres, a construção de novos papéis sociais para homens e mulheres, as conquistas pelo espaço feminino dentro da sociedade tornam-se evidentes nesse contexto.

As mulheres sempre trabalharam. Porém, as suas relações com o mundo do trabalho foram transformando, tanto em relação aos significados que a sociedade – e as próprias mulheres – atribui ao seu trabalho quanto à forma como elas se inserem nas relações de produção. (GONÇALVES, 2004, p.6)

Assim, podemos observar no discurso a seguir da participante IF5, algumas características que refletem os papéis sociais que trazem significado, levando em consideração todo esse contexto histórico.

“Antes de me aposentar significaria eu acredito que assim, um investimento, é um poder, uma renda, né? Ajudar ao esposo, a família na administração da casa né? Mas você ter esse dinheiro é um poder que a gente sente enquanto mulher, né, então isso aqui é meu, mesmo que não seja só é nosso, mas assim você tem, sem precisar tá pedindo, então isso foi muito bom esse lado e agora depois de aposentada também continuo com esse, acho que assim bem mais tranquilo agora, entendesse? Hoje em dia tá mais tranquilo, vejo esse mundo de tanto desemprego hoje me dá mais essa estabilidade, né? Essa tranquilidade. Hoje eu já ajudo netos, ajudo os filhos e de certa forma me ajuda e com preocupação porque eu, nós somos mortais então eles têm que andar com as pernas deles, ne? Não vai ter vovó, não vai ter mamãe todo tempo.”
(IF5, 66 anos)

Atualmente, o significado do trabalho permanece o mesmo para IF5, contribuindo além da independência, para o auxílio da família no suporte financeiro. De acordo com Alves (2007,

p.50), as mensagens veiculadas pelos meios de comunicação enfatizam a imagem da “rainha do lar”, exacerbando-se a mistificação do papel da dona-de-casa, esposa e mãe. Então percebe-se essa preocupação não só com o trabalho, mas também com a família, com o lar, com o papel social de mãe, avó e esposa.

A aposentadoria não representa uma mudança brusca para as mulheres, mas sim um novo estágio, no qual continua ligada à família e à casa. Essa é uma situação que remete à cultura da época, pois as mulheres que hoje estão com idades entre 65 e 80 anos de idade, foram educadas para casar dedicar-se à casa, aos filhos e marido (VITOLA, 2004, p.160-196).

No discurso masculino, observa-se que a centralidade é o trabalho como o sustento primário da família, em nossa sociedade, ao longo da vida, são atribuídos muitos papéis ao gênero feminino, como o de mãe, esposa, dona de casa, trabalhadora, enquanto para o homem, que também pode ser pai, marido, filho, é conferido o papel central de trabalhador, objetivando o “sustento” da família. Por meio dessa compreensão do desempenho de papéis de mulheres e homens na sociedade nota-se o motivo pelo qual o homem percebe o trabalho com uma obrigação para o sustento próprio e da família. Exemplificando esse pensamento, o participante IM6 relata:

“A gente tem que trabalhar né? E com o trabalho a gente sustenta a família. Qual é o outro sentido? Quando a gente namora que casa, que arrumou aquela mulher... não é pra tomar conta e dar conta? E pra fazer isso precisa trabalhar, precisa trazer dinheiro pra dentro de casa, é ou não é? O trabalho é obrigação da gente, pra manter a casa. Hoje esse significado continua, pra criar os netos, nora...Continua, não mudou nada.” (IM6, 67 anos)

O trabalho assume um papel de ocupação significativa tanto para homens quanto para mulheres. Para Hocking (2011), observa-se o significado e o valor que o trabalho traz para o ser humano, pois ele é parte das ocupações humanas, que refletem os valores culturais, fornecem a estrutura para a vida e significado para os indivíduos, e essas atividades reúnem necessidades humanas de autocuidado, entretenimento e participação na sociedade.

Foram dados exemplos das falas dos sujeitos que mostram que o significado do trabalho continua o mesmo, porém de modo geral, o resultado obtido através desse tema identifica que o trabalho pós aposentadoria pode ser uma área de ocupação que é fonte de significados para os manter vivos e ativos na sociedade, fornecendo prazer, saúde, interação social, sustento e qualidade de vida física e mental, não obstante também a necessidade do salário e a responsabilidade financeira, isso tanto para aqueles em que o significado permaneceu, tanto para aqueles que mudaram de significado.

Segundo Vilela e Paulin (2014), por meio da participação na ocupação, nos expressamos, desenvolvemos habilidades, experimentamos prazer e envolvimento e alcançamos tudo que acreditamos ser importante. Desse modo, pode-se compreender que o envolvimento em ocupações estrutura a vida diária, contribuindo assim para o bem-estar. A análise desta temática permite observar que há diferentes perspectivas de significados relacionados ao trabalho para cada indivíduo, destacando a importância que este significado tem para suas vidas.

Ao compreendermos o envelhecimento como um processo natural e dinâmico da vida, é possível olhar o período pós aposentadoria como um tempo de possibilidades e de investimento pessoal, onde é possível ser protagonista de sua própria história, seja trabalhando ou não. A terapia ocupacional está imersa nessa realidade, compreendendo o sujeito e suas escolhas de vida. Os entrevistados desta pesquisa optaram por continuar trabalhando mesmo depois de aposentados e cada um atribui um significado ao seu trabalho, levando em consideração aspectos pessoais, sociais, culturais, emocionais etc.

A terapia ocupacional assegura seu papel diante desse público, podendo intervir a longo, médio ou curto prazo, possibilitando o resgate de antigos projetos ou na iniciação de um novo plano de vida, garantindo autonomia, ajudando a desenvolver estratégias de adaptação às mudanças comuns do processo de envelhecimento e estimulando a participação ativa e produtiva nas atividades significativas do indivíduo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento deste presente estudo possibilitou uma análise acerca dos fatores relacionados ao trabalho de aposentados que continuam trabalhando, além de evidenciar o olhar da Terapia Ocupacional à essa temática.

Pode-se verificar que trabalho representa um aspecto importante na identidade individual, uma vez que propicia o reconhecimento social. Sendo o papel profissional, conferidor de identidade e do senso de utilidade, posto que o indivíduo define a si próprio de acordo com os papéis que assume.

A continuidade ou a reinserção no contexto laboral possibilita ao idoso um ponto de partida para a manutenção da vitalidade, ganhando um novo ânimo para a vida, favorecendo também o aspecto financeiro, contribuindo assim para a sua renda.

A metodologia escolhida permitiu atingir uma variabilidade de sujeitos e extrair dados importantes e consistentes para a pesquisa. Através da análise de conteúdo, se observou que fatores intrínsecos e extrínsecos estão relacionados ao retorno e permanência dos aposentados no mercado de trabalho, entretanto, os fatores intrínsecos foram considerados pelos entrevistados como sendo os que mais os influenciou nesta permanência.

Também foi identificado o imaginário e expectativas que os sujeitos tinham sobre o período pós aposentadoria, o significado que o trabalho possuía e possui atualmente para eles, além da ausência da participação e do conhecimento que os aposentados tinham sobre os programas de preparação para a aposentadoria.

Os programas de preparação para a aposentadoria visam auxiliar as pessoas no período de pré-aposentadoria, a se adaptarem à nova realidade de suas vidas, porém, unanimemente os entrevistados responderam que não participaram de nenhum curso, programa ou planejamento que os preparassem para a aposentadoria.

Observou-se que a aposentadoria surge de maneira diferente para homens e mulheres, sendo esse significado associado aos papéis sociais que cada indivíduo exerce durante sua trajetória de vida. A satisfação que os aposentados estão tendo com seus trabalhos também é algo relevante, pois em uma análise geral todos estão satisfeitos com os trabalhos que executam. De todos os participantes, metade dos entrevistados consideram-se totalmente satisfeitos com o que fazem.

O engajamento em uma nova ocupação profissional ou a continuidade em uma ocupação significativa no período pré ou pós aposentadoria, pode demandar o auxílio profissional de um

terapeuta ocupacional, que poderá facilitar esse processo de adaptação, sendo este um profissional apto e indicado para buscar junto ao sujeito as atividades que trarão sentido ao seu projeto de vida. Salientando assim a importância deste estudo para os terapeutas ocupacionais e para toda a comunidade acadêmica.

REFERÊNCIAS

ABRAPP. **Os riscos da transição para aposentadoria.** Fundos de Pensão, n. 287, ano XXII, p.37. 2003.

ALVES, B.M. **O que é feminismo.** São Paulo: Brasiliense, 2007.

ALVES, C.M. ALVES, S. C. **Aposentei e agora?:** Um estudo acerca dos aspectos psicossociais da aposentadoria na terceira idade. Rev. Kaleidoscopio. Minas Gerais. v. 2. p. 14. 2012. Issn 1984-0012. Disponível em: https://www.unilestemg.br/kaleidoscopio/artigos/volume2/APOSENTEI_E_AGORA_U_M_ESTUDO_ACERCA_DOS_ASPECTOS_PSIKOSSOCIAIS_DA_APOSENTADORIA_NA_TERCEIRA_IDADE.pdf. Acesso em 18 de setembro de 2017.

ANDUJAR, A. M. **Modelo de Qualidade de Vida dentro dos Domínios Bio-Psico-Social para Aposentados.** Florianópolis, 2006. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.

BALESTRA, C. M. **A imagem corporal dos velhos da instituição gerontológica Vila Vida de Goiânia.** Universidade Estadual de Campinas - Faculdade de Educação Física. Campinas I SP: 2002, p. 48.

BARBOSA, L. G. **A influência do patriarcado na baixa representação das mulheres no congresso nacional.** Revista três pontos. 11. 1. pg 39. 2015. Disponível em: <<https://seer.ufmg.br/index.php/revistatrespontos/article/viewFile/2659/2035>> Acesso em 22 de setembro de 2017.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo.** Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.

BELTRÃO, K. I., CAMARANO, A. A., MELLO, J. L. **Os Novos Idosos Brasileiros: Muito Além dos 60?** Rio de Janeiro: IPEA, 2004. Cap 1. p.69 Disponível em: http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Arq_29_Livro_Completo.pdf. Acesso em 18 de outubro de 2017.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452: Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 01 de abril de 2017.

BRASIL. **Lei nº 10741/2003. Estatuto do Idoso.** Brasília: DF. Outubro de 2003.

BRASIL. **Programa de preparação para a aposentadoria – Caminhos da aposentadoria.** Senado Federal. 2015. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509817/Prepara%C3%A7%C3%A3o%20para%20a%20Aposentadoria.pdf?sequence=1>>. Acesso em 16 de outubro de 2017.

BRASIL. **Proposta de emenda à constituição.** PEC- Previdência Social. Brasília, 2016. Disponível em: <

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=FFB6DE22DB682816937C322CD1B1DB42.proposicoesWebExterno1?codteor=1514975&filenam e=PEC+287/2016>. Acesso em 01 de abril de 2017.

CAMARANO, A. A.; KANSO, S.; FERNANDES, D. **Saída do Mercado de Trabalho: qual é a idade?** Mercado de Trabalho (Rio de Janeiro. 1996), v. 1, p. 19-28, 2012.

CARLETO, D. G. S. et al. **Estrutura da prática da terapia ocupacional: domínio e processo.** 2ª edição. Revista Triângulo: Ensino, Pesquisa e Extensão, Uberaba, v. 3, n. 2, p. 57-147, 2010.

CARRERA-FERNANDEZ, J., & MENEZES, W. F. (n.d.). **O idoso no mercado de trabalho: uma análise a partir da região metropolitana de Salvador.** Disponível em: http://www.sei.ba.gov.br/images/releases_mensais/pdf/ped/ped_estudos_especiais/idoso_mercado_trabalho.pdf. Acesso em 13 de outubro de 2017.

CAVALCANTI, A. DUTRA, F. C. M. S. ELUI, V. M. C. **Estrutura da prática da Terapia Ocupacional: domínio & processo** 3ª ed. Rev Ter Ocup Univ São Paulo. 2015; 26(ed. esp.):1-49.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: como transformar gerentes em gestores de pessoas.** 4.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. 271p.

CLEIN, C. TONELLO, R. PESSA, S. L. R. **Influência do ambiente de trabalho na saúde física e emocional do trabalhador: estudo ergonômico em uma fábrica de máquinas industriais.** Revista ADMpg Gestão Estratégica, Ponta Grossa, v. 7, n. 1, p.53-59, 2014. Disponível em: http://www.admpg.com.br/revista2014_1/Artigos/Artigo%206%20%20v.7%20n.1%20o n%20line.pdf. Acesso em 18 de outubro de 2017.

COSTA, A. B. SOARES, D. H. P. **Orientação psicológica para a aposentadoria.** Revista Psicologia Organizacional do Trabalho, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 97-108, dez.2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572009000200009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 28 set. 2017.

CREPEAU, E. B.; COHN, E. S.; SCHELL, B. A. B. **Willard & Spackman – Terapia Ocupacional.** 11.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011, 3p.

DUARTE, C. V. Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Rev. bras. orientac. prof**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 45-54, jun. 2009. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 20 de outubro de 2017.

FÔLHA, F. A. S. NOVO, L. F. **Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida.** XI Colóquio Internacional sobre gestão universitária na América do sul. Florianópolis. 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/26133/5.27.pdf?Sequence=1>. Acesso em 13 de outubro de 2017.

FRAIMAN, A. P. **A face oculta do executivo: o medo de se aposentar.** Disponível em: http://www.fraiman.com.br/faculdade/artigos/a_face_oculta_do_executivo.pdf. Acesso em 08 de setembro de 2017.

FRANÇA, L. SOARES, D. H. P. **Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida.** Psicologia: ciência e profissão, Brasília, v. 29, n. 4, p. 738-751, dez. 2009. Disponível em: Acesso em 9 de setembro de 2017.

FRANÇA, L. H. **Repensando a aposentadoria com qualidade – um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria** [Livro eletrônico]. Rio de Janeiro: Universidade Aberta da Terceira Idade/UnATI/UERJ, 2002. Disponível em: < <http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pubEletronica.asp>>. Acesso em 01 de outubro de 2017.

FRANÇA, L. H. F. P., Vaughan, G. (2008). **Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria.** Psicol. estud., 13(2), 207-216.

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, Brasília, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009.

FRANÇA, L. H.; **Repensando a aposentadoria com qualidade: Um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades.** Centro de 12 Referência e Documentação sobre Envelhecimento, Universidade Aberta da Terceira Idade. UERJ- Rio de Janeiro- 2002.

FRANCISCO, B. R. **Terapia Ocupacional.** 2 ed. Campinas, SP: Papyrus, 2001.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar. Como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais.** Editora Record. 8ª ed. Rio de Janeiro, 1997, 34 p. Disponível em:< <http://www.ufjf.br/labesc/files/2012/03/A-Arte-de-Pesquisar-Mirian-Goldenberg.pdf>>. Acesso em 17 de março de 2017.

GOMES, A. F. **O Outro no Trabalho: Mulher e Gestão.** Revista de Gestão da USP, v. 12, n. 3, p. 1-9, jul./set. de 2005.

GOMES, Sandra Regina. **Mitos e Verdades sobre a velhice e um guia de serviços e benefícios sociais.** Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social do Idoso e Assistência Social. São Paulo: SMAD, 2006.

GONÇALVES, Betânia Diniz. **Transformações psicossociais entre mulheres – conquista de direitos e construção de cidadania.** 2004. p. 6.d Disponível em http://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/Betania_Goncalves.pdf. acesso 03/05/2008
GRAEFF, L. Representações Sociais da Aposentadoria. Textos Envelhecimento, v. 4, n. 7, 2002.

HOCKING, C. Contribuição da ocupação para a saúde e o bem-estar. In: NEISTADT, M. E.; CREPEAU, E. B. Willard & Spackman: **Terapia Ocupacional.** 9. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011. p. 45-55.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatística da População**. 2007. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em 01 de maio de 2017.

JOB, F. P. P. **Os Sentidos do Trabalho e a Importância da Resiliência nas Organizações**. São Paulo: EAESP/FGV, 2003. 237p. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2535/71441.PDF?seque>>. Acesso em 01 de abril de 2017.

LANCMAN, S. Construção de novas teorias e práticas em Terapia Ocupacional, Saúde e Trabalho. In: LANCMAN, S. **Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional**. São Paulo: Roca, 2004, p. 71-83.

LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho. In: CAVALCANTI, A.; GALVÃO, C. **Terapia ocupacional: fundamentação e prática**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2007. p. 271-277.

LANCMAN, S. BARROS, J. O. JARDIM, T. A. MÂNGIA, E. F. **Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional, uma relação indissociável**. Rev Ter Ocup Univ São Paulo. 2016 maio/ago.;27(2):i-ii. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2pi-ii>>. Acesso em 25 de outubro de 2017.

LDB. LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394_ldbn1.pdf>. LEI Nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1994.

MAGALHÃES, Mauro de O. KRIEGER, et al. Padrões de ajustamento na aposentadoria. **Revista Aletheia Canoas**. n.19 jan./jun. 2004 pp. 57-68.
MASLOW, A. H. **Maslow no Gerenciamento** (trad. Eliana Casquilho), Bazán Tecnologia e Linguística. Rio de Janeiro: Qualimark Ed., 2000. 361 p.

MORAES, N. A. S. Velhice: qualidade de vida intrínseca e extrínseca. **Bol. psicol**, São Paulo, v. 57, n. 127, p. 215-238, dez. 2007. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432007000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 18 de outubro de 2017.

MORATO, G. G. LUSSI, I. A. O. **A prática do terapeuta ocupacional em iniciativas de geração de trabalho e renda**: contribuição dos fundamentos da profissão e das dimensões da categoria trabalho. Rev Ter Ocup Univ São Paulo. 2015 jan./abr.;26(1):66-73.

MORIN, E. M. IN WOOD JUNIOR, T. (Coord.) **Sentidos do Trabalho, Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo: Atlas, 2002. p. 13-34.

MUCIDA, A. **Escrita de uma memória que não se apaga: envelhecimento e velhice**. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

NETTO, F. S. NETTO, J. P. P. **Programa de preparação para a aposentadoria – PPA: responsabilidade social das organizações.** [s.d.].2008. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/254_254_SeGET_-_PPA_e_RS_-_final.pdf>. Acesso em 25 de agosto de 2017.

PAULIN, G. S. T. OLIVEIRA, M. L. **Terapia Ocupacional no processo de envelhecimento e aposentadoria:** construção de espaços saudáveis. O Mundo da Saúde São Paulo: 2009;33(2):246-252.

PEREIRA, D. E. C. (2002). **Qualidade de vida na terceira idade e sua relação com trabalho no grupo de terceira idade “Amor e Carinho” de Santa Terezinha de Itaipu**”. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina.

PINTO, L. C. S., ALVES, S. C. A. **A atuação da psicologia nos programas de preparação para aposentadoria.** Estud. interdiscipl. envelhec., Porto Alegre, v. 19, n. 2, p. 525-548, 2014.

RODRIGUES, M. et al. **A preparação para a aposentadoria:** o papel do psicólogo frente a essa questão. Rev. Bras. Orientação Profissional, Ribeirão Preto, v. 6, n. 1, p. 53-62, 2005.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise do nível gerencial.** Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2002, p. 206.

RODRIGUES, N. C. Aspectos sociais da aposentadoria. In: SCHONS, C. R. N.; PALMA, L. T. S. (Org.) **Conversando com Nara Rodrigues:** sobre gerontologia social. 2 ed. Passo Fundo: UPF, p. 21-28, 2000.

ROMANINI, D. P. XAVIER, A. A. P. KOVALESKI, J. L. Aposentadoria: período de transformação e preparação. In: **Encontro Nacional De Engenharia De Produção, 24.**, 2004, Florianópolis. Anais... Florianópolis: Abepro, 2004. p. 1-8. Disponível em: Acesso em 13 de outubro de 2017.

SCORTEGAGNA, P. A. OLIVEIRA, R. C. S. **Idoso:** Um Novo Ator Social. Conferências UCS - Universidade de Caxias do Sul. IX Anped Sul. Seminário de pesquisa em educação da região sul. 2012. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/1886/73>. Acesso em 25 de outubro de 2017.

SILVEIRA, M. L. **Pista para a compreensão dos significados do trabalho das mulheres.** Rev. Mediações, Londrina v.1, n.2, p. 46-55, jul/dez. 1996. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/9380/8111>>. Acesso em 17 de outubro de 2017.

SOARES, D. H. P. et al. **Aposenta-Ação:** programa de preparação para a aposentadoria. Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento, Porto Alegre. v. 12, p. 143-161, 2007.

SOUSA, F. **O que é ser adulto? A sociologia da adultez.** Porto, Memória Imaterial, 2010, p. 145.

TROMBLY, C. A. (1995). **Occupation: Purposefulness and meaningfulness as therapeutic mechanisms: 1995 Eleanor Clarke Slagle Lecture.** American Journal of Occupational Therapy, 49, 960-972.

VASCONCELOS, Z. B.; OLIVEIRA, I. D. **Orientação vocacional:** alguns aspectos teóricos, técnicos e práticos. Vetor, São Paulo, 2004.

VILELA, J. M. PAULIN, G. S. T. **Estou me aposentando, e agora?** Contribuições da Terapia Ocupacional na reorganização do cotidiano. ISSN 0104-4931 Cad. Ter. Ocup. UFSCar, São Carlos, v. 22, n. 3, p. 497-505, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4322/cto.2014.070>. Acesso em 16 de outubro de 2017.

VINUTO, J. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: Um debate em aberto.** Temáticas, Campinas, 22, (44): 203-220, ago/dez. 2014.

VITOLA, J. O. C. Sentido de vida e realização pessoal em pessoas de terceira idade. In: SARRIERA, J.C. (org.). **Psicologia Comunitária: Estudos Atuais.** 2ª ed. Porto Alegre. 2004.

XAVIER, A.A.P. **Aposentadoria:** período de transformações e preparação. In: XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção do ENEGEP, Florianópolis, 2004.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho.** Construção de projetos para o pós carreira. Porto Alegre: Editora Artmed, 2010.

APÊNDICE A

ENTREVISTA

Data da pesquisa: _____

Iniciais do participante:
Idade:
Gênero: F () M ()
Estado civil:
Grau de escolaridade:
Onde nasceu:
Onde reside:
Tipo de aposentadoria:
Ano da aposentadoria
Ano de retorno ao trabalho após a aposentadoria:
Qual era seu trabalho e tipo de relação trabalhista, (Ex: Concursado, autônomo, servidor público, voluntário, etc.) antes da aposentadoria?
Qual é seu trabalho e tipo de relação trabalhista, (Ex: Concursado, autônomo, servidor público, voluntário, etc.) depois da aposentadoria?

1. Que razões, dentre estas, fizeram você permanecer ou retornar ao mercado de trabalho?

	Não influenciou	Influenciou pouco	Influenciou moderadamente	Influenciou muito	Influenciou totalmente
1. Para me sentir produtivo <i>Comente:</i>					
2. Para aumentar o poder de compra <i>Comente:</i>					
3. Por necessidade de conviver com outras pessoas <i>Comente:</i>					
4. Por causa do salário <i>Comente:</i>					
5. Por necessidade de realização pessoal <i>Comente:</i>					
6. Por causa das condições físicas e ambientais do trabalho <i>Comente:</i>					
7. Para aquisição de novos conhecimentos <i>Comente:</i>					
8. Por causa da possibilidade de promoção <i>Comente:</i>					
Outro(s) motivos: <i>Comente:</i>					

2. Qual o nível de satisfação com o trabalho que exerce atualmente?

Insatisfeito	Pouco satisfeito	Moderadamente satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito

Comente:

3. Durante seu período de trabalho, como você imaginava que seria sua aposentadoria?

4. Você participou de algum projeto de preparação para a aposentadoria enquanto trabalhava? Comente.

5. Qual o significado do trabalho para você, antes e depois da aposentadoria?

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a),

Esta pesquisa é sobre os **APOSENTADOS QUE TRABALHAM: FATORES INTRÍNSECOS E EXTRÍNSECOS RELACIONADOS AO TRABALHO E O OLHAR DA TERAPIA OCUPACIONAL** e está sendo desenvolvida por, Janine Xavier dos Santos, aluna do Curso de Terapia Ocupacional da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação da Prof. Dra. Berla Moreira de Moraes.

O objetivo do estudo é conhecer as motivações atribuídas aos fatores intrínsecos e extrínsecos relacionados a permanência dos aposentados que continuam inseridos no mercado de trabalho.

Além disso, sua participação nesta pesquisa, contribuirá para identificar os fatores extrínsecos e intrínsecos do trabalho para os aposentados que continuam trabalhando e para investigar as motivações e interesses envolvidos na permanência do aposentado no mercado de trabalho.

Solicitamos a sua colaboração para esta entrevista, na forma de um questionário semiestruturado, como também sua autorização para gravação de áudio e para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de saúde e publicar em revista científica. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. Informamos que essa pesquisa não oferece riscos, previsíveis, para a sua saúde, entretanto você pode se sentir desconfortável durante a resposta do questionário.

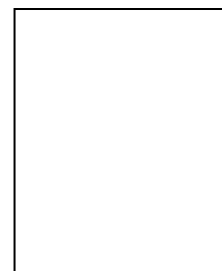
Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o (a) senhor (a) não é obrigado (a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela aluna. Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano.

Os pesquisadores (a aluna e a orientadora) estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante do exposto, declaro que fui devidamente esclarecido (a) e dou o meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

Assinatura do Participante da Pesquisa

Assinatura da Testemunha



Espaço para impressão dactiloscópica

Contato da Aluna Responsável:

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor ligar para a aluna:
Janine Xavier dos Santos - (83) 99823-3718 / E-mail: janinexavier@live.com

Ou

Contato da Orientadora Responsável:

Prof. Dra. Berla Moreira de Moraes - (83) 3216- 7996 / E-mail: berlamm@hotmail.com /
Endereço: R. Delmiro Arnaud Diniz - Castelo Branco, Centro de Ciências da Saúde da
Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa – PB.

Ou

Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da
Paraíba Campus I - Cidade Universitária - 1º Andar – CEP 58051-900 – João Pessoa/PB
☎ (83) 3216-7791 – E-mail: eticaccsufpb@hotmail.com

Atenciosamente,

Janine Xavier dos Santos - Aluna Responsável

Prof. Dra. Berla Moreira de Moraes – Orientadora

Obs.: O sujeito da pesquisa ou seu representante e o pesquisador responsável deverão
rubricar todas as folhas do TCLE apondo suas assinaturas na última página do referido Termo.

ANEXO A



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE TERAPIA OCUPACIONAL



CERTIDÃO

Certifico para os devidos fins que o Colegiado Departamental de Terapia Ocupacional tem ciência e aprova a execução do Projeto de TCC da aluna Janine Xavier dos Santos intitulado: "**Fatores intrínsecos e extrínsecos relacionados ao trabalho dos aposentados que continuam trabalhando e o olhar da Terapia Ocupacional**", coordenado pela Prof^a Berla Moreira de Moraes, conforme ata número 83 da Reunião do Departamento de Terapia Ocupacional realizada no dia 20 de março de 2017.

João Pessoa, 27 de abril de 2017.

Leticia Zanetti Marchi Altafim
Chefe do Departamento de Terapia Ocupacional do CCS

Prof.^a Leticia Zanetti Marchi Altafim
-Chefe do Departamento de Terapia Ocupacional
Mat. SIAPE: 1860395