


Soraya Araujo Uchoa Cavalcanti
(Organizadora)




O Caráter Sociopolítico e Interventivo do Serviço Social 2

 **Atena**
Editora

Ano 2021

Soraya Araujo Uchoa Cavalcanti
(Organizadora)



O Caráter Sociopolítico e Interventivo do Serviço Social 2

 **Atena**
Editora

Ano 2021

Editora Chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes Editoriais

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

Shutterstock

Edição de Arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os Autores

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Instituto Internazionele delle Figlie di Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido

Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília

Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás

Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina

Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília

Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina

Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra

Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras

Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria

Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia

Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco

Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará

Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí

Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas

Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará

Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá

Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados

Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino

Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora

Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto

Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás

Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná

Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás

Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobbon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais
Prof. Me. Alessandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar

Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes – Instituto Edith Theresa Hedwing Stein
Prof. Me. Ezequiel Martins Ferreira – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Me. Fabiano Eloy Atílio Batista – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Alborno – University of Miami and Miami Dade College
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFGA
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis

Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Livia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Profª Ma. Luana Ferreira dos Santos – Universidade Estadual de Santa Cruz
Profª Ma. Luana Vieira Toledo – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Ma. Luma Sarai de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva – Governo do Estado do Espírito Santo
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof. Me. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Renato Faria da Gama – Instituto Gama – Medicina Personalizada e Integrativa
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco
Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Mariane Aparecida Freitas
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizadora: Soraya Araujo Uchoa Cavalcanti

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C262 O caráter sociopolítico e interventivo do serviço social 2 /
Organizadora Soraya Araujo Uchoa Cavalcanti. – Ponta
Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5706-901-1

DOI 10.22533/at.ed.011211503

1. Serviço Social. I. Cavalcanti, Soraya Araujo Uchoa
(Organizadora). II. Título.

CDD 360

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa.

APRESENTAÇÃO

A coletânea “O Caráter Sociopolítico e Interventivo do Serviço Social” está organizada em três volumes, que trazem experiências profissionais interdisciplinares em equipes de distintas regiões do Brasil, sendo apresentadas abordagens de análise de artigos de Revisão, artigos decorrentes de pesquisa – documental, exploratória, entrevistas, bibliográfica – Relatos de Experiência, dentre outros.

No ano de 2011 o Conselho Federal de Serviço Social – CFESS lançou o documento *Parâmetros para Atuação de Assistentes Sociais na Política de Assistência Social*, em 2021 uma década depois, reunimos nessa coletânea a complexidade de experiências profissionais permeadas do caráter sociopolítico e interventivo do Serviço Social que refletem concepções e escolhas do cotidiano profissional.

O segundo volume apresenta 24 capítulos e está didaticamente quatro eixos temáticos: Políticas Sociais no Brasil no contexto do Capital que apresenta dois artigos que tratam do aprofundamento do projeto ultraliberal e a exploração na relação capital e trabalho.

O segundo eixo temático coloca em evidência, através de quinze artigos, a temática do Serviço Social na Política de Assistência Social com a atuação em equipe multiprofissional e/ou interdisciplinar em distintos espaços profissionais, na defesa da garantia de direitos, no contexto de controle democrático, Programa Bolsa Família, Benefício de Prestação Continuada, Centro de Referência de Assistência Social, Medida Sócio Educativa, Proteção Social Básica, População em Situação de Rua, e interlocuções com outras políticas setoriais a exemplo SUS e SUAS, atuação frente à Pandemia de Covid-19, dentre outras.

O terceiro eixo temático traz a discussão do Políticas Sociais e Enfrentamento da violência através dos cinco artigos, que tratam da Lei Maria da Penha, Feminicídio, Racismo, Rede de Proteção e Trabalho Intersetorial.

O quarto eixo temático: Serviço Social e Preparação para a Aposentadoria apresenta duas experiências de trabalho com esse público.

Dessa forma, convidamos o leitor a conhecer os artigos, partilhar saberes e experiências nesse processo de eterna descoberta que é a produção e socialização do conhecimento.

Soraya Araujo Uchoa Cavalcanti

SUMÁRIO

POLÍTICAS SOCIAIS NO BRASIL NO CONTEXTO DO CAPITAL

CAPÍTULO 1..... 1

O APROFUNDAMENTO DO PROJETO ULTRALIBERAL E O SOFRIMENTO COMO INSTRUMENTO DE DOMINAÇÃO

Odair Dias Filho

Edvânia Ângela de Souza

DOI 10.22533/at.ed.0112115031

CAPÍTULO 2..... 16

A VIOLÊNCIA NA RELAÇÃO CAPITAL E TRABALHO: ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO NAS CENTRAIS DE TELEMARKETING

Maricelly Costa Santos

DOI 10.22533/at.ed.0112115032

SERVIÇO SOCIAL E POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

CAPÍTULO 3..... 27

UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS DAS TENDÊNCIAS CONSERVADORAS NA ATUAÇÃO DAS/OS PROFISSIONAIS DO SERVIÇO SOCIAL NA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Edistia Maria Abath Pereira de Oliveira

Catharina Cavalcanti de Melo

DOI 10.22533/at.ed.0112115033

CAPÍTULO 4..... 38

CONTROLE DEMOCRÁTICO E A POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NO BRASIL: OS DESAFIOS DA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA NO CONTEXTO ATUAL

Jucileide Ferreira do Nascimento

Heleni Duarte Dantas de Avila

Clícia Carolaine de Jesus Alves

Celina dos Santos Almeida

Cleiton Lima de Oliveira Barbosa

Juliana dos Santos Carmo

Rodrigo Sales Queiroz

DOI 10.22533/at.ed.0112115034

CAPÍTULO 5..... 48

POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NO BRASIL E PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA: APONTAMENTOS CRÍTICOS

Haidée de Caez Pedroso Rodrigues

DOI 10.22533/at.ed.0112115035

CAPÍTULO 6..... 60

BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA: UMA ANÁLISE DA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA BPC NA ESCOLA NO MUNICÍPIO DE COARI, NO INTERIOR DO

AMAZONAS

Cristiane Andrade da Costa
Raimunda Nildes Pinheiro Moreira

DOI 10.22533/at.ed.0112115036

CAPÍTULO 7..... 70

A JUDICIALIZAÇÃO DO BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA

Edinilza de Oliveira Toledo
Liliane Capilé Charbel Novais

DOI 10.22533/at.ed.0112115037

CAPÍTULO 8..... 79

OS DESAFIOS DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NO MUNICÍPIO DE FORTALEZA: UMA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM UM CENTRO DE REFERÊNCIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL DE FORTALEZA – CEARÁ

Leiliane Martinz de Oliveira
Márcia Cristina Barros de Oliveira
Luiza de Marillac Bernardo da Rocha Cavalcante

DOI 10.22533/at.ed.0112115038

CAPÍTULO 9..... 90

O SUAS E SUS NA REGIÃO DA AMEPAR E AS DEMANDAS GERENCIAIS PARA O TRABALHO DO ASSISTENTE SOCIAL

Eliane Christine Santos de Campos
Ana Cláudia Vieira Martins
Silvio Redon
Tihara Keli Maciel Siqueira Mantovani

DOI 10.22533/at.ed.0112115039

CAPÍTULO 10..... 107

MEDIDA SOCIOEDUCATIVA EM MEIO ABERTO E O TRABALHO DO ASSISTENTE SOCIAL

Karen Coutinho da Silva
Luciana Macedo Duarte
Tháís da Silva Zeca Bastos

DOI 10.22533/at.ed.01121150310

CAPÍTULO 11..... 122

PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA AOS IDOSOS EM TEMPOS DE PANDEMIA COVID 19: EXPERIÊNCIA DE UM CRAS

Marcia Liliane Barboza Kurz
Marisa Ighes Orsolin Morgan

DOI 10.22533/at.ed.01121150311

CAPÍTULO 12..... 133

A ASSISTÊNCIA SOCIAL NA PANDEMIA DO COVID-19: OS DESAFIOS PARA O TRABALHO DO ASSISTENTE SOCIAL NA PROTEÇÃO BÁSICA

Karen Coutinho Pereira

Thaís da Silva Zeca Bastos

DOI 10.22533/at.ed.01121150312

CAPÍTULO 13..... 145

A DESPROTEÇÃO SOCIAL EM MOMENTOS DE CRISE E OS NOVOS DESAFIOS PARA A POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL: A PANDEMIA DA COVID-19 NO MUNICÍPIO DE CHAPECÓ-SC

Fabiane Ribeiro

Hilton de Souza Zeferino

DOI 10.22533/at.ed.01121150313

CAPÍTULO 14..... 156

POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA: CIDADÃOS AINDA INVISÍVEIS E OS DESAFIOS DO SERVIÇO SOCIAL PARA GARANTIA DE DIREITOS

Gisele de Freitas Carvalho

Marcelo Ricardo Prata

DOI 10.22533/at.ed.01121150314

CAPÍTULO 15..... 166

SAÚDE MENTAL, VULNERABILIDADE SOCIAL E CIDADANIA NO BRASIL: DO DIREITO À VIDA À MISTANÁSIA

Bárbara Monique Pereira da Silva Leal

Renata Fernandes de Oliveira

DOI 10.22533/at.ed.01121150315

CAPÍTULO 16..... 176

O TRABALHO COM GRUPO NO SERVIÇO SOCIAL: UMA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NO GRUPO DE APOIO AOS PAIS (GAP) DO CENTRO SUVAG DO RIO GRANDE DO NORTE

Gisleane Silva de Araújo

DOI 10.22533/at.ed.01121150316

CAPÍTULO 17..... 188

O CENTRO INTEGRADO DE JUSTIÇA JUVENIL COMO ESPAÇO PRIVILEGIADO DE OPERACIONALIZAÇÃO DO ECA

Ana Margarida Barbosa Santos

Maria Betânia Silva Magalhães

DOI 10.22533/at.ed.01121150317

POLÍTICAS SOCIAIS E ENFRETEAMENTO DA VIOLÊNCIA

CAPÍTULO 18..... 192

VIOLÊNCIA E LEI MARIA DA PENHA: A PERMANÊNCIA DA DOR

Luanna Karolyne de Oliveira Cavalcanti

Carina Felix Bezerra

Kíssia Wendy Silva de Sousa

Maria Gabrielle Chaves Silva

Maria Gabriella Florencio Ferreira

Maria de Medeiros Martins
Marcelle Queiroz de Almeida
Ingrid Raissa Guerra Lins
Eryenne Lorryne Sayanne Silva do Nascimento
Paloma Lima dos Santos
Rafaela Leandro Pereira

DOI 10.22533/at.ed.01121150318

CAPÍTULO 19.....203

FEMINICÍDIO NO ESTADO DO PARÁ E SERVIÇO SOCIAL

Edilcinha de Sousa Cavalcante Magalhães

DOI 10.22533/at.ed.01121150319

CAPÍTULO 20.....215

CULTURA, RELIGIÃO E RACISMO: RETRATOS DA VIOLÊNCIA CONTRA MULHER NA AMAZÔNIA BRASILEIRA

Laryssa Sayury Garcia
Michelle Christina de Souza Matos
Brenda Luana Ribeiro Souza
Lilian Mendes Pereira Barros
Iris Tarcila da Conceição Baia
Solange Silva Souza

DOI 10.22533/at.ed.01121150320

CAPÍTULO 21.....222

VIOLÊNCIA CONTRA MULHER E POLÍTICAS PÚBLICAS: DESAFIOS DO TRABALHO INTERSETORIAL NA PERSPECTIVA DE GARANTIA DE DIREITOS

Ana Joice da Silva Peraro
Marusa Fernandes da Silva
Richardson Cramolichi

DOI 10.22533/at.ed.01121150321

CAPÍTULO 22.....233

REDE DE PROTEÇÃO À MULHER: ROMPENDO COM A VIOLÊNCIA, O SILÊNCIO E A INVISIBILIDADE

Josélia Barroso Queiroz Lima
Kíria Silva Orlandi
Aline Faé Stocco

DOI 10.22533/at.ed.01121150322

SERVIÇO SOCIAL E PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

CAPÍTULO 23.....245

TRILHANDO NOVOS CAMINHOS: REFLEXÃO EM MOMENTOS DE CRISE

Carla Cristina Coelho Augusto Pepe
Thaysa Maria Ribeiro Garcia
Nelson Felix Lima Neto

Joyce Domingues da Silva Oliveira

DOI 10.22533/at.ed.01121150323

CAPÍTULO 24.....	252
PROCESSO DE ENVELHECIMENTO E APOSENTADORIA: PERSPECTIVAS DOS TRABALHADORES DO DEINFRA PARA ESSA NOVA FASE DA VIDA	
Jozadake Petry Fausto Vitorino	
DOI 10.22533/at.ed.01121150324	
SOBRE A ORGANIZADORA.....	277
ÍNDICE REMISSIVO.....	278

PROCESSO DE ENVELHECIMENTO E APOSENTADORIA: PERSPECTIVAS DOS TRABALHADORES DO DEINFRA PARA ESSA NOVA FASE DA VIDA

Data de aceite: 01/03/2021

Jozadake Petry Fausto Vitorino

Universidade EducaMais (São Paulo). Membro do NECAD – Núcleo de Estudos da Criança, Adolescente e Família e do Grupo de estudo Virtual: Violências, Direitos e Políticas Públicas (GEV/UFSC)
<http://lattes.cnpq.br/3339996527225371>

RESUMO: Este artigo traz para a discussão assuntos relacionados ao trabalho, envelhecimento, aposentadoria e à importância de programas de preparação para a aposentadoria nas empresas. Diante disso, a pergunta a ser problematizada é: Quais têm sido as expectativas e formas de planejamento dos trabalhadores do DEINFRA em processo de aposentadoria, para a vida pós-trabalho? Na busca por respostas sobre a questão central de nosso trabalho, foi promovido um *workshop*, realizado em quatro encontros, nos quais se discutiram temáticas relativas ao envelhecimento e à aposentadoria. A metodologia adotada foi a pesquisa de caráter exploratório e de base de estudo qualitativo, com a aplicação de um questionário semiestruturado. Foram enviados convites personalizados a 82 trabalhadores ativos em processo de aposentadoria. Destes 82, participaram 45. Ao final dos encontros, foi solicitado aos participantes o preenchimento de um questionário com perguntas abertas e fechadas, sendo preenchidos ao todo 13 questionários. Posteriormente, dentre os respondentes, foram selecionados aleatoriamente 10 participantes. A

unidade de análise empírica foi o Departamento Estadual de Infraestrutura (DEINFRA) de Florianópolis/SC. Os resultados sugerem que a totalidade dos participantes não se preparou para a vida pós-trabalho, ou aposentadoria, portanto não se sentem preparados para esse momento. Seus depoimentos expressam sentimentos diversos: de recusa, frustrações ou de negação por estarem diante do fato de terem idade e tempo para solicitar a aposentadoria, mas não se sentem preparados para a saída do órgão e aceitar a velhice.

PALAVRAS-CHAVE: Envelhecimento. Trabalho. Aposentadoria.

ABSTRACT: This article discusses issues related to work, aging, retirement and the importance of retirement preparation programs in companies. In view of this, the question to be problematized is: What have been the expectations and forms of planning of DEINFRA workers in the retirement process, for the post-work life? In the search for answers on the central question of our work, a workshop was held, in four meetings, in which themes related to aging and retirement were discussed. The methodology adopted was exploratory research and based on a qualitative study, with the application of a semi-structured questionnaire. Personalized invitations were sent to 82 active workers in retirement, with the participation of 42 of them. At the end of the meetings, participants were asked to complete a questionnaire with open and closed questions, and 13 questionnaires were completed in all. Subsequently, among the respondents, 10 participants were randomly selected. The unit of

empirical analysis was the State Department of Infrastructure (DEINFRA) of Florianópolis / SC. The results suggest that the totality of participants was not prepared for life after work, or retirement, so they do not feel prepared for that moment. Their testimonies express different feelings: refusal, frustrations or denial because they are facing the age and time to request retirement, but they do not feel prepared to leave the agency and accept old age.

KEYWORDS: Aging. Job. Retirement.

RESUMEN: Este artículo aborda temas relacionados con el trabajo, el envejecimiento, la jubilación y la importancia de los programas de preparación para la jubilación en las empresas. Ante esto, la pregunta que se debe problematizar es: ¿Cuáles han sido las expectativas y las formas de planificación de los trabajadores de DEINFRA en el proceso de jubilación, para la vida posterior al trabajo? En la búsqueda de respuestas sobre la cuestión central de nuestro trabajo, se realizó un taller, realizado en cuatro reuniones, en el que se discutieron temas relacionados con el envejecimiento y la jubilación. La metodología adoptada fue la investigación exploratoria y basada en un estudio cualitativo, con la aplicación de un cuestionario semiestructurado. Se enviaron invitaciones personalizadas a 82 trabajadores activos en retiro. De estos 82, participaron 45. Al final de las reuniones, se pidió a los participantes que completaran un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, y se completaron 13 cuestionarios en total. Posteriormente, entre los encuestados, 10 participantes fueron seleccionados al azar. La unidad de análisis empírico fue el Departamento de Infraestructura del Estado (DEINFRA) de Florianópolis/SC. Los resultados sugieren que todos los participantes no se prepararon para la vida posterior al trabajo o la jubilación, por lo que no se sienten preparados para ese momento. Sus testimonios expresan diferentes sentimientos: de rechazo, frustración o negación porque enfrentan la edad y el tiempo para solicitar la jubilación, pero no se sienten preparados para abandonar la agencia y aceptar la vejez.

PALABRAS CHAVE: Envejecimiento. Trabajo. Jubilación.

INTRODUÇÃO

Este artigo¹ é fruto de uma pesquisa desenvolvida no estágio curricular obrigatório III do curso de Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, realizado no Departamento Estadual de Infraestrutura (DEINFRA)².

O Serviço Social³ inserido na Gerência de Recursos Humanos (GEREH) da diretoria

1 Este artigo é resultado do “**Workshop Desfrutando os Prazeres na Aposentadoria**”, realizado no estágio curricular obrigatório III e parte do Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado: *Envelhecimento, trabalho e aposentadoria: expectativas e planejamento para a vida pós-trabalho*, defendido no dia 5 de dezembro 2017, no Programa de Graduação de Serviço Social, Centro Socioeconômico, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC.

2. O DEINFRA é uma organização pública e tem como finalidade implementar a política formulada pelo Governo do Estado (serviços aos cidadãos catarinenses), por intermédio da Secretaria de Estado da Infraestrutura, para a infraestrutura de transportes (sistemas viários, as rodovias, as ferrovias, as vias navegáveis, as instalações portuárias e as aeroviárias), edificações e obras hidráulicas de Santa Catarina, segundo os princípios e diretrizes estabelecidos na Lei Complementar 382/2007 (SANTA CATARINA, 2008). A partir disso, para a realização e procedimentos de coleta de dados, definimos como unidade de análise empírica o Departamento Estadual de Infraestrutura do Estado de Santa Catarina (DEINFRA), que fica localizado R. Tenente Silveira, 162 - Centro, Florianópolis - SC, 88010-301.

3 “O Serviço Social como qualquer outra profissão liberal existente numa sociedade com modo de produção capitalista, está intrínseca a divisão sócio técnica do trabalho, e, por isso deve compreender as relações sociais estabelecidas neste formato de sociedade, imprimindo na sua ação/reflexão profissional possibilidades de uma práxis social. Tal práxis

administrativa do DEINFRA realiza diversos atendimentos, os quais são prestados aos servidores ativos lotados na sede e nas superintendências regionais.

Com base em dados da Gerência de Recursos Humanos (GEREH) e na própria vivência acadêmica durante o estágio, observou-se que muitos servidores permaneciam no ambiente de trabalho mesmo tendo o direito de requerer as suas aposentadorias, e isso nos levou a estudar os motivos de suas permanências e o que estava impedindo-lhes nesse processo, visto que já era um direito garantido.

Um dos maiores desafios dos assistentes sociais, em sua prática, é desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e capazes de efetivar e preservar direitos, a partir de demandas emergentes no cotidiano. É preciso promover a ruptura das atividades burocráticas e rotineiras, que reduzem o trabalho do assistente social a mero estágio curricular ou emprego, e viabilizar direitos sociais para a classe trabalhadora, a fim de melhorar ainda mais a sua percepção e visão sobre o mundo.

Durante a prática de estágio na sede do DEINFRA, observamos que os trabalhadores não estavam se preparando para a chegada da aposentadoria. Em contato informal com alguns trabalhadores em processo de aposentadoria, percebemos entre eles o medo e a insegurança diante dos desafios, considerando os novos tempos de vida sem trabalho, bem como o apego ao trabalho, às amizades, à rotina e ao *status* social, entre outros aspectos.

Assim, diante dessa constatação, definiu-se fazer uma pesquisa com esses trabalhadores, que aconteceu em quatro encontros temáticos (*workshops*)⁴, nos quais foram aplicados questionários e entrevistas⁵ semiestruturadas. Ao final dos encontros, foi solicitado aos participantes o preenchimento de um questionário com perguntas abertas e fechadas, sendo preenchidos 13 questionários. Posteriormente, foram selecionados aleatoriamente 10 participantes (dentro os 13 que responderam aos questionários), sendo cinco homens e cinco mulheres – os quais serão, doravante, identificados por P1 até P10 –, para que participassem de uma entrevista semiestruturada para aprofundar assuntos abordados no questionário. A análise dos dados foi feita com base em três momentos: a) reflexão prévia sobre o que pensam os trabalhadores em relação à velhice; b) quais são as expectativas com relação à aposentadoria; e c) vivência subjetiva de cada sujeito sobre a aposentadoria e repercussão desta na vida futura.

A questão central que moveu a nossa pesquisa foi: “Quais têm sido as expectativas

não é apenas a junção teoria e prática, ela deve estar voltada à transformação de um processo, seja ela na perspectiva da matéria, da consciência ou da prática.” (FERNANDES, 2016, p. 17).

4 Os encontros foram realizados no período entre 28/03/2017 e 18/04/2017, perfazendo um total de 16 horas. Cada encontro contou com uma temática específica relacionada aos assuntos que envolvem o processo de aposentadoria: a) “Preparação para a aposentadoria”; b) “O processo de mudança”; c) “Educação financeira”; d) “Atividade física e promoção da saúde”; e) “Aspectos psicológicos e sociais”. Procuramos assegurar certificação, que servirá para a progressão funcional dos participantes que obtivessem 75% de participação.

5 As entrevistas, realizadas no período entre 19/6/2017 e 6/7/2017, foram precedidas de leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) pelos participantes da pesquisa. Para isso, adotaram-se as recomendações éticas em pesquisa envolvendo seres humanos presentes na Resolução 466/2012 e na 510/2016 do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

e formas de planejamento dos trabalhadores do DEINFRA em processo de aposentadoria, para a vida pós-trabalho?”. Definido o problema, tem-se como objetivo geral: Analisar o que pensam os trabalhadores em processo de aposentadoria sobre velhice e aposentadoria, e quais têm sido suas expectativas e formas de planejamento para uma vida pós-trabalho. Já os objetivos específicos são: a) conhecer o que pensam os trabalhadores sobre o processo de envelhecimento e sua relação com o mundo pós-trabalho; b) identificar as expectativas e a forma de organização (planejamento) dos trabalhadores, em processo de aposentadoria, e sua saída do mercado formal de trabalho; c) verificar nos marcos normativo e regulatório brasileiro quais são as políticas públicas que apontam ações relativas à preparação para a aposentadoria e demais políticas públicas que inserem o idoso no conjunto de programas e serviços.

A metodologia adotada foi a pesquisa de caráter exploratório e de estudo qualitativo, com a aplicação de questionário semiestruturado (DESLANDES; GOMES; MINAYO, 2002). De acordo com Richardson (2008), estudos qualitativos podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de determinadas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos e os motivos pelos quais muitos deles, mesmo com o direito de requerer a aposentadoria, escolhem permanecer e envelhecer no do ambiente de trabalho.

No Brasil, o envelhecimento⁶ populacional está relacionado ao aumento da expectativa de vida e à diminuição da taxa de fecundidade e mortalidade infantil. O aumento da expectativa de vida desperta no meio científico o interesse pelo tema e traz para a discussão temas como: envelhecimento, trabalho e aposentadoria.

Na Constituição Federal de 1988, foram inseridas questões sobre o processo de envelhecimento populacional no Brasil. Entretanto, somente em 1994, por meio da Lei nº 8.842/1994, foi estabelecida a Política Nacional do Idoso, que instituiu o direito à saúde, a permanecer junto à sua família, ao lazer, a ter participação efetiva na sociedade onde se encontra inserido e, ainda, o direito à preparação para a aposentadoria com a antecedência mínima de 2 anos, antes da saída do órgão, tanto no setor público quanto no privado.

Para Neto e Braz (2012, p. 46), “**O trabalho é, sempre, atividade coletiva:** seu sujeito nunca é um sujeito isolado, mas sempre se insere num conjunto (maior ou menor, mais ou menos estruturado) de outros sujeitos”.

A aposentadoria se configura, “[...] sob o ponto de vista psicológico e social, um momento estressante e de muita expectativa na vida do indivíduo, que suscita reações muito ambivalentes, que pressupõe a sensação de liberdade até a sentimentos de inutilidade e

6 A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2015) considera idosa toda a pessoa acima de 60 anos, nos países em desenvolvimento, ou 65 anos para os residentes em países desenvolvidos. No Brasil, a Lei n.º 8.842, de 4 de janeiro de 1994, considera idosa a pessoa com idade acima de 60 anos. O termo terceira idade surgiu na França, na década de 1960, e serviu para determinar o fim da produtividade econômica, ou seja, a aposentadoria.

exclusão” (MUNIZ, 1997, p. 199).

Para evitar esses sentimentos (negativos), a aposentadoria não deveria estar relacionada ao fim das atividades, mas ligada à continuidade de novos projetos, a fim de proporcionar novas experiências de amizade, metas e objetivos, ou até experiências melhores que as anteriores.

Diante disso, o Serviço Social não deve abster-se da análise e do exame crítico do fenômeno *envelhecimento – aposentadoria*, pois essa etapa da vida não está desvinculada das demais relações, o que o torna algo muito complexo. Isso requer um olhar crítico da realidade com intervenção social, visto a importância de os trabalhadores estarem preparados para se desligarem dos postos de trabalho com a sensação de dever cumprido e direito adquirido. É preciso preparar, dialogar e informar os benefícios da aposentadoria.

SENTIDO E SIGNIFICADO DO TRABALHO NA VIDA DO HOMEM – SERVIÇO SOCIAL: BREVE REFLEXÃO

Diversos pensadores têm pesquisado sobre a importância do sentido e significado do trabalho na vida dos sujeitos. Os motivos pelos quais os indivíduos permanecem durante mais tempo no local de trabalho podem variar. Para eles, o conceito de significado se relaciona com o entendimento social mais amplo, ou seja, compartilhado coletivamente, enquanto o sentido do trabalho está relacionado com a dimensão individual vivenciada por cada sujeito.

É oportuno dizer que muitos indivíduos, após vários anos de atuação profissional, passam a viver suas experiências de trabalho como se a vida fosse o trabalho, e o trabalho fosse a vida. Na maioria das vezes, por falta de preparação para a aposentadoria, os trabalhadores não oportunizam planejar ou pensar em realizar novos projetos com vistas à vida futura — a aposentadoria.

Assim, o assistente social que atua em empresas públicas e privadas poderá contribuir com o seu conhecimento (qualificado), organizando e coordenando atividades relacionadas às questões sociais e políticas públicas (integradas), como a organização de grupos de programas de preparação para a aposentadoria (PPA), por exemplo, visando ao pleno exercício da cidadania e à garantia dos direitos humanos básicos, compartilhando propostas e decisões, bem como difundindo informações importantes tanto no nível individual quanto no coletivo.

De acordo com Padilha (1992, p. 90).

Toda prática tem um componente cognitivo como condição necessária para que se realize conscientemente a ação. O conhecimento proporciona a condição indispensável para traçar objetivos que projetam à transformação dessa prática; se estes não se concretizam, não temos a transformação desejada. Vale salientar, porém, que o elemento cognitivo é necessário, mas não é suficiente para levar a alterar o conjunto de atividades que constituem

a prática [...]. A prática exige o elemento volitivo que é a vontade de realização dos objetivos, definidos a partir do conhecimento do objeto a ser transformado, dos meios e instrumentos para transformá-los e das condições objetivas que possibilitam essa realização. A prática exige o ato de vontade que se expressa no compromisso. O compromisso como ato de vontade não surge espontaneamente no profissional (forma voluntária), se constrói e explicita na vivência da prática, como ação/reflexão sobre a realidade, como consequência do seu compromisso enquanto ser social no engajamento pela transformação da sociedade.

Tal desafio requer profissionais bem-informados, críticos e competentes, para agir nos diversos espaços institucionais, dimensionando o trabalho e atualizando-se constantemente, diante das novas modificações históricas que moldam os processos e projetos sociais e das expressões sociais no campo onde exercem a sua prática.

ENVELHECIMENTO: DISCUSSÃO *VERSUS* RESULTADOS

Ao envelhecer, o homem sofre alterações, anatômicas e funcionais, em seu organismo, porém um idoso saudável é aquele que consegue manter a sua independência sem necessitar de cuidados de outra pessoa, mesmo estando acometido por qualquer tipo de doença. Dessa forma, a velhice não impede que o idoso possa desenvolver suas atividades com autonomia a partir das suas preferências.

De acordo com o artigo 3º da Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que estabelece os cinco princípios da Política Nacional do Idoso:

I – a família, a Sociedade e o Estado têm o dever de assegurar ao idoso todos os direitos da cidadania, garantindo sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade, bem-estar e o direito à vida; II - o processo de envelhecimento diz respeito à sociedade em geral, devendo ser objeto de conhecimento e informação para todos; III - o idoso não deve sofrer discriminação de qualquer natureza; IV - o idoso deve ser o principal agente e o destinatário das transformações a serem efetivadas através desta política; V - as diferenças econômicas, sociais, regionais e, particularmente, as contradições entre o meio rural e o urbano do Brasil deverão ser observadas pelos poderes públicos e pela sociedade em geral, na aplicação desta Lei. (BRASIL, 1994).

A pessoa idosa precisa enfrentar as transformações que lhes são impostas no processo de envelhecimento, logo, depara-se também com as questões relacionadas à identidade pessoal e social, pois passa a questionar o sentido da vida, e precisa se reorganizar e aceitar as mudanças e limitações advindas desse processo.

Alguns fatores podem contribuir para um envelhecimento saudável, como: o nível socioeconômico, a atividade intelectual, os valores culturais, o estilo de vida, a satisfação com o emprego e/ou com atividades diárias e um bom relacionamento com os familiares. Entretanto, vários fatores podem influenciar nas condições de alcance para a qualidade de vida, os quais podem variar de pessoa para pessoa, de forma positiva ou negativa.

Nas entrevistas realizadas, quando perguntados sobre a identificação de possíveis sinais de envelhecimento, pudemos verificar que, do total de participantes, apenas um não percebeu nenhum sinal de envelhecimento até o momento: “*Não, não percebo! Não percebo!*” (P4). Porém, A maioria (90%) aponta apenas alterações de ordem física. As falas de dois participantes expressam esse pensamento:

Percebo, com certeza! Hoje eu não faço as coisas que eu fazia quando eu tinha dezoito anos. As travessuras. Ou, quando eu tinha dez anos de idade. O organismo te impõe isso (P6).

Não me acho velha, mais às vezes assim... quando eu subo uma escada de vários degraus, aí eu digo assim, nossa! Quando eu era mais nova, eu subia isso aqui melhor, é a minha idade que já está avançando... Ah, mais tranquilo, é nisso aí que eu sinto, só! (P3).

Segundo Veras (2009, p. 549):

O Brasil hoje é um ‘jovem país de cabelos brancos’, a cada ano, 650 mil novos idosos são incorporados à população brasileira, a maior parte em doenças crônicas e alguns com limitações funcionais. Em menos de 40 anos, o Brasil passou por um cenário de mortalidade próprio de uma população jovem para o quadro de enfermidades complexas e onerosas, típicas dos países longevos, caracterizado por doenças crônicas e múltiplas que perduram por anos, com exigência de cuidados constantes, medicação contínua e exames periódicos.

A questão da saúde na área do envelhecimento está relacionada a padrões diferenciados de vida. Dessa forma, observa-se que, por ser uma sociedade capitalista, existe uma divisão de classes, onde nem todos têm as mesmas oportunidades e condições de vida, constituindo-se, assim, em uma sociedade muito complexa e totalmente desorganizada.

Com o aumento da longevidade, acrescido do desejo de continuar produtivo, pouco a pouco o termo aposentadoria vai sendo substituído pelo pós-carreira, seja este assumido por um trabalho remunerado ou um voluntariado. Na verdade, pretende-se não ser um peso para os filhos e a família; portanto, aos 70 anos os sujeitos passam a se perceber como se tivessem 50.

PERCEPÇÃO E FORMAS DE PLANEJAMENTO DOS SERVIDORES DO DEINFRA PARA A VIDA PÓS-TRABALHO — APOSENTADORIA

Em relação aos momentos que antecedem o processo de aposentadoria, as falas dos sujeitos da pesquisa sugerem situações de angústia, medo, mas também observamos que alguns têm uma melhor compreensão do que significa essa etapa da vida. Na interpretação dos dados, 10% dos participantes responderam que estão se preparando para aposentar-se; 30% demonstram medo, angústia e acreditam que a aposentadoria pode ocasionar depressão — dentre eles, um não deseja se aposentar —; 40% não demonstram

preocupação com a chegada da aposentaria, porém, um dos participantes afirma que se sente como um objeto, um produto com prazo de validade; e 20% preocupam-se com o que fazer quando o momento chegar (Quadro 1).

Segundo Morin (2007), a ideia de trabalho está qualificada em seis tópicos: precisa ser versátil e ao mesmo tempo um instrumento desafiador. O trabalho deve provocar nos indivíduos o interesse pela educação continuada, possibilitando a autonomia e a tomada decisiva durante a jornada de trabalho, com a finalidade de propiciar a valorização e apoio aos trabalhadores frente às novas oportunidades, capacitando-os para uma mudança “social”. Uma mudança que possa contribuir para a construção da autoestima e para uma vida pós-trabalho realizável e feliz.

Como está sendo viver esses momentos que antecedem a sua aposentadoria?	
P1: “Aí muita angústia, bastante angustiante. É, tem muito a ver com a questão da identidade profissional”.	P6: “Já foi pior – após o curso, abriu a cabeça de uma forma fantástica. Então, a gente consegue degustar melhor essa situação. Conviver melhor com isso, vislumbrar um novo dia”.
P2: “Já foi angustiante, agora não é mais. É porque antes eu tinha medo, agora eu não tenho mais. Agora eu estou tranquila”.	P7: “Não penso muito. Talvez só vá sentir quando eu me aposentar mesmo”.
P3: “Tranquilo. Antes, eu não admitia nem falar em aposentadoria”.	P8: “Já poderia ter ido (me aposentado), mas eu estou gostando”.
P4: “Se bem que eu já estou aposentado, então não teve nada que antecedesse”.	P9: “Na verdade a minha aposentadoria já poderia ter acontecido há oito anos”.
P5: “[...] coisa mais linda do mundo. Eu não vejo a hora de chegar”.	P10: “Não, tranquilo. Não estou assim apavorado não”.

Quadro 1 – O que os servidores pensam sobre os momentos que antecedem a aposentadoria

Fonte: elaborado pela autora com base na pesquisa de campo (2017).

Ainda podemos destacar em suas falas a necessidade de preparação para melhor compreenderem o processo que antecede a aposentadoria, para que, quando esse momento finalmente chegar, possam ser vistos com certa tranquilidade emocional e com planejamento, tanto para enfrentar a vida social quanto no que se refere ao planejamento financeiro. Entre as respostas, o que nos chamou atenção foi que um dos participantes do **workshop**, apto a se aposentar, relatou sentir-se despreparado para esse momento: “*Hoje o trabalho é uma coisa essencial para mim. Já tenho tempo para aposentadoria, não tenho nada para fazer em casa. Faltou essa preparação*”.

Para todos os participantes de nossa pesquisa, a aposentadoria representa uma espécie de libertação, que, associada ao tempo livre, lhes permitirá exercer a chamada “liberdade tardia” e nessa liberdade está incluída a prática de lazer com a família, atividades culturais e a oportunidades de estudar, ler mais, viajar, visitar amigos e parentes, praticar

atividades físicas, dançar, cuidar da saúde e desenvolver trabalhos voluntários.

Em seus depoimentos, os entrevistados apresentam sentimentos contraditórios, de alegria, por conquistarem a aposentadoria e terem mais tempo para si, e de ansiedade, com medo do novo e do desconhecido. Segundo Duarte (2009, p. 54), “trata-se de um período em que as expectativas (boas e/ou más) habitam grande parte dos pensamentos e sentimentos” dos pré-aposentados, uma vez que, em nossa sociedade, a saída do mundo do trabalho atribui ao aposentando uma perspectiva de exclusão social.

Além disso, desligar-se do trabalho poderá representar uma ruptura nos referenciais do sujeito, e a perda do convívio com o trabalho poderá ocasionar, por vezes, dificuldades emocionais e angústias. No entanto, projetos relacionados a tarefas agradáveis e flexíveis de horários levam o aposentado a alcançar uma aposentadoria mais tranquila e prazerosa, podendo ter mais tempo com a família e amigos. Por outro lado, a aposentadoria é, ao mesmo tempo, um mérito e um desafio para o aposentando, por ser uma nova fase de vida, converte-se em encontrar outras fontes de renda e de valorização pessoal.

Alvarenga *et al.* (2009) alertam que a aposentadoria está associada a mudanças no modo de vida. Mudanças que, se não forem cuidadas, podem ter diversas implicações na qualidade de vida dos aposentados, como a obesidade, agregando-se a doenças degenerativas, como diabetes tipo 2 e doenças cardiovasculares.

Para alguns, a aposentadoria está relacionada à velhice, assim vinculada à ideia de aposentar-se aos seus sentimentos de importância frente o fim da vida. Nesse caso, há dificuldade de elaborar novos projetos. Como consequência, há aqueles que negam a aposentadoria e continuam no trabalho; há aqueles que, obrigados a se aposentar, não conseguem ver nada de bom na aposentadoria, prendendo-se ao passado (SOARES; COSTA, 2011, p. 64).

Quando perguntados se houve preparação dos participantes da pesquisa para a vida pós-trabalho, ou aposentadoria, 100% deles afirmaram que não estão preparados para a aposentadoria. Seus depoimentos expressam sentimentos diversos: de recusa, frustrações ou de negação por estar diante do fato de ter idade e tempo para solicitar a aposentadoria, e seus depoimentos expressam esses sentimentos:

Não está preparado psicologicamente (P1); não se planejou, mas após participar do workshop seu pensamento é de que pretende aposentar-se (P2); se achava ainda muito “novo” não se preparou (P3); não pensou nisso [...] e quer continuar a trabalhando (P4); está pensando em aposentar-se (P5); que lhes faltou a oportunidade de esclarecimentos ao longo da carreira e quando percebera já se encontrava em fase de transição sem o devido preparo (P6); deseja continuar trabalhando, pois não deseja perder as amizades ali construídas (P8); encontra-se indeciso (P9) enfatiza apenas que não se preparou (P10).

Observamos que, até o presente momento, não existia no DEINFRA nenhum programa de preparação para a aposentadoria (PPA). Sobre esse assunto, um dos nossos

participantes enfatiza em seu depoimento:

O que eu gostaria, é que dessem mais atenção para o funcionário, é um momento em que ele mais precisa, é no momento que antecede ao processo de aposentadoria. Eu gostaria de mais preparação, agora eu estou esperando para me aposentar, não tem ninguém para desenvolver as minhas atividades. Eu gostaria que dessem mais atenção para o servidor, porque é um momento que mais exige da gente (P12).

De acordo com Gugel (2016),

Do ponto de vista empresarial, verifica-se que as empresas que têm os programas de preparação para a aposentadoria implementados identificam melhorias no ambiente de trabalho, notadamente quanto à redução da ansiedade do aposentado e a eventuais conflitos, à otimização da jornada de tempo de trabalho, bem como à manutenção da produtividade. Além disso, o aposentando, quando posto como centro de atenção no ambiente de trabalho, melhora a difusão do conhecimento que acumulou. As empresas admitem também que os referidos programas, ao valorizarem a pessoa, geram um efeito psicológico positivo em todos os demais trabalhadores (GUGEL, 2016, p. 232).

Ao relatarem o fato de não terem se planejado para a aposentadoria, afirmam ser inerente à sua cultura, pois apontam terem sido preparados para o trabalho. Um dos participantes, em sua fala, acrescenta que a instituição deveria investir em seu bem maior, que é o material humano, e relata dificuldades ao pensar na vida futura sem o seu trabalho (P6). Os participantes apontam que estão se preparando financeiramente, ainda que, no momento, o valor guardado por eles seja considerado muito pouco, pois os seus salários não permitem guardar mais.

Neste sentido, pode-se dizer que, ao pensar em aposentar-se, são necessárias reorganização de tempo e organização financeira, a fim de evitar futuros empréstimos e endividamentos desnecessários e, conseqüentemente, preparar-se para o desligamento com qualidade de vida emocional e financeira.

Com base em tais argumentações, pode-se observar que, com advento da aposentadoria, o nível socioeconômico dos aposentados recai, devido a alguns cortes no salário. Para tanto, é necessário que haja uma reorganização de vida, durante o período que antecede à aposentadoria.

Os aposentados que não se organizam em relação à saída do local de trabalho têm dificuldade de adaptação na aposentadoria, pois apresentam mais limitações, sentem-se inseguros quanto às novas propostas e rotinas de vida. Diante desse cenário, precisam rever os seus aspectos individuais e traçar novos parâmetros para enfrentar os desafios de conviver mais tempo com os seus familiares.

Em vista disso, a preparação para a aposentadoria deve ser planejada e vista como um momento oportuno para a realização de algo esperado, pois o melhor vem depois, e para que isso aconteça, necessita-se de reservas em dinheiro para sustentar novos

projetos, saúde e disposição para uma vida pós-carreira mais ativa e feliz junto à família.

A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA VIDA DOS ENTREVISTADOS

Todos os participantes da pesquisa expressam a importância e centralidade do trabalho em suas vidas, tanto em relação às questões subjetivas quanto às objetivas, relativas à sobrevivência. 50% relacionaram o trabalho ao alcance das condições materiais de sua existência e 50% relacionam o significado do trabalho, em sua existência, à sociabilidade, relacionando-o inclusive à questão da dignidade. Vejamos algumas das respostas obtidas:

O trabalho é o que move o ser humano [...] (P1) Ele ocupou, eu sempre fui muito dedicada ao trabalho e à família [...] (P2) [...] foi dedicação total [...] (P4) Com certeza, em primeiro lugar! [...] (P6) Ele é bastante importante! [...] (P7) Acho que total! (P9).

Com efeito, o trabalho é um facilitador para a construção do ser social e do ser profissional, fazendo com que o sujeito se reconheça e seja reconhecido pelo outro, uma vez que o homem se produz e se reproduz o tempo todo, pois o sujeito se modifica por meio do trabalho e das relações interpessoais no contexto no qual está inserido. Com efeito, “a centralidade do trabalho pode ser entendida como nível de importância que o indivíduo atribuiu ao trabalho em sua vida, sendo este nível influenciado por valores próprios de cada pessoa e ao longo do tempo podem sofrer alterações” (KILIMNIK *et al.* 2015, p. 11).

Para entendermos melhor a ideia de trabalho, é preciso dizer que, desde os primatas, o trabalho era realizado em grupo, logo, o homem foi evoluindo ao longo da história, constituindo-se em grupos humanos. O resultado desse processo de evolução dos grupos humanos foi que, por meio do trabalho, a humanidade se transformou, se aperfeiçoou, e está em crescimento até os dias de hoje.

O homem, por meio do processo teleológico e da prévia ideação, projeta e organiza suas atividades, portanto, ele se diferencia dos animais, pois tem em sua natureza a linguagem articulada, razão pela qual se exteriorizam e viabilizam seus pensamentos e projetos pela consciência sobre a natureza e a si próprio (NETTO; BRAZ, 2012). Pode-se dizer que, por meio do trabalho, o homem interage e estimula forças da natureza, melhora seus conhecimentos e, por conseguinte, se torna um ser social.

Segundo Fontoura *et al.* (2015, p. 61), “A saída do mundo do trabalho é uma marca relevante na vida das pessoas, com fortes implicações não só para sua organização temporal da vida, mas também para sua autoimagem e suas relações sociais”. De fato, reorganizar sua vida exige aprendizagem na construção de um novo estilo de vida, considerando-se, por vezes, as preocupações que nos cercam em razão do contexto desigual no qual estamos inseridos. Assim, é preciso preparar-se desde cedo para a aposentadoria, a fim de evitar o apego ao trabalho e às amizades ali construídas, uma vez que o vínculo de

amizades laborativas acaba diminuindo ou se desfazendo após a aposentadoria.

EXPECTATIVA DE VIDA PÓS-TRABALHO: “BUSCA E CONQUISTA DE UMA NOVA IDENTIDADE”!

Para viver bem a vida pós-trabalho, é preciso ter conquistado, ao longo da vida, o capital familiar e financeiro. Precisa-se cultivar ou construir novos relacionamentos de amizade, porque as que forem deixadas no trabalho podem ser ainda visitadas, porém nem tanto cultivadas como antes.

Santos (1990 *apud* FÔLHA; NOVO, 2011, p. 2) afirma que,

O afastamento do trabalho ocasionado pela aposentadoria gera sentimentos ambíguos: crise — pela recusa em aceitar a condição de aposentado, devido à imagem estigmatizada vinculada à inatividade que tal condição confere; e liberdade — sentimento resultante da busca pelo prazer em atividades de lazer e concretização de planos anteriormente impossíveis de se realizarem pelo compromisso/obrigação de trabalhar.

O convívio diário entre os indivíduos influencia fortemente a construção das diversas identidades. Nesse caso, levamos em consideração a argumentação de Gomes (2008, p. 57), quando afirma que as trocas de informações contínua se tornam um ponto “[...] de grande importância, pois atribuem ao sujeito um sentimento de pertencimento a grupos (de pertença ou de referência), que leva o indivíduo a assumir pessoalmente as atitudes desse grupo que, mesmo sem perceber, guia suas condutas”. Lidar com todas essas questões certamente poderá influenciá-lo a decidir-se a se aposentar ou optar por continuar trabalhando.

Na interpretação dos dados coletados na entrevista sobre em que momento da sua vida a aposentadoria foi uma preocupação, os dados sugerem que a maioria (80%) dos participantes apresenta variadas formas de expressar suas preocupações relacionadas à aposentadoria, e suas falas expressam esses sentimentos: preocupação, medo, ansiedade, angústia e depressão. Apontam as doenças como possível causa do vazio que a saída do trabalho pode ocasionar. Também apresentam muitas incertezas com relação a aposentar-se ou não. (P1, P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9).

Nesse caso, a expressão “preocupação” está relacionada ao fato de não terem se planejado para a vida pós-trabalho (P2) e às mudanças advindas de leis que poderiam mudar as regras da aposentadoria e comprometer os direitos já conquistados (P8). A expressão “doença” está relacionada à falta de planejamento, ao tempo livre e convívio com familiares (P4). Somente um participante sinaliza preocupação com a aposentadoria desde o início de sua vida laboral (P6). As expressões “medo” e “depressão”, nesse caso, revelam ausência da construção do capital familiar e de maior convívio social fora do ambiente de trabalho (P3). Do total de participantes, apenas dois entrevistados apontaram

que não têm preocupações com a aposentadoria (P5 e P10). Em suas falas, percebemos que os sentimentos são confusos e conflitantes, a maioria é de negação com a chegada da aposentadoria e pelo fato de estar envelhecendo (Quadro 2).

Em que momento a aposentadoria foi uma “preocupação” para você?	
P1: “Não, não foi, não teve um momento preocupante, porque tá sendo, tá acontecendo esse momento.”	P6: “Ao longo da minha vida, exatamente!”
P2: “Foi no momento em que eu atingi as condições necessárias, aí eu me preocupei. Que, até então, eu queria chegar lá, quando eu cheguei, ai ai ai.”	P7: “Em nenhum momento, ainda não, ainda não.”
P3: “Há, alguns anos atrás foi, <u>que eu tinha muito medo, porque eu tinha medo de me aposentar e ficar com depressão.</u> Eu tinha um medo danado, agora eu não tenho mais.”	P8: “ <u>Eu tinha alguma preocupação antes de eu adquirir o direito,</u> depois que eu adquiri, eu já não tive mais essa preocupação, eu tô tranquilo, hoje eu até digo assim, a hora que eu me aposentar, o que eu vou inventar? Essa é a minha preocupação hoje.”
P4: “Nunca foi não, na verdade, assim, a minha preocupação era em não querer me aposentar, porque eu sabia que, se eu ficasse em casa sem fazer alguma coisa, eu não ia conseguir, eu ia ficar <u>doente, ia ter problemas.</u> E ainda penso assim dessa forma. Atividade sempre.”	P9: “A, pois é, aí, a aposentadoria ainda não tá sendo uma preocupação pra mim.”
P5: “Ah, não pra mim, porque pra mim nunca foi, entendesse?”	P10: “Não, nunca tive essa preocupação.”

Quadro 2 – A aposentadoria como uma preocupação para os participantes

Fonte: elaborado pela autora com base na pesquisa de campo (2017).

Evidenciamos em suas falas a falta de preparo para a chegada da aposentadoria, seja de planejamento financeiro, psicológico ou social, razão pela qual é fundamental promover, junto aos trabalhadores que se encontram nessa fase de suas vidas, amplo debate sobre as mudanças que podem ocorrer quando chegar o momento de efetivarem a aposentadoria, especialmente para que possam avaliar qual o impacto sobre a sua renda, incluindo a extensão da vida ativa e pós-trabalho, devido aos grandes desafios a serem enfrentados por sua responsabilidade com a aposentadoria, considerando-se que ela, nesse momento, passa a ser singular.

Na análise das falas dos participantes, quando perguntados quais são os sentimentos de ansiedade e medo nesse período que antecede à sua aposentadoria, 80% dos participantes (P2, P3, P5, P6, P8, P7, P9, P10) afirmam não terem medo da chegada da aposentadoria: “[...] *gosto de andar, eu gosto de passear, gosto de vadiar, então eu não tenho medo não* [...]” (P5). Entretanto, alguns participantes demonstram preocupação com o tempo livre: “[...] *será que eu estou preparada mesmo* [...], *não vou sentir falta do*

trabalho? [...] *E o que eu faço com o tempo livre [...]* (P3). Há também sentimento de dúvidas, sensação de vazio: “[...] *de repente criar um vazio muito grande na vida da gente [...]*” (P8). Entre eles, 10% apresentam sentimento de angústia e de perda da identidade profissional (P1), e outros 10%, ansiedade, medo de parar de trabalhar (P4). Um deles afirma já ter outra atividade remunerada (P7) (Quadro 3).

Quais são os sentimentos (ansiedade, medo) nesse período que antecede à sua aposentadoria?	
P1: “É justamente, é.. não sei! É mais um sentimento de uma angústia, da perda profissional. Esse é o medo, né? O meu medo é assim, no sentido... tá, daí? Como é que tu vai ficar depois?”	P6: “Eu diria que medo eu nunca tive, assim propriamente dito, eu tive dúvidas. É tipo: como é que eu vou me comportar lá fora, após a aposentadoria, o que está me esperando lá fora, mais depois de todo aquele seminário ali, isso também meio que deu uma quebrada né, melhorou muito, então hoje eu tou mais pé no chão, iria.”
P2: “Agora, não tem mais. Só, agora eu quero que ela chegue, eu quero, já tenho programado até final do ano tudo para eu curtir um pouco a vida. Agora eu quero me encontrar comigo mesmo, e viver mais a minha vida. Se for diferente, eu vou ver depois, mais não tenho mais essa preocupação.”	P7: “Sinceramente nenhum, nenhum ainda, que eu acho que eu não. Também, como eu tenho uma atividade realmente, né, paralela, digamos hoje, então se eu me aposentar eu vou continuar tendo tanto trabalho lá fora quanto aqui, então só muda o endereço digamos.”
P3: “Será que eu vou ocupar o meu tempo integral com atividades, pra não sentir falta do trabalho? Eu me preocupo.”	P8: “É o medo, é, sei lá, é de repente criar um vazio muito grande na vida da gente né.”
P4: “Eu tenho medo de parar... tenho medo de parar. Dá ansiedade, sim, se eu ficar sem esses meus trabalhos eu não sei se eu vou conseguir ter uma cabeça, como é que é? Despreocupada. Acho que vai ser mais preocupado com os problemas de saúde.”	P9: “Eu, como eu não penso, entendesse? Não tenho aquela preocupação, a minha preocupação é, eu, por exemplo: é chegar e não fazer nada.”
P5: “Ah, eu entendesse?”	P10: “Não, não tenho medo nenhum.”

Quadro 3 – Sentimentos dos participantes no período que antecede a aposentadoria

Fonte: elaborado pela autora com base na pesquisa de campo (2017).

O afastamento do trabalho ocasiona também mudança de identidade. É preciso dizer que a identidade do indivíduo é construída pelos relacionamentos que ele mantém no meio onde vive, nas relações interpessoais durante a jornada de trabalho e nos relacionamentos que constrói com a sociedade em geral.

Em relação às expectativas com a chegada da aposentadoria e não ter mais a obrigatoriedade de cumprir atividades de trabalho com regularidade, as análises sugerem que a maioria (70%) dos participantes considera ser muito bom não ter mais atividades regulares. Todavia, as expectativas referem-se ao fato da necessidade de encontrar novas atividades para preencher as lacunas deixadas por conta de não exercerem mais atividades laborativas com compromisso de horários. E expressam esse sentimento: “[...] *é necessário*

criar uma nova expectativa de vida, arrumar outra tarefa, ou função para preencher a lacuna...” (P6). Apenas dois dos participantes, em suas falas, expressam que não será bom, pois não estão preparados para esse momento: um deles argumenta que se sentirá estressado, caso não tenha atividades regulares e horários para cumprir (P4 e P8). Um dos participantes, em seu depoimento, afirma que sua preocupação é com o preenchimento do tempo livre e diz que pretende continuar trabalhando: “[...] não gostaria de aposentar-me [...]” (P8). Outro participante demonstra sentimentos confusos com relação à sensação de liberdade, não sabe bem o que fazer com o tempo livre quando esse momento chegar (P9) (Quadro 4).

Quais são suas expectativas com a chegada da aposentadoria e não ter mais a obrigatoriedade de cumprir atividades de trabalho com regularidade?	
P1: “Essa regularidade, na verdade, para mim, no final de carreira de trabalho, é muito, <u>muito bom</u> de saber que não precisa mais. É por isso que não vou mais atrás de um trabalho em que eu tenha que ter o compromisso de vir, de cumprir o horário.”	P6: “É, por um outro lado, é... eu não vou dizer que será ruim, mais também é eu vou ter que começar a criar uma <u>outra expectativa de vida, arrumar uma outra tarefa, uma outra função</u> pra que, pelo menos no princípio, eu preencha essa <u>lacuna</u> que isso vai ser, se eu não fizer isso, isso vai ficar um vazio.”
P2: “Era um dos medos que eu tinha. É, tinha medo daquilo também, de ficar de repente perdida no mundo, sem saber o que fazer naquele horário, sem saber para onde ir, sem saber... Mais hoje, eu não tenho não, <u>acho que vai ser bom.</u> ”	P7: “É eu acho que isso aí, realmente vai ser um período de adaptação, entendeu? Como eu acho que eu tenho muita atividade lá né, eu acredito que rapidamente eu vou me adaptar. Se eu não tivesse daí, era algo a pensar diferente.”
P3: “Ah, eu <u>vou gostar</u> , vou!”	P8: “É exato é, é como preencher o tempo. Essa é uma preocupação minha, no sentido de assim de arrumar algo profissional para fazer.”
P4: “Compromisso de horário, sim, sim! Isso é preocupante, é por isso que eu digo, eu não me vejo em casa parado sem trabalho. Sim, se eu parar, eu vou ficar doente, eu tenho certeza disso, porque eu, nas férias, eu já fico estressado.”	P9: “Então, eu vou dizer, eu não me preparei, não tô com aquela cabeça ainda que eu digo: tô aposentado, eu vou sentar no sofá, não! A gente tem um horário, vai ter o horário. Quem disse que não tem o horário? Tem que ter o horário para remédio, principalmente o remédio.”
P5: “É, um espetáculo não cumprir horário, é igual a prisão, tu vai preso, fazer o quê? Pô, é mesmo que ser solto e ter que ir lá né. Fazer o quê?”	P10: “Eu vou sentir um pouco, eu vou sentir falta. Vou sentir, depois até do próprio pessoal. Sim, essa amizade que a gente tem aqui, daí eu vou me aposentar? Só vai ficar eu e a mulher conversando?”

Quadro 4 – Expectativas dos participantes com a proximidade da aposentadoria

Fonte: elaborado pela autora com base na pesquisa de campo (2017).

Percebe-se, então, diversos fatores que podem influenciar as expectativas de vida dos trabalhadores com a aproximação da aposentadoria. Compartilhamos o entendimento de Parizotto e Satori (2015), quando dizem que a aposentadoria pode ser compreendida por três momentos. O primeiro seria que aposentar-se representa um período de “ganhos e perdas”. Para as autoras, os maiores riscos de perdas seriam quando a aposentadoria

não é planejada. O segundo momento é que, apesar das perdas, a aposentadoria também pode ser vivenciada como uma fase de expectativas de melhor “qualidade de vida para os aposentados”. O terceiro e último diz respeito ao período de transição para a vida pós-trabalho, que, na ausência de preparação para a aposentadoria, por vezes “[...] pode resultar em sentimentos de inutilidade, insegurança, instabilidade econômica, doença e velhice” (PARIZOTTO; SARTORI, 2015, p. 28).

Em relação à convivência familiar após a aposentadoria, os dados sugerem que a maioria (80%) dos participantes aponta ter construído um bom capital familiar, pois expressam a vontade de passear com seus cônjuges ou outros familiares, acreditam que terão algumas dificuldades, porém esperam vencê-las (Quadro 5). As falas da maioria dos participantes expressam esse pensamento:

[...] a vida familiar após a aposentadoria? [...] convivência [...] saudável [...], excelente..., significa mais tempo livre para a família [...], também significa aprender a conviver com a família..., acredito que será tranquila [...], porém um aprendizado [...] (P1, P2, P3, P6, P7, P8, P9, P10).

Somente um participante apontou grande preocupação com esse momento ao verbalizar que precisará viajar muito para poder sobreviver a essa fase. Demonstra ansiedade, tendo em vista que a saída do mundo do trabalho e a possível ruptura das amizades ali construídas farão com que ele tenha dificuldades em construir novas amizades, devido à sua idade (P4). Um dos participantes (P5) associa a aposentadoria à finitude da vida.

A expressão “*aprender a conviver com a família*”, citada nas entrevistas, pode significar que, na atual rotina, essa preocupação ou o cultivo dessas relações familiares não sejam tão necessários. No futuro, quando aposentados, sentirão mais fortemente essa necessidade, razão pela qual o participante verbaliza que isso lhe trará dificuldades no dia a dia (P4). Como bem nos assegura Soares e Costa (2011):

Aposentar-se é acomodar-se? 'Acomodar-se é muito triste e temos que preparar a família para a aposentadoria'. 'É preciso ir à luta e tomar cuidado para que a família não vá por água abaixo'. 'Importante preparar-se para o retorno para casa, com a aposentadoria, deve ser uma adequação dos dois (casal), pois com o tempo livre do trabalho, o aposentado vai estar disponível para a família, e ambos terão que se adaptar e ceder. A mulher se sente 'dona' do lar.' (SOARES; COSTA, 2011, p. 199).

Quando ocorrem mudanças nos papéis na vida das pessoas, a família é a base, é o suporte do indivíduo. Cabe ressaltar que a saída do mundo do trabalho exige efetiva reorganização familiar. Além disso, conforme Zanelli, Silva e Soares (2010), é preciso “exercitar o ócio criativo” nas relações de trabalho com vistas à vida de aposentado(a), como também é importante considerar as suas atuais expectativas e necessidades particulares. Assim

1.[...] É preciso destacar que o fato de o aposentado encerrar formalmente sua vida laborativa em determinada organização por meio de um emprego, em geral remunerado, não significa o término total e definitivo de suas ações laborativas. Esforços físicos e psíquicos que visam transformar e mediar as relações entre os seres humanos, e destes com os contextos socioculturais onde habitam, independente de vínculos e níveis existenciais, permanecem ao longo da vida. 2. Valorização e enriquecimento de tempo livre, decorrente de alta disponibilidade financeira para alguns e redução de tempo demandado de trabalho para muitos. Nesta etapa da vida, o tempo livre amplia-se significativamente, para que, de modo afetivo, o aposentado possa realizar o que de fato deseja. Seja por meio do aumento da sua disponibilidade financeira ou pela redução drástica do tempo que até então dedicava largamente ao emprego formal. 3. Distribuição intencional do tempo entre atividades laborativas, saber considerados significativos para ele. A condição de estar aposentado pressupõe, em princípio, a possibilidade de exercitar de modo consciente, o livre arbítrio, de modo a compartilhar atividades laborativas, momentos de aprendizado e de diversão, para que as pessoas, que de fato importam porque acrescentam, possam estabelecer com o aposentado uma convivência profícua e harmoniosa. 4. Valorização das necessidades fundamentais das pessoas, tais como o domínio pessoal, o convívio saudável, a amizade verdadeira, o amor sincero, a autorrealização e as atividades lúdicas. A aposentadoria, em decorrência das múltiplas características elencadas acima, é um momento propício para realizar mudanças pessoais profundas, que possam focar atenção efetiva para tudo aquilo que de fato importa ou é relevante. É um momento oportuno para resgatar aspectos simples e importantes da vida, mas que fazem diferença significativa para a busca da felicidade humana. (ZANELLI, SILVA; SOARES, p. 36-37).

Por outro lado, ao se aposentar, é chegado o momento de reconhecer a proximidade da velhice. Além disso, com o advento da aposentadoria, percebe-se também que há uma diminuição na renda. Nesse sentido, pode-se dizer que, ao pensar em aposentar-se, o trabalhador necessita de reorganização do seu tempo para preencher as lacunas existentes na vida pós-trabalho, considerando que nesse momento a pessoa passa a conviver mais tempo com a sua família.

Como imagina a sua vida familiar depois da aposentadoria?	
P1: “Então, eu acho que eu vou, nisso é muito saudável, porque eu vou ter mais tempo para ficar com a família, né?”	P6: “É, para mim, talvez eu esteja enganado, mas acho que vai ser tranquilo, eu acredito! Talvez eu esteja, como é que é? A minha visão panorâmica, esteja distorcida né?”
P2: “É, eu acho que <u>vai ser ótima!</u> ”	P7: “Acho que tudo na vida é um aprendizado. Então você hoje não fica 24 horas com a família. Aposentado, se você ficar em casa, tu vai ficar 24horas com os familiares. Será que eu vou me estressar? Acho que não, né?”

<p>P3: “Ah, eu tenho uma <u>excelente convivência em família, eu sempre tive.</u></p>	<p>P8: “É, passear mais, visitar amigos e tal. Tranquila, tranquila, claro que talvez, em função dos filhos trabalharem, bom isso já é hoje, pois hoje eles trabalham, estão todos casados e a grande convivência na verdade já aconteceu enquanto os filhos moravam com a gente.”</p>
<p>P4: “<u>Meu Deus do céu!</u> Se eu tiver realmente que me aposentar, eu vou ter que pensar em viajar, em fazer outras atividades para ocupar o meu tempo. Amigos é difícil de fazer nessa idade. Olha, eu tenho que pensar muito sobre isso, pois não sei se estou preparado para isso. Não vai ser fácil!”</p>	<p>P9: “Não, vai ser tranquilo! Às vezes eu digo: tem gente que tem horário sobrando e não faz nada. [...] não, não vou querer virar aquela pessoa que olham para você e dizem: já que você está aposentado... (e aí ficam pedindo tarefas). Já até comentei com as minhas filhas: olha essa história de “já que se tá aposentado... não!”</p>
<p>P5: “É, vai ser uma parada normal, porque eu tenho uma coisa, aí vai ficar trabalhando junto. Se não <u>falecer, não morrer.</u>”</p>	<p>P10: “Não, vai ser boa. Não, vai dar uma mudada. Vai ser bom para nós dois passear, né? Aí não tem como, não, não vou porque eu tô trabalhando. Agora, quantas vezes, não, mais aí não dá, tô trabalhando, como é que eu vou?”</p>

Quadro 5 – Idealizações da vida familiar na aposentadoria

Fonte: elaborado pela autora com base na pesquisa de campo (2017).

Quando perguntados sobre o que significa aposentadoria e/ou aposentar-se, apenas um dos participantes relatou ver a aposentadoria como um “prêmio”, um bom momento seguido de mudanças no cotidiano (P1). Outro participante aponta que aposentar-se significa “[...] *desperdício de conhecimento [...], pois, apesar da idade, sente-se apto para o trabalho [...] é complicado [...]*” (P4). Conforme Souza, Matias e Bretas (2010, p. 2.842): “[...] É nesse ambiente de trabalho que os indivíduos podem desenvolver funções que, mesmo sendo rotineiras, têm reconhecimento social”.

Como bem nos assegura Zanelli (1996, p. 46), “A nova etapa da vida, que implica na redefinição de novos papéis sociais, geralmente é acompanhada de estereótipos que vinculam a aposentadoria ao obsoletismo, empecilho, velhice e morte”. Apenas um participante aponta que “[...] aposentadoria [...] significa rompimento [...] coisa que acaba [...]” (P7).

As falas da maioria dos participantes (70%) sinalizam que aposentar-se, para eles, é deixar o trabalho, porém permanecer ativos para a vida. Algumas falas dos participantes ilustram esse pensamento:

Aposentar-se significa novas oportunidades [...] evoluir [...] é não parar no tempo [...] é ser ativo [...] acredita que não perderá a sua identidade por estar aposentado [...] (P2 e P3).

Aposentadoria [...] é parar de trabalhar [...] é usufruir de toda uma vida dedica ao trabalho [...] é retorno [...] é viver sem compromisso de horário [...] é ser livre [...] é ter a garantia do salário na conta [...] (P3, P5, P6, P8, P9, P10).

A transição para a aposentadoria é vivida de acordo com as suas experiências, pois apresentam-se com características únicas e particulares. Entretanto, para alguns, os

sentimentos são ambíguos, pois, ao mesmo tempo em que expressam gostar da liberdade que a aposentadoria poderá trazer para suas vidas, preocupam-se com a perda da identidade profissional e o fato de não ter a quem deixar o seu legado.

A identidade de cada um solidifica-se quando corroborada por outras pessoas que configuram objetivos similares. Criam-se vínculos, desenvolvem-se afetos. [...] Quanto mais estreita as relações e maior satisfação pelo convívio com o grupo, somadas aos laços com o trabalho em si e aos projetos que se tenha, mais dificuldades pode-se ter no rompimento. É o que se vê acontecer tanto no desemprego como na aposentadoria (ZANELLI, 1996, p. 25).

A chegada da aposentadoria interfere na vida do indivíduo tanto em nível pessoal quanto social. Para além dessas questões, é importante que o trabalhador tenha clareza sobre esse assunto e esteja preparado para quando esse momento chegar para que possa desfrutar de sua aposentadoria como um prêmio pelos anos trabalhados com tranquilidade.

A IMPORTÂNCIA DA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA (PPA) NAS EMPRESAS

Nos últimos tempos, as empresas vêm dando real importância para a implementação de programas de preparação para a aposentadoria, junto aos funcionários, haja vista a necessidade vigente da atual conjuntura do mercado de trabalho frente aos novos tempos. Já quanto aos aposentados, é necessário planejamento de vida para após a aposentadoria, a qual exige alguns pré-requisitos, como: a reorganização do tempo, a busca por novas experiências na vida familiar, na alimentação, no lazer, o interesse por uma atividade sócio-comunitária, pela convivência em grupos de idosos nos bairros, a fim de evitar a angústia ou a solidão.

Nesse cenário, é necessário refletir a respeito da importância de um programa efetivo de preparação para a aposentadoria e que acompanhe o servidor durante sua carreira na Organização, para abrir outras perspectivas além do trabalho e, conseqüentemente, preparar essas pessoas para o desligamento. A análise do sentido e significado do trabalho para o indivíduo se apresentou como importante indicador para a abordagem trabalho *versus* aposentadoria. (BREZZAN, 2012, p. 246).

Os funcionários, ao serem beneficiados por um programa de preparação para a aposentadoria, percebem a preocupação e o respeito que a empresa tem por eles, proporcionando, assim, relações interpessoais de trabalho favoráveis. Dessa forma, os PPAs, além de contribuírem para a efetivação de compromissos sociais das empresas, são também ferramentas de gestão. Assim, “Programa de Preparação para Aposentadoria parte do pressuposto de que o aposentando é um idoso, e preocupa-se basicamente em reintroduzi-lo no mercado de trabalho. No Brasil, este último aspecto encontra-se um terreno fértil dada às más condições da maioria dos aposentados.” (MUNIZ, 1997, p. 200).

Concordamos com Soares e Costa (2011, p. 115) quando dizem: “Devemos ter claro: deixar o mundo do trabalho não é tarefa fácil e a resistência pode ser uma tarefa da pessoa por assumir que chegou a hora! O importante é ir sensibilizando as pessoas [...]”.

Nesse contexto, estudos têm apontado um aumento das expectativas de vida na contemporaneidade. A aposentadoria passa a ter um novo sentido e significado na vida das pessoas, trazendo dessa forma consequências positivas ou negativas, para tanto, dependerá de como cada um se vê diante desse processo.

A saída do mundo do trabalho na aposentadoria traz diversas implicações para os sujeitos e aponta a responsabilidade social do governo e das organizações de trabalho, no sentido de apontar a preparação dos servidores para esse desligamento não se torne experiências negativas para eles, visto que o trabalho e a aposentadoria podem apresentar sentidos e significados diferentes para os envolvidos. (BRESSAN *et al.* 2012, p. 245).

Todos os participantes consideram que o curso (**workshop**) foi importante e esclarecedor para mudar suas formas de compreender essa etapa: “*Já foi pior — após o curso abriu a cabeça de uma forma fantástica. Então, a gente consegue degustar melhor essa situação [...]*” (P6).

Para nós, os programas de preparação para a aposentadoria (PPAs), oferecidos nas empresas e/ou instituições públicas e privadas, podem trazer ganhos imediatos no curto prazo, na melhoria da imagem dessas empresas diante dos seus trabalhadores, da comunidade e, conseqüentemente, melhorando o clima organizacional, proporcionando segurança e bem-estar aos seus trabalhadores. Entretanto, esses programas de educação precisam começar muito antes da chegada da aposentadoria e contar com a participação não só dos pré-aposentados, mas também dos já aposentados, bem como dos trabalhadores mais jovens, buscando a integração permanente de desenvolvimento do ser humano e da melhoria da qualidade de vida de todos.

Em relação a esse processo de preparação, a maioria dos participantes (60%) não fez planejamento, sobretudo financeiro, pensando na aposentaria. Nas falas dos participantes, buscamos apontar e compreender aspectos situados principalmente em seus modos de vida (Quadro 6).

Poderia detalhar mais sobre o tempo e organização (planejamento) que teve em relação à sua vida pós-trabalho (aposentadoria)?	
P1: “O meu planejamento é sempre guardar um pouco de dinheiro. Tenho o meu salário, que é o que me dá a condição mensal de ter alguma reserva, como junto tenho o meu plano de saúde.”	P6: “É que a gente foi educado para trabalhar, para continuar... A empresa, o órgão, deve investir no seu bem maior, que é o material humano, de todas as formas. Em educação, que seria grau de escolaridade e saúde. É fundamental!”
P2: “Não saí do trabalho, ainda estou no trabalho. Não fiz esse planejamento. Não, eu tenho uma ideia assim, é. Porque eu não posso planejar, porque eu acho que a vida não é bem assim.”	P7: “Muito pouco, digamos. Porque eu não sou uma pessoa assim de pensar muito no futuro.”
P3: “É, pelo menos eu tentei administrar um pouquinho melhor o meu dinheiro, foi gratificante e prazeroso.”	P8: “Planejamento que eu tive? Na verdade, eu não planejei muito não.”
P4: “Não me organizei, não! Não me organizei, porque nunca pensei em parar e não parei na verdade. É por aí.”	P9: “Não, ainda não tá havendo.”
P5: “Não teve.”	P10: “Não! Ainda tá acontecendo... o único planejamento para a hora que eu me aposentar é viajar.”

Quadro 6 – Formas de planejamento dos participantes para a aposentadoria

Fonte: elaborado pela autora com base na pesquisa de campo (2017).

O discurso dos participantes apresenta características de interdiscurso, por conversar com um conjunto alargado de outras falas dos sujeitos da pesquisa. Deles, 10%, ao relatarem o fato de não ter planejamento para a aposentadoria, afirma ser inerente à sua cultura, pois aponta ter sido preparado para o trabalho. Um dos participantes, em sua fala, acrescenta que a instituição deveria investir em seu bem maior, que é o material humano, e relata dificuldades ao pensar na vida futura sem o seu trabalho (P6). Do total, 30% dos participantes apontam que estão se preparando financeiramente, ainda que, no momento, o valor guardado por eles seja considerado muito pouco, pois os seus salários não permitem guardar mais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aposentadoria, para muitos, ainda é um assunto muito difícil e conseqüentemente incerto quando avaliadas questões como: idade para solicitar a aposentadoria, situação financeira e apego ao trabalho e às amizades ali construídas; porém, o que fica evidente, na maioria dos trabalhadores, é a ausência de planejamento para a vida futura.

Em relação às expectativas dos participantes que se encontram em processo de transição para a aposentadoria, a discussão sobre as mudanças nos papéis identitários apontou a força do olhar estigmatizado associado à aposentadoria.

Ao serem questionados sobre os possíveis sinais de envelhecimento, a maioria dos

entrevistados (90%) identificou apenas alterações de ordem física. Além disso, a partir da análise, identificamos também que os desafios na vida laborativa dos participantes estiveram relacionados ao cumprimento de horários, metas e responsabilidades, por mais estressantes que tivessem sido ou que pudessem parecer, sendo o dia a dia fortalecido pelas relações de trabalho.

Em relação ao significado de “envelhecer”, no entendimento dos entrevistados, trata-se de algo complexo e está diretamente ligado ao modo particular de vida de cada um, desde a infância até a idade adulta, trazendo muitas incertezas quanto ao envelhecimento e à chegada da velhice. Para eles, a velhice significa um período para adquirir novos conhecimentos e desfrutar dos prazeres da vida, todavia os dados sugerem que há preocupação com as limitações que acontecem no corpo e com os sinais de envelhecimento, bem como com a finitude da vida e a proximidade da morte.

Quando questionados sobre o significado do trabalho, todos os participantes expressaram sua importância e centralidade em suas vidas, tanto em relação a questões subjetivas quanto objetivas, relativas à sobrevivência, como se o trabalho fosse a vida e a vida fosse o trabalho.

Quanto à perspectiva do que seria uma vida ideal pós-trabalho, 50% dos participantes apontam, em primeiro lugar, a questão da saúde; 10% dizem que, se tiverem dinheiro para viajar, já está bom; 40% afirmam que o fator financeiro deve acompanhar a saúde, pois consideram ser este um requisito indispensável para uma vida ideal na aposentadoria. Eles afirmam que não adianta ter saúde sem dinheiro, visto que, nesse caso, não poderão desfrutar da conquista da aposentadoria e dos prazeres que o tempo livre poderá lhes oferecer.

Quando questionados sobre o que pensam nos momentos que antecedem a sua aposentadoria, emergiram pensamentos positivos e negativos: sentimento de frustração em relação à saída do mundo do trabalho e dificuldades em realizar outros projetos de vida após a aposentadoria, que é vista por alguns como uma desorganização temporal em suas vidas e também no dia a dia.

Na pesquisa documental (marcos normativos e regulatórios), adotada como contraponto da análise que foi desenvolvida, concluímos que esses documentos constituem um avanço em relação à questão da velhice em nossa sociedade, pois oferecem algumas garantias e proteção às pessoas idosas, buscando promover a qualidade de vida para essa população.

Ao analisarmos os depoimentos dos participantes, procuramos considerar o ponto de vista particular e social de cada indivíduo, por meio dos significados de suas falas e as suas experiências. Observamos que esse período de transição é um momento que provoca reações diversas, que vão desde a sensação de liberdade e início de uma nova fase até sentimentos de vazio e supressão do fim das atividades, pois, para viver a aposentadoria em sua plenitude, faz-se necessário planejamento, considerando que esse momento na

vida do trabalhador passa a ser singular.

Sem dúvida, para que ocorram mudanças nas instituições, sejam elas públicas ou privadas, é necessário engajamento entre as partes (governo/órgão/empregados). Contudo, é importante e necessária a existência de programas e/ou projetos que ajudem os trabalhadores a se preparar para esse período da vida — a aposentadoria a vida pós-trabalho —, deixando-os informados com relação aos benefícios, eventuais prejuízos e impactos que porventura possam vir a sofrer, caso não tenham se planejado ou organizado financeiramente para quando esse momento chegar.

Diante disso, o profissional do Serviço Social precisa se capacitar constantemente, para se engajar ainda mais na sua prática profissional. Precisa também estudar e planejar propostas de programas de preparação, para, então, depois de muita dedicação, colocá-las em prática, a fim de atender às reais necessidades dos trabalhadores aptos a se aposentar. Todavia, esse trabalho intensivo precisa ser executado com uma certa antecedência à aposentaria, evitando, assim, diversos sentimentos de recusa e a permanência dessas pessoas no órgão. Entendemos que a preparação desses trabalhadores e aceitação à saída de seus postos de atuação laboral dará espaço para novas contratações. Além disso, a aposentadoria lhes confere, enfim, a oportunidade de idealizarem novos projetos e obterem mais tempo livre para si, podendo fazer algo de que gostariam, fazer coisas novas para as quais não tinham tempo. Por fim, a preparação para a aposentadoria deve acontecer com antecedência mínima de dois anos, a fim de proporcionar a construção de uma nova linha de vida, mais feliz.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Líria Núbia *et al.* Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Rev. esc. enferm., USP**, v. 43, n. 4, p. 796-802, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo>. Acesso em: 28 jul. 2020.

ALVEZ VIEIRA PARIZOTTO, A. P.; SOSTER SARTORI, M. I. Aposentadoria e permanência no trabalho. **Pesquisa em Psicologia - Anais eletrônicos**. 2015. Disponível em: https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/pp_ae/article/view/8619. Acesso em: 30 de jul. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm. Acesso em: 28 de jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Brasília, DF: Ministro de Estado da Saúde, 2013. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Brasília, DF: Ministro de Estado da Saúde, 2016. Disponível em: https://bvmsms.saude.gov.br/bvms/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html. Acesso em: 30 jul. 2020.

BRESSAN, Maria Alice Lopes Coelho *et al.* Trabalho *versus* aposentadoria: desvendando sentidos e significados. **Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica**, Viçosa, v. 23, n. 1, p. 226-250, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/oikos/article/view/3648>. Acesso em: 28 jul. 2020.

DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu Gomes; MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

DUARTE, Camila Vianna; MELO-SILVA, Lucy Leal. Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Ribeirão Preto, SP, v. 10, n. 1, p. 45-54, 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v10n1/v10n1a07.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2020.

FERNANDES, Odete. Categorias fundamentais para a compreensão da instrumentalidade no trabalho do assistente social. *In*: LAVORATTI, Cleide. DORIVAL, Costa. **Instrumentais técnico-operativos no Serviço Social: um debate necessário**. Ponta Grossa: Estúdio Texto, 2016. p. 13-26.

FÔLHA, Fenando Antônio Silva; NOVO, Luciana Florentino. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. *In*: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL. 11. CONGRESSO INTERNACIONAL IGLU. 2., 2011, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis, 2013. p. 1-13. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/26133/5.27.pdf?sequence=1&i>. Acesso em: 28 jul. 2020.

FONTOURA, Daniele Santos; DOLL, Johannes; OLIVEIRA, Saulo Neves de. O Desafio de Aposentar-se no mundo Contemporâneo. The Challenge of Retiring in the Contemporary World. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 40, n. 1, p. 53-79, 2015. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoe realidade/article/view/45774>. Acesso em: 4 ago. 2020. set. 2017.

GOMES, Adriana. **Mudança de carreira e transformação da identidade**. São Paulo: Lctc, 2008. 126p.

GUGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho, a preparação e a conquista da aposentadoria. *In* ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (org.). **Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. Disponível em: http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/livros/161006_livro_politica_nacional_idosos_capitulo8.pdf. Acesso em: 5 ago 2020.

KILIMNIK, Zelia Miranda *et al.* O significado do trabalho: um estudo com professores de administração em uma universidade. **Revista Lugares de Educação**, Bananeira, PB, v. 5, n. 11, p. 3-27, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/rle/article/view/17910/13357>. Acesso em: 28 jul. 2020.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicol. Soc.** v. 19, n. especial, p. 47-56, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea08.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2020.

MUNIZ, José Artur. Programa de Preparação para o Amanhã (PPA). **Estud. Psicol.**, v. 2, n. 1, p. 198-204, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/epsic/v2n1/a12v2n1.pdf> . Acesso em: 28 jul. 2020.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia política: uma introdução crítica**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2012. 271 p.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde**. Suíça: OMS, 2015. 30 p. Disponível em: <https://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2020.

PADILHA, Miriam Damasceno. **O Compromisso Profissional Expresso na Relação Assistente Social/Cliente**. Recife, Ed. Universitária, 1988.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2008.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 1.023, de janeiro de 2008**. Aprova o Regimento Interno do Departamento Estadual de Infra-Estrutura – DEINFRA e estabelece outras providências. Disponível em: <http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2008/001023-005-0-2008-004.htm#:~:text=DEC%2D001023,que%20lhe%20confere%20o%20art.> Acesso: 20 jul. 2020.

SOARES, Dulce Helena Pereira; COSTA, Aline Bogoni. **Aposenta-Ação: aposentadoria para ação**. São Paulo: Vetor, 2011. 262 p.

SOUZA, Rosângela Ferreira de; MATIAS, Hernani Aparecido; BRETAS, Ana Cristina Passarella. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciênc. Saúde Coletiva**, 2010, v. 15, n. 6, p. 2835-2843. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232010000600021>. Acesso em: 30 jul. 2020.

VERAS, Renato. Envelhecimento populacional contemporâneo: demandas, desafios e inovações. **Rev Saúde Pública**, v. 43, n. 3, p. 548-54, 2009. Disponível em: <http://www.scielosp.org/pdf/rsp/v43n3/224.pdf?> Acesso em: 28 jul. 2020.

VITORINO, Jozadake Petry Fausto. **Envelhecimento, trabalho e aposentadoria: expectativas e planejamento para a vida pós-trabalho**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social) — Programa de Graduação de Serviço Social, Centro Socioeconômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

ZANELLI, José Carlos. **Programa de Preparação para Aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996. 112 p.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. Significados da aposentadoria. In: ZANELLI, José Carlos. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

SOBRE A ORGANIZADORA

SORAYA ARAUJO UCHOA CAVALCANTI - Doutorado (2015) e Mestrado (2001) em Serviço Social pela UFPE, Especialista em Serviço Social, Direitos Sociais e Competências Profissionais pela UNB. Atua na Saúde Pública há duas décadas no Sistema Único de Saúde – SUS, acompanhando Discentes e Residentes em Saúde. Coordena a Residência Multiprofissional na Rede de Atenção Psicossocial da Secretaria de Saúde da Cidade do Recife, exercendo a docência em nível de Pós Graduação na modalidade de Residência nas disciplinas de Bioética, Promoção da Saúde, Política de Saúde e Saúde Mental, Álcool e outras Drogas. Em 2016 enquanto devolutiva do processo de doutorado implantou o Projeto de extensão Pode Respirar! Discutindo Promoção da Saúde no SUS (em vigência) na Universidade de Pernambuco – UPE, orientando discentes e Residentes na área de saúde na modalidade de extensão universitária, desenvolvendo atividades formativas – cursos, grupos de estudos, oficinas e outros – voltadas para a qualificação de recursos humanos e melhoria da qualidade dos serviços prestados à população usuária do SUS.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Aposentadoria 51, 53, 77, 148, 166, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276

Assistente social 34, 35, 36, 57, 59, 65, 83, 90, 91, 92, 93, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 115, 116, 118, 119, 120, 123, 124, 125, 128, 130, 132, 133, 137, 142, 144, 156, 158, 164, 176, 177, 178, 179, 180, 182, 183, 184, 185, 186, 201, 211, 212, 213, 220, 249, 254, 256, 275, 276

Ato infracional 113, 114, 115, 188, 189, 191

B

Benefício de prestação continuada (BPC) 63, 84, 141

C

Cadastro único 84, 87, 138, 140, 154, 172

Capitalismo monopolista 16, 26, 28, 106, 109

Centro de referência especializado da assistência social (CREAS) 108

Código de ética profissional 142

Conselhos de assistência social 38, 39, 41, 43, 47

Coronavírus 133, 134, 138, 139, 145, 148, 152, 154

Covid-19 122, 127, 128, 129, 130, 131, 133, 134, 142, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 151, 152, 153, 154, 250

D

Desigualdade social 56, 77, 94, 100, 136, 141, 163, 166, 217, 242

Direitos humanos 2, 13, 35, 61, 64, 66, 79, 82, 89, 119, 157, 167, 174, 187, 190, 194, 195, 196, 201, 228, 234, 256

Direitos sociais 3, 13, 30, 31, 33, 36, 40, 50, 54, 55, 61, 72, 73, 77, 80, 81, 82, 85, 87, 88, 94, 106, 109, 120, 121, 123, 124, 130, 131, 137, 147, 150, 165, 211, 223, 231, 238, 241, 254, 277

E

Envelhecimento 122, 123, 125, 126, 127, 129, 130, 131, 132, 247, 250, 251, 252, 253, 255, 256, 257, 258, 272, 273, 276

Espaço sócio ocupacional 115

Estágio curricular obrigatório 253

F

Feminicídio 193, 196, 197, 198, 199, 200, 203, 204, 205, 206, 211, 213, 214, 216, 223, 226

G

Grupos de convivência 122, 123, 125, 127

I

Idoso 45, 63, 68, 71, 76, 80, 82, 83, 84, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 141, 172, 247, 255, 257, 270, 274, 275

Índice de desenvolvimento humano (IDH) 84, 100

Invisibilidade 150, 233, 235, 243

J

Judicialização 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 78

L

Lei Maria da Penha 192, 193, 194, 195, 199, 200, 201, 204, 205, 213, 215, 216, 218, 219, 221, 223, 225, 226, 228, 232, 238, 239

Lei orgânica da assistência social (LOAS) 42, 52, 63, 80, 84, 124, 175

M

Marx 3, 8, 15, 17, 18, 19, 20, 26, 34, 37, 49, 58, 77, 78, 109, 120, 183, 232

Marxismo 6, 31

Medidas protetivas 113, 148, 150, 219, 226, 228, 238, 239

Mínimos sociais 95, 114, 150, 152, 167, 168, 169, 170, 174, 175

Movimento de reconceituação 29, 110, 183

P

Política de assistência social 27, 29, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 48, 49, 54, 55, 62, 63, 65, 70, 72, 78, 79, 80, 81, 82, 86, 87, 88, 104, 114, 116, 124, 134, 135, 137, 138, 140, 142, 143, 145, 151, 211, 230

Política nacional de assistência social (PNAS) 41, 68, 81, 150

Políticas públicas 2, 3, 5, 11, 12, 30, 60, 63, 64, 65, 68, 73, 77, 78, 80, 81, 91, 94, 98, 100, 104, 105, 114, 123, 125, 127, 130, 134, 142, 150, 152, 153, 156, 158, 162, 163, 178, 193, 196, 198, 201, 203, 205, 209, 211, 214, 219, 222, 223, 224, 225, 227, 228, 229, 231, 235, 241, 243, 244, 247, 252, 255, 256

Políticas sociais 1, 12, 27, 30, 36, 37, 39, 40, 44, 46, 47, 48, 49, 52, 53, 54, 56, 57, 70, 71, 75, 77, 85, 91, 92, 93, 96, 100, 104, 105, 106, 108, 111, 120, 145, 154, 158, 163, 166, 212, 213, 234

População em situação de rua 102, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165

Programa bolsa família 48, 54, 55, 58, 138, 140, 154

Projeto de extensão 233, 234, 235, 237, 238, 242, 277

Proteção social básica 63, 79, 81, 82, 101, 102, 114, 122, 125, 127, 129, 131, 133, 134, 137, 138, 154, 172, 173, 230

Q

Questão social 8, 28, 29, 30, 36, 48, 49, 50, 51, 53, 57, 71, 77, 78, 80, 89, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 116, 120, 121, 126, 137, 138, 156, 157, 158, 159, 161, 162, 163, 165, 171, 182, 184, 187, 200, 212, 220

R

Racismo 2, 215, 216, 217

Redemocratização 46, 166, 235

Reestruturação produtiva 16, 17, 21, 22, 25, 53

S

Saúde do trabalhador 3, 14, 95, 245, 246, 249, 251

Saúde mental 12, 128, 139, 154, 164, 166, 171, 277

Seguridade social 3, 30, 40, 43, 52, 59, 62, 63, 70, 71, 76, 80, 81, 87, 95, 104, 124, 134, 135, 137, 138, 143, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 153, 154, 155, 167, 170, 171, 229, 247

Serviço de proteção e atendimento integral à família (PAIF) 81, 138

Serviço social 1, 16, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 36, 37, 47, 48, 49, 57, 58, 59, 69, 89, 92, 93, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 115, 116, 117, 120, 121, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 137, 139, 143, 156, 157, 163, 164, 165, 174, 175, 176, 177, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 201, 203, 211, 212, 213, 214, 216, 219, 245, 248, 249, 250, 251, 253, 256, 274, 275, 276, 277

Sistema único de assistência social - SUAS 124

Sofrimento do trabalhador 4

T

Totalitarismo 3

V

Vínculos familiares 81, 125, 127, 150, 158, 159, 162, 163

Violência 4, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 83, 100, 112, 113, 114, 126, 157, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244


Violência contra a mulher 193, 195, 197, 198, 199, 209, 211, 212, 214, 215, 216, 217, 218, 221, 223, 224, 226, 227, 231, 235

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

@atenaeditora 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 



O Caráter Sociopolítico e Interventivo do Serviço Social 2

 **Atena**
Editora


Ano 2021

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

@atenaeditora 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 



O Caráter Sociopolítico e Interventivo do Serviço Social 2

 **Atena**
Editora

Ano 2021