

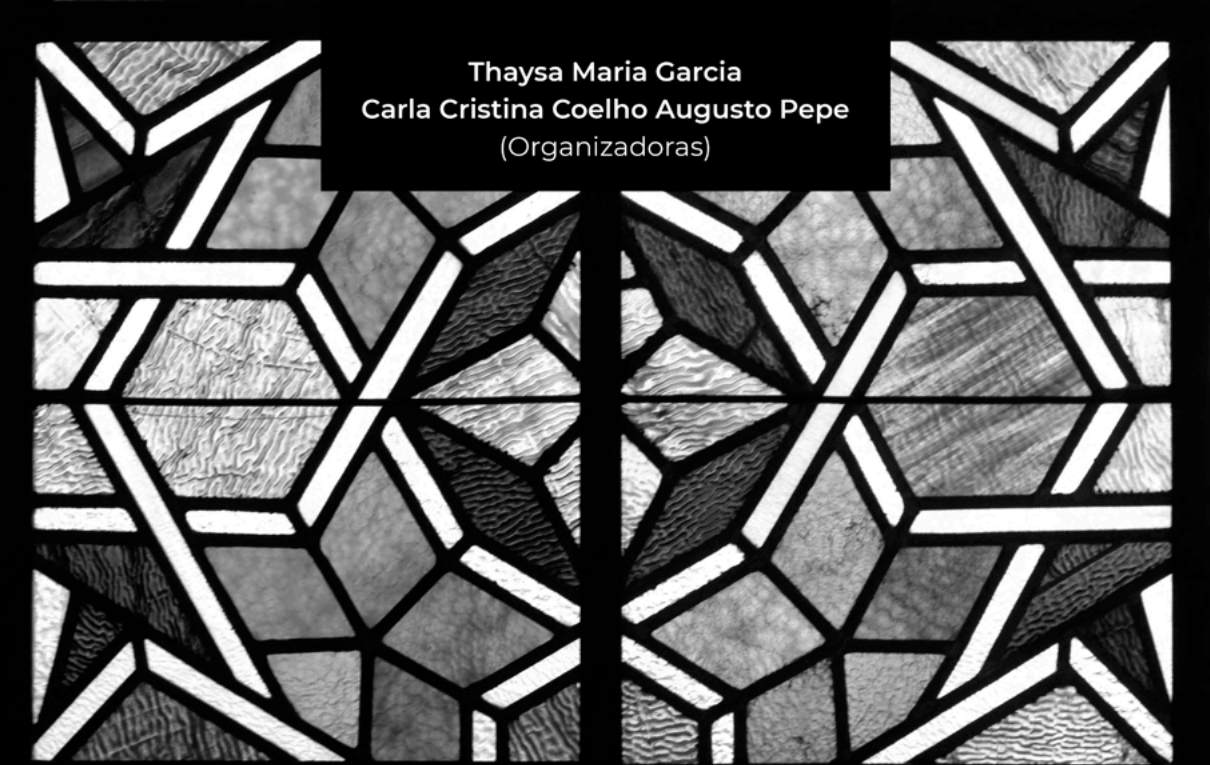
Thaysa Maria Garcia
Carla Cristina Coelho Augusto Pepe
(Organizadoras)

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA FIOCRUZ:

Uma Experiência Inovadora em Saúde do Trabalhador

**Atena**
Editora
Ano 2022





Thaysa Maria Garcia
Carla Cristina Coelho Augusto Pepe
(Organizadoras)

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA FIOCRUZ:

Uma Experiência Inovadora em Saúde do Trabalhador

**Atena**
Editora
Ano 2022



Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremona

Daphynny Pamplona

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagem da capa

Peter illiciev/CSS-Fiocruz/Fiocruz Imagens

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição-Não-Comercial-Não-Derivativos 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 Biológicas e da Saúde**

Profª Drª Aline Silva da Fonte Santa Rosa de Oliveira – Hospital Federal de Bonsucesso

Profª Drª Ana Beatriz Duarte Vieira – Universidade de Brasília

Profª Drª Ana Paula Peron – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

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



Prof. Dr. Cirênio de Almeida Barbosa – Universidade Federal de Ouro Preto
Profª Drª Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí
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
Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco
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 Aderval Aragão – Universidade Federal de Sergipe
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
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
Prof. Dr. Maurilio Antonio Varavallo – Universidade Federal do Tocantins
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 Sheyla Mara Silva de Oliveira – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Suely Lopes de Azevedo – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Vanessa da Fontoura Custódio Monteiro – Universidade do Vale do Sapucaí
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Welma Emídio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco



Programa de preparação para aposentadoria Fiocruz: uma experiência inovadora em saúde do trabalhador

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Flávia Roberta Barão
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Supervisão editorial Fiocruz: Cláudia Lima Costa
Organizadoras: Thaysa Maria Garcia
Carla Cristina Coelho Augusto Pepe

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P964 Programa de preparação para aposentadoria Fiocruz: uma experiência inovadora em saúde do trabalhador / Organizadoras Thaysa Maria Garcia, Carla Cristina Coelho Augusto Pepe. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0332-6

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.326222706>

1. Trabalhadores - Cuidados médicos. 2. Saúde. 3. Aposentadoria. I. Garcia, Thaysa Maria (Organizadora). II. Pepe, Carla Cristina Coelho Augusto (Organizadora). III. Título.

CDD 616.9803

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



Atena
Editora
Ano 2022

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 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; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código Penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



DEDICATÓRIA

Este livro é dedicado aos trabalhadores e às trabalhadoras da Fundação Oswaldo Cruz pelo seu legado, pela partilha de histórias e afetos e pela caminhada ao longo de todos esses anos no *Trilhando Novos Caminhos*.

EPÍGRAFE

*Eu já estou com o pé nessa estrada
Qualquer dia a gente se vê
Sei que nada será como antes amanhã
Sei que nada será como está, amanhã ou depois de amanhã
Resistindo na boca da noite um gosto de sol
(Nada será como antes, Milton Nascimento e Ronaldo Ribeiro)*

Essa canção tem sido ao longo dos anos tocada no encerramento de cada edição do *Trilhando Novos Caminhos*, configurando-se afetivamente como sua canção-tema.

PREFÁCIO

O Programa de Preparação da Aposentadoria da Fiocruz foi criado em 2010 como uma ação de saúde do trabalhador. Já no seu lançamento, quis marcar um significado pouco comum entre os tipos de programas de empresas: a aposentadoria é um direito e este está no campo da saúde. De que saúde falamos? Daquela que não é apenas individual, mas socialmente determinada.

Desde a década da 90, a aposentadoria vem sofrendo uma série de reformas no seu conjunto de legislações no nosso país, perdendo a sua garantia de dar uma condição digna a quem deixa o trabalho mais perto do final da vida. O próprio sentido do trabalho, que já era central na organização dos sujeitos na sociedade capitalista, vem se modificando na história, invadindo os lares e famílias mais recentemente com as transformações digitais e se impondo como não tendo mais um fim. Seja porque, de fato, a facilidade de hoje se trabalhar de qualquer lugar estimula a criatividade humana, seja também porque há uma dificuldade real de se aposentar pela complexidade de regras e redução dos ganhos ao final.

Aposentadoria já foi o “ócio no final da vida”; “o fazer tudo o que nunca fiz durante a vida”; “o momento de descanso e cuidado da saúde”; elementos tão comuns nos programas para a sua preparação. O PPA-Fiocruz apresenta um conjunto de ferramentas para lidar com os medos, com as dúvidas, com as inseguranças e estimula a construção de uma história singular no entrecruzamento dos contextos das políticas do nosso país, do jurídico, do cuidado da saúde, do financeiro, da família, dos amigos. Ele também incentiva a formação de redes, de encontros e acompanha os trabalhadores.

Esta publicação celebra os dez anos contando suas muitas histórias: já foi apenas para servidores e hoje se volta para os trabalhadores de todos os vínculos. Já foi inteiramente presencial, mas realizou uma edição durante a pandemia da Covid-19 digitalmente. Já foi mais voltado para as unidades do Rio de Janeiro, mas já executou edições regionais e na sua última contou com a participação de trabalhadores de toda a Fiocruz.

Vida longa ao PPA-Fiocruz e ao sentido que permaneceu em todas as suas edições: a aposentadoria é um direito do trabalhador!

Andréa da Luz¹

1 Coordenadora-geral de Gestão de Pessoas (Cogepe/Fiocruz)

APRESENTAÇÃO

Pensar a aposentadoria na contemporaneidade do século XXI é um grande desafio, que requer coragem e determinação. Ao mesmo tempo em que a expectativa de vida aumenta, as inseguranças e condições de subsistência parecem ir na contramão.

É nesse paradoxo que esse livro se apresenta como uma alternativa potente de pensar o processo de aposentadoria a partir das suas diversas dimensões e perspectivas, reconhecendo e convidando os trabalhadores e trabalhadoras a serem protagonistas das suas histórias, se propondo como diretriz para revisitar trajetórias e avaliar, de forma refletida e planejada, a nova jornada.

Trazar o tema da aposentadoria a partir do campo da saúde do trabalhador, além de necessário, é coerente com seus pressupostos, tendo em vista a perspectiva de cuidado, participação, promoção e vigilância em saúde no seu conceito mais ampliado, em consonância com os princípios do SUS, da dignidade e dos direitos humanos.

É uma celebração mais de 10 anos de história do Programa de Preparação para Aposentadoria, coordenado pela equipe do Núcleo de Atenção Integral à Aposentadoria da Coordenação de Saúde do Trabalhador da Fiocruz e conta com a generosa participação de pesquisadores e referências importantes sobre o tema, nas diversas *práxis*.

Esse livro concentra uma coletânea de saberes, experiências e estudos que tangenciam os vários aspectos que influenciam a tomada de decisão e acolhe as dúvidas, anseios e conflitos que atravessam o dilema da aposentadoria.

Sem desconsiderar o pragmatismo burocrático, os artigos apresentam a aposentadoria como um recomeço, exaltando a singularidade do *eu* e autonomia de *si*, *para si e por si*.; a partir das próprias histórias, anseios e necessidades, convocando a projetar o futuro, a partir do tempo presente.

Marisa Augusta de Oliveira¹

¹ Coordenadora de Saúde do Trabalhador (CST/Cogepe/Fiocruz)

INTRODUÇÃO

Desde sua concepção, o projeto do Programa de Preparação para Aposentadoria -Fiocruz *Trilhando Novos Caminhos* (PPA-Fiocruz) já se mostrava como uma iniciativa inovadora. Era distinto daquilo que se fazia em Saúde do Trabalhador (ST) em relação aos que estavam próximos da aposentadoria e, ao mesmo tempo, distante das políticas de gestão de pessoas. Pautava o trabalhador mais velho e a aposentadoria em ST para além do prisma da invalidez. Embora já houvesse no Brasil um histórico de PPA, abordar o tema em Saúde do Trabalhador numa perspectiva de promoção de saúde e prevenção de agravos em uma organização pública complexa era algo novo.

Ao longo dos anos, uma série de fatores parece ter contribuído para condições de êxito. O programa se fortaleceu em termos teóricos e técnicos, o que lhe conferiu reconhecimento interno e externo aos muros da Fiocruz. O primeiro fator possivelmente se refere à qualidade de seu corpo de profissionais, que, em um ambiente favorável à reflexão e à produção de conhecimento, pôde se debruçar sobre um problema e buscar estratégias para lidar com ele. Do mesmo modo, o apoio institucional em permitir dedicação exclusiva da equipe também contribuiu para que houvesse investimento de tempo, estudos e refinamento de técnicas e abordagens. A capacidade de sinergia da própria organização, que conta com profissionais de diferentes áreas de conhecimento e que contribuem com o programa como *parceiros*, também foi fator de relevância nesse cenário.

O êxito se confirmava internamente à medida que a necessidade de sensibilização para divulgar e esclarecer sobre o programa diminuía e o reconhecimento público dos trabalhadores aumentava. A adesão de todas as unidades da Fiocruz em todos os cargos e perfis profissionais também demonstrava que as ações Núcleo de Atenção Integral à Aposentadoria (Naia) se estabeleciam de modo firme, especialmente em uma organização marcada pelo conhecimento e elevados níveis de escolaridade de seus trabalhadores. Externamente, o Núcleo passou a receber constantemente profissionais de outras organizações que buscavam referências para construir suas próprias ações em preparação para aposentadoria. Além disso, a participação em congressos e eventos da área evidenciavam a singularidade do PPA-Fiocruz numa perspectiva de saúde dentro de uma abordagem complexa.

Consolidado como parte da política institucional de saúde dos trabalhadores da Fiocruz, sua missão é oferecer espaço de reflexão, planejamento e cuidado para com o processo de transição para a aposentadoria e atenção integral ao trabalhador mais velho, dentro da lógica de prevenção de agravos e de promoção da saúde. Por meio de uma abordagem crítico-reflexiva e de autonomia, atua em sinergia com diversos atores institucionais e externos no sentido de promover diversidade etária harmônica e condições de trabalho e aposentadoria saudáveis e dignas aos mais velhos.

O programa e demais ações do Naia foram se tornando cada vez mais substanciais, desde suas temáticas até seus recursos metodológicos. O acolhimento dos trabalhadores, a escuta de suas ricas histórias de vida e de envolvimento com a instituição permitiram o amadurecimento de sua missão, a compreensão de seu público-alvo – o trabalhador mais velho – e de seu lugar estratégico, em que coloca a Saúde do Trabalhador em interface com o envelhecimento, a aposentadoria, a gestão do conhecimento, a organização e centralidade do trabalho. Diante disso, fez-se necessária a dedicação constante em relação a teorias e técnicas, daí o movimento em sistematizar e compartilhar conhecimento alinhado à missão da própria de uma organização de produção de conhecimento.

A partir disso, a cada ano era mais evidente a necessidade do registro da metodologia e relato das experiências. No bojo da celebração dos 10 anos do PPA-Fiocruz, a equipe desenvolveu o projeto de organizar um livro sobre o histórico e a metodologia do programa e temáticas afins, sob apoio e financiamento do Programa Fiocruz Saudável¹. Além do marco de celebrações de uma década de programa e de uma perspectiva de gestão do conhecimento, o livro **Programa de Preparação para Aposentadoria Fiocruz: Uma Experiência Inovadora em Saúde do Trabalhador** pretende sistematizar conhecimentos e reflexões acumuladas e ser uma ponte de diálogo com profissionais da área, pesquisadores e estudantes.

O livro, portanto, se propõe a realizar a descrição de um modelo de prática inovadora em Saúde do Trabalhador, a descrição do PPA-Fiocruz em seus aspectos históricos, teóricos e metodológicos. De tal modo, se inicia com o resgate histórico das condições que permitiram a construção do projeto do programa por parte da equipe fundadora, Nadja Moraes e Conceição Robaina. Na sequência, o programa em si é descrito pela psicóloga que atua na equipe em termos teóricos e metodológicos atualizados, haja vista o processo de aprimoramento contínuo e alinhamento à escuta do trabalhador e do contexto. Na sequência, um artigo é dedicado ao acompanhamento pós-PPA, remodelado recentemente e descrito pela equipe.

Nesse ponto vale destacar que, ao longo dos anos, a prática do Núcleo se estabelece na lógica do aprimoramento contínuo, no refinamento de técnicas e em abordagens que se alinham de forma mais adequada às condições dos trabalhadores e ao contexto em que se inserem. Seguindo a base da ST, que é a escuta do próprio trabalhador, o programa permanece se desenvolvendo, apresentando-se distinto em muitos aspectos da concepção original. Contudo, guarda em sua essência os valores norteadores da ST e da abordagem crítico-reflexiva e de autonomia. No ano de 2022, por exemplo, se consolida mais uma etapa do método, uma vez que a pandemia de Covid-19 conduziu à adaptação das práticas para um modelo *on-line*. No bojo da adversidade e da trágica crise sanitária, o Núcleo agregou à metodologia novas abordagens de atenção integral aos trabalhadores participantes do

¹ Programa com ações integradas de saúde do trabalhador, biossegurança e gestão ambiental com o objetivo de produzir saúde e sustentabilidade ambiental na Fiocruz.

PPA-Fiocruz, que serão devidamente descritas em momento oportuno.

É relevante para o leitor compreender que se procurou trazer artigos em uma linguagem acadêmica sobre as temáticas trabalhadas no programa e que são objeto de atenção do corpo técnico. Ao longo do PPA, embora tratados por pesquisadores e especialistas, os temas são trabalhados em uma linguagem mais acessível a um público que não necessariamente domina determinada área de conhecimento, embora tenha altos níveis de escolaridade formal. No programa, por exemplo, são abordados de forma dinâmica, dialógica e crítica, de modo que o grupo tenha informação de qualidade com especialistas ao mesmo tempo que seja capaz de compreender suas condições de vida e recursos, assim como estabelecer planos e projeção de futuro.

A troca de experiências é constante, o que amplia possibilidades de aprendizagem, reflexão, planejamento e apoio social e emocional. Entendemos que a vivência dos ciclos finais de trabalho e a preparação para aposentadoria envolvem diversas dimensões de saúde que não se limitam às biológicas, mas também se referem à qualidade das relações interpessoais, rede de apoio e cuidado, e inúmeros recursos capazes de produzir saúde e bem-estar. Procurou-se traduzir em uma linguagem mais técnica e acadêmica aquilo que fundamenta e compõe o fazer do PPA-Fiocruz.

Cabe destacar o papel da equipe no desenvolvimento do programa e também no livro. Além de conhecer profundamente o grupo de trabalhadores de cada edição do programa, planejar as ações e liderar as atividades com convidados externos, a equipe conduz atividades de sua *expertise* e dinâmicas, participa ativamente das discussões e do manejo do próprio grupo e oferece suporte individual aos trabalhadores. Assim, além da concepção do livro, os integrantes da equipe assinam alguns dos artigos nas respectivas áreas de atuação.

Aos artigos concebidos pelo corpo técnico, que versam diretamente sobre o programa, foram agregados os de outros especialistas e pesquisadores das diversas áreas sobre temáticas afins, que têm interface com Saúde do Trabalhador, aposentadoria e envelhecimento. A publicação traz artigos produzidos por convidados e parceiros históricos do PPA-Fiocruz, que ao longo dos anos vêm contribuindo de forma consistente, por meio de atividades as mais diversas, com informação, estímulo à reflexão, à crítica e à autonomia dos participantes, bem como para um ambiente de conhecimento, partilha e afeto, tão característico do programa.

O fortalecimento de uma equipe de Saúde do Trabalhador que desenvolve ações de promoção de saúde, cujos integrantes são da mesma organização e estão sujeitos à mesma cultura e atravessamentos que seu público-alvo, agrega à experiência do PPA uma abordagem mais próxima, que facilita a participação do trabalhador. Deste modo, na sequência, ainda no Eixo 1 do livro, trata-se do tema interdisciplinaridade, característica do Núcleo e um dos fatores de êxito no desenvolvimento de suas ações, uma vez que sua equipe é composta de forma diversa com relações horizontais de partilha e contribuição.

O artigo é assinado por Nelson Neto, assistente social que já fez parte da equipe, e por Jefferson Lee.

Finalizando o primeiro eixo, é descrita a experiência do *Diário de Trajetória*, um projeto de destaque no programa desenvolvido por profissionais da Assessoria de Comunicação da Coordenação de Gestão de Pessoas da Fiocruz, Eduardo Muller e Glauber Tiburtino. O *Diário* é construído pelos trabalhadores e pela equipe de Comunicação e compõe um dos momentos mais afetivos do programa na etapa de encerramento. Agrega em si a memória dos trabalhadores, ao passo que remonta à história institucional e serve como uma homenagem aos que dedicaram parte de suas vidas ao trabalho.

O livro segue com o segundo eixo temático *Aspectos pragmáticos da aposentadoria*, com artigos que discorrem sobre a aposentadoria, PPA e educação financeira, assinados pelas pesquisadoras de Psicologia Social e do Trabalho, Sílvia Amorim e Fabrícia Prado. Cabe destacar que, embora o programa se fundamente em referenciais de Saúde do Trabalhador, achamos relevante compreender como esse tipo de ação foi inicialmente concebida e registrada na literatura sobre preparação para aposentadoria, especialmente para nos situarmos teórica e tecnicamente e estabelecer diálogo com profissionais e pesquisadores tanto da ST quanto das demais áreas.

No terceiro eixo são discutidos temas que envolvem envelhecimento e promoção da saúde em seu sentido amplo e complexo, tal qual propõe a Organização Mundial da Saúde (OMS). Assim, o envelhecimento é tratado em seus diversos aspectos: biológico, subjetivo, social etc. O eixo se inicia com o artigo *Envelhecer nos tempos de hoje* do parceiro de longa data do PPA-Fiocruz, o psicólogo pesquisador Carlos Bizarro da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (ENSP-Fiocruz). O assunto é abordado em palestras e rodas de conversa com filmes e partilhas e tem sido ao longo dos anos momento de reflexão profunda.

O tema do segundo artigo do eixo, *Relacionamentos afetivos e sexualidade* era constantemente abordado pelos participantes em discussões sobre família, planos de vida, saúde etc. Compreendemos que as relações afetivas e sexuais compõem as condições de saúde e bem-estar e que, apesar de estamos em um movimento de ressignificar a velhice no imaginário social, o tema ainda é negligenciado e visto como tabu nos espaços de saúde desse público. O que inicialmente era tratado de forma indireta ao abordar envelhecimento e família, por exemplo, passou a compor os módulos educativos do programa. A partir desse entendimento, convidamos o pesquisador Thiago Almeida, para assinar o artigo *Idadismo Afetivo-Sexual* e para conduzir discussão junto ao grupo de trabalhadores, tema que deve estar no programa de forma contínua.

Em seu aspecto biológico e de recursos físicos, o PPA-Fiocruz traz o saber médico ao acesso de seus participantes em palestras e diálogo, tanto na perspectiva da prevenção do adoecimento e da deterioração das condições de saúde física quanto da perspectiva do cuidado daqueles que envelhecem à nossa volta, como pais e sogros. A médica geriatra e

pesquisadora da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (ENSP-Fiocruz), Valéria Lino, assina o artigo que versa sobre o envelhecimento do corpo. Como desdobramento da dimensão física do envelhecer, seguem ações sobre nutrição e atividade física como formas de promover saúde e prevenir agravos com especialistas que atuam em ST na própria Fiocruz. Assim, seguindo o objetivo do livro, convidamos o educador físico Bruno Macedo e as nutricionistas Débora Oliveira e Wanessa Natividade para assinar o artigo sobre o tema.

Entende-se que também fazem parte das acepções de saúde do indivíduo suas redes de relações, sejam elas de família, trabalho, amizades etc. Nesse sentido, trazer discussões e dinâmicas sobre o assunto, que tem impacto significativo no envelhecer e na aposentadoria, se mostra como recurso valioso para a construção de planos saudáveis e harmônicos que envolvam autonomia sem desconsiderar a rede de apoio. Ainda dentro do eixo promoção da saúde e envelhecimento, a assistente social cofundadora do programa e parceira Conceição Robaina trata dos temas família e rede social no artigo *De volta ao começo: preparação para aposentadoria e família*.

No quarto eixo, são abordados temas caros ao PPA-Fiocruz, os que envolvem Saúde do Trabalhador e o envelhecer no trabalho. Afinal, por que abordar ST quando o trabalho parece não ser um elemento tão central na vida dos sujeitos? O tema Saúde do Trabalhador no PPA-Fiocruz é conduzido pela autora do artigo, Carla Pepe, sendo parte da expertise da equipe. Cabe ressaltar que, embora o tema seja tratado no grupo do PPA-Fiocruz com dinâmicas, palestras e discussões e esteja presente na concepção do próprio programa, o trabalhador mais velho e a aposentadoria ainda não se configuram plenamente como objetos da ST. Isso faz com que esse artigo em específico ocupe lugar de destaque numa discussão relevante e necessária ao campo.

Os temas *sentidos do trabalho* e *saúde mental* são conduzidos por Renata Mendes, psicóloga ergonomista da Coordenação de Saúde do Trabalhador da Fiocruz que já fez parte da equipe no Naia e que historicamente desenvolve atividades sobre os temas com os grupos de participantes. Ao longo dos anos, temas específicos que envolvem sofrimento no trabalho constantemente apareciam nas falas dos trabalhadores, nas entrevistas e nos módulos educativos. Diante da experiência com esses grupos, compreendeu-se que situações de sofrimento pareciam favorecer aposentadorias sem desejo e, conseqüentemente, com mais chances de adoecimento e insatisfação. Nos últimos anos, a pesquisadora Terezinha Martins da Unirio tem sido convidada para conduzir palestras e rodas de conversa que permitam nomear situações de sofrimento, compartilhar experiências, construir estratégias de enfrentamento coletivas e individuais e apoiar o entendimento de que aposentar como fuga do sofrimento que porventura assole o trabalhador pode colocá-lo em situação de ainda mais sofrimento. Assim, a partir da escuta dos trabalhadores, entendemos que essa é uma questão fundamental a ser tratada no programa e que também contribuimos para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, especialmente quando a equipe se

coloca à disposição para pensar alternativas de mitigação do sofrimento com o trabalhador.

Ainda no eixo 4, há um artigo produzido por uma das profissionais da equipe, a psicóloga Thaysa Maria Garcia. No PPA-Fiocruz, no último módulo educativo, realiza-se uma “costura” dos temas trabalhados por meio de reflexões sobre a história de vida de cada um. Trata-se de um momento de fechamento dos conteúdos e preparação para os dias de encerramento da edição, configurando-se em uma imensa colcha tecida ao longo de toda edição e dos espaços de reflexão. A partir disso, procurou-se conceber um relato de experiência em função da particular atuação dessa profissional no PPA-Fiocruz ao longo dos anos e do acúmulo de vivências em sua prática profissional com trabalhadores mais velhos e em transição para aposentadoria. Assim, os temas que permeiam o programa são nessa ação específica alinhados numa perspectiva psicológica, que envolve as questões próprias da maturidade, sendo o artigo esse relato.

Entendendo que estabelecer estratégias de planejamento de vida e prospecção de futuro são de suma importância para a preparação para aposentadoria, aqui entendida como processo que vai desde os anos finais trabalho até sua plenitude, concebeu-se para o PPA-Fiocruz uma forma de lidar com o planejamento de modo transversal e abrangente, em que se pudesse utilizar as ferramentas de planejamento para qualquer área da vida. No programa, cada tema envolve o planejamento em alguma medida e há exercícios e atividades com especialista de uma a três vezes ao longo dos meses. O último artigo do eixo, *Projetos de vida, planejamento e aposentadoria*, concebido pela psicóloga Valéria Silva, uma parceira do PPA-Fiocruz desde sua fundação, discute o planejar e replanejar a vida.

Por fim, no eixo *política pública, trabalho e envelhecimento*, abordam-se temas que vem sendo objeto de atenção da equipe na construção de ações no programa e para além dele. Ao produzir o PPA-Fiocruz, seu corpo técnico, por princípios fundamentais, privilegia a escuta do trabalhador para desenvolver suas ações. Porém, não desconsidera o olhar atento ao contexto socioeconômico e político que permeia a vida desses trabalhadores e da própria organização. Do mesmo modo, como ideal, busca transformar suas ações em conhecimento individual e institucional relevante aos trabalhadores. Assim, temas como as novas formas de trabalho permeadas pela tecnologia e precarização, tanto do serviço público quanto do privado, reformas previdenciárias e reconfiguração do papel dos mais velhos no universo do trabalho e sua consequente ressignificação no imaginário social são alvo de reflexões, discussões e proposições.

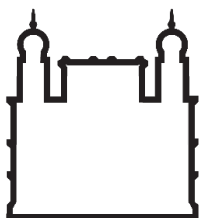
O primeiro artigo desse eixo versa sobre um tema que tem sido pautado na organização também em função do PPA-Fiocruz, o ageísmo ou etarismo. Historicamente estudado pela pesquisadora Lucia França no Brasil, o ageísmo tem sido discutido entre os trabalhadores e institucionalmente, para que sejam construídas políticas que o mitiguem e favoreçam a diversidade etária saudável. Do mesmo modo, diante da experiência da equipe, entende-se como relevante pautar de forma crítica e consistente o debate sobre

o envelhecimento e a seguridade social – tema tratado por meio do artigo concebido pela pesquisadora do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Maria Tereza Pasinato.

Com uma cultura institucional forte e arraigada no ideal de saúde pública na figura majestosa de um castelo e de seu patrono Oswaldo Cruz, a Fiocruz se torna ambiente fecundo para tratar do tema, tanto na perspectiva do trabalhador quanto da organização, e de suas políticas de continuidade do seu legado. Durante o PPA-Fiocruz, percebemos como a relação profunda com a organização, tão peculiar e culturalmente rica, podia se tornar um problema na transição para a aposentadoria devido ao envolvimento e identificação com o trabalho e organização. Percebeu-se a relevância de se debruçar sobre a identidade relacionada ao trabalho e sobre se perceber como parte do legado da Fiocruz. No programa, o tema memória institucional e a retenção do conhecimento são tratados por uma das parceiras do PPA-Fiocruz, a jornalista Érica Loureiro, da Casa de Oswaldo Cruz - Fiocruz, que assina o último artigo do livro em que versa sobre os temas.

Diante do resgate e sistematização de conhecimento relativo ao programa, bem como da contribuição de profissionais parceiros que atuam em sinergia com o Núcleo, esperamos poder partilhar nossa experiência, produzir e registrar conhecimento relevante para a Fiocruz e para além dela, contribuindo com as diversas áreas que lidam com saúde, trabalho e aposentadoria, especialmente a Saúde do Trabalhador.

Thaysa Maria Garcia
Carla Cristina Coelho Augusto Pepe
(Organizadoras)



Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz



cogepe

gestão de pessoas



FIOCRUZ SAUDAVEL

SUMÁRIO

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA FIOCRUZ:

UMA EXPERIÊNCIA INOVADORA EM SAÚDE DO TRABALHADOR


EIXO 1: PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA FIOCRUZ: TRILHANDO NOVOS CAMINHOS

CAPÍTULO 1..... 2

TRILHANDO NOVOS CAMINHOS – AS QUESTÕES EMBRIONÁRIAS

Conceição Maria Vaz Robaina

Nadja Maria Lacerda de Moraes Freire

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3262227061>

CAPÍTULO 2..... 8

TRILHANDO NOVOS CAMINHOS: UMA EXPERIÊNCIA DE PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA INVADORA EM SAÚDE DO TRABALHADOR

Thaysa Maria Garcia

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3262227062>


CAPÍTULO 3..... 30

E DEPOIS DO PPA?

Thaysa Maria Garcia

Carla Cristina Coelho Augusto Pepe

Joyce Domingues da Silva Oliveira


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3262227063>

CAPÍTULO 4..... 37

AÇÕES INTERPROFISSIONAIS E A PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Nelson Felix Lima Neto

Jefferson Lee de Souza Ruiz

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3262227064>

CAPÍTULO 5..... 45

AS HISTÓRIAS E MEMÓRIAS DOS TRABALHADORES EM TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA DA FIOCRUZ: UMA DESCRIÇÃO DA EXPERIÊNCIA DIÁRIO DE TRAJETÓRIA

Eduardo Emílio Maurell Müller Neto

Glauber Queiroz Tabosa Tiburtino

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3262227065>


EIXO 2: ASPECTOS PRAGMÁTICOS DA APOSENTADORIA

CAPÍTULO 6..... 55

APOSENTADORIA E PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA:

CONCEITUAÇÕES, HISTÓRICO E DESENVOLVIMENTO


Silvia Miranda Amorim

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3262227066>

CAPÍTULO 7..... 63

EDUCAÇÃO FINANCEIRA, PLANEJAMENTO E APOSENTADORIA

Fabrcia Prado Simões


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3262227067>

EIXO 3: PROMOÇÃO DA SAÚDE E ENVELHECIMENTO

CAPÍTULO 8..... 72

ENVELHECER NOS TEMPOS DE HOJE: UMA REFLEXÃO NECESSÁRIA

Carlos Alberto Bizarro Rodrigues


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3262227068>

CAPÍTULO 9..... 85

IDADISMO AFETIVOSSEXUAL NA VELHICE

Thiago de Almeida


Deusivania Vieira da Silva Falcão

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3262227069>

CAPÍTULO 10..... 96

DE VOLTA AO COMEÇO? PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA E FAMÍLIA


Conceição Maria Vaz Robaina

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.32622270610>

CAPÍTULO 11 108

O ENVELHECIMENTO E O CORPO

Valéria T. S. Lino

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.32622270611>


CAPÍTULO 12..... 118

NUTRIÇÃO E ATIVIDADE FÍSICA NO ENVELHECIMENTO

Bruno Macedo da Costa

Débora Kelly Oliveira das Neves

Wanessa Natividade Marinho

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.32622270612>








EIXO 4: SAÚDE DO TRABALHADOR E OS CICLOS FINAIS DE TRABALHO

CAPÍTULO 13..... 132

SENTIDO DO TRABALHO: MATIZES DO PROCESSO DE APOSENTADORIA

Renata Mendes da Silva Pinheiro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.32622270613>

CAPÍTULO 14	141
SAÚDE DO TRABALHADOR E ENVELHECIMENTO	
Carla Cristina Coelho Augusto Pepe	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.32622270614	
CAPÍTULO 15	151
CONSIDERAÇÕES SOBRE SAÚDE MENTAL E APOSENTADORIA	
Renata Mendes da Silva Pinheiro	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.32622270615	
CAPÍTULO 16	159
E QUANDO HÁ ALGO ERRADO NO TRABALHO? ASSÉDIO LABORAL E APOSENTADORIA	
Terezinha Martins dos Santos Souza	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.32622270616	
CAPÍTULO 17	168
O TRABALHADOR MAIS VELHO E AS NUANCES DA MATURIDADE	
Thaysa Maria Garcia	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.32622270617	
CAPÍTULO 18	178
PROJETOS DE VIDA, PLANEJAMENTO E APOSENTADORIA	
Valeria Dos Santos Pinto da Silva	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.32622270618	
EIXO 5: POLÍTICAS INSTITUCIONAIS E PÚBLICAS E O TRABALHADOR MAIS VELHO	
CAPÍTULO 19	184
O AGEÍSMO NAS ORGANIZAÇÕES: A REPRESENTAÇÃO NEGATIVA DO TRABALHADOR MAIS VELHO	
Lucia Helena de Freitas Pinho França	
Thaysa Maria Garcia	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.32622270619	
CAPÍTULO 20	203
ENVELHECIMENTO E SISTEMAS DE SEGURIDADE SOCIAL	
Maria Tereza de M. Pasinato	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.32622270620	
CAPÍTULO 21	208
MEMÓRIA INSTITUCIONAL E RETENÇÃO DO CONHECIMENTO: REFLEXÕES SOBRE PERMANÊNCIA E TRANSFORMAÇÃO COM TRABALHADORES EM TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DA FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ	
Érica de Castro Loureiro	

AGRADECIMENTOS	215
SOBRE AS ORGANIZADORAS.....	217

CAPÍTULO 2

TRILHANDO NOVOS CAMINHOS: UMA EXPERIÊNCIA DE PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA INVADORA EM SAÚDE DO TRABALHADOR

Thaysa Maria Garcia¹

RESUMO: O presente artigo se propõe a realizar uma descrição de um modelo de prática inovadora em Saúde do Trabalhador, a descrição do Programa de Preparação para Aposentadoria da Fiocruz (PPA-Fiocruz), que faz parte de suas ações de saúde dirigidas aos seus trabalhadores mais velhos e em transição para aposentadoria. Diante de diretrizes amplas quanto às políticas dirigidas aos trabalhadores mais velhos e das poucas iniciativas estruturadas de PPA registradas em pesquisas em Saúde do Trabalhador, pontua-se a relevância de realizar um estudo específico para a descrição de um PPA com características próprias e metodologia consolidada há mais de uma década dentro da lógica de prevenção de agravos e de promoção da saúde por meio de uma metodologia crítico-reflexiva e de autonomia. O artigo tem como objetivo a exposição da experiência do programa Trilhando Novos Caminhos em seus aspectos históricos, teóricos e metodológicos. Deste modo, são discutidos o seu histórico e as características da instituição, o arcabouço teórico, a estrutura e a abordagem metodológica do programa.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria, saúde do trabalhador, envelhecimento, trabalhador mais velho.

Diante de diretrizes amplas quanto às políticas dirigidas aos trabalhadores mais velhos e raras iniciativas estruturadas de Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) registradas em pesquisas em Saúde do Trabalhador (ST), pontua-se a relevância de realizar um estudo específico para a descrição de um PPA com características próprias e metodologia consolidada há mais de uma década, dirigida a trabalhadores em seus ciclos finais de trabalho e em fase de transição para aposentadoria. Esse artigo se propõe a realizar uma descrição de experiência do PPA-Fiocruz *Trilhando Novos Caminhos*, que faz parte das ações de saúde dirigidas aos trabalhadores da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz). O programa se apresenta como um modelo de prática inovadora em Saúde do Trabalhador, tendo como missão oferecer um espaço de reflexão, planejamento e cuidado no processo de transição para a aposentadoria e ciclos finais de trabalho, dentro da lógica de prevenção de agravos e de promoção da saúde, por meio de uma metodologia crítico-reflexiva e de autonomia.

¹ Psicóloga, especialista em Psicologia Analítica e mestra em Psicologia Social com ênfase em aposentadoria e envelhecimento, compõe o Núcleo de Atenção Integral à Aposentadoria da Coordenação de Saúde do Trabalhador da Coordenação-Geral de Pessoas (Naia/CST/Cogepe) da Fiocruz

O programa tornou-se complexo em sua estrutura e metodologia, o que gerou inúmeras demandas e desafios internos e externos ao próprio PPA, exigindo análises constantes com relação aos recursos teóricos e metodológicos, bem como o esforço para sistematização e compartilhamento de conhecimento relevante em alinhamento à missão maior da própria Fiocruz. Assim, é objetivo do artigo expor a experiência do programa em seus aspectos histórico, teóricos e metodológicos. Desse modo, serão discutidos além dos aspectos históricos, as características da instituição, seu arcabouço teórico, sua estrutura e a sua abordagem metodológica.

A despeito das crescentes transformações no mundo do trabalho e aposentadoria estarem permeadas pelo envelhecimento populacional, há ainda pouca adesão a este tipo de programa por parte das organizações de forma geral (FRANÇA; LEITE; PRADO; GARCIA; ATALIBA, 2019; COSTA. SOARES, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009). No Brasil, as políticas dirigidas ao idoso incluem de forma abrangente suas relações com o trabalho e a sugestão do uso do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) como ação de promoção de saúde através da Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842/1994) e do Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003). O serviço público, contudo, contempla maior número de ações dirigidas ao tema (FRANÇA *et al.*, 2019).

O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), em 2010, instituiu a Política de Atenção à Saúde Mental do Servidor (Portaria nº 1.261, 2010), que augura ações de promoção e assistência em saúde para servidores públicos federais, incluindo o desenvolvimento de PPA. Entretanto, foi somente em 2018 que o MPOG, por meio da Portaria nº 12, instituiu as diretrizes para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal durante o exercício profissional e no curso da aposentadoria, fomentando PPA e outras ações de educação a longo prazo.

Embora haja uma literatura a respeito desse tipo de programa, discussões sobre seus temas centrais e sobre seu possível planejamento e implementação (FRANÇA, 2002; FRANÇA SOARES, 2009; COSTA; SOARES, 2009; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; PAZZIM; MARIN, 2016), pesquisas nacionais descrevem experiências de PPA de forma pontual, em pouca quantidade e com pouca ou nenhuma menção à Saúde do Trabalhador (MURTA *et al.*, 2014; MUNIZ, 1997; MURTA *et al.*, 2008; SOARES *et al.*, 2007). Também são raros os programas que realizam acompanhamento e avaliações sistemáticas durante seu curso e após a aposentadoria (França *et al.*, 2019). Os PPA são diversos, variando no que tange a sua forma, estrutura e abordagens, apesar de guardarem entre si semelhanças em seus eixos temáticos principais e em relação com seu público-alvo preferencial (FRANÇA *et al.*, 2019).

Diante de diretrizes amplas e pouco precisas quanto às políticas dirigidas aos trabalhadores mais velhos e das poucas iniciativas estruturadas de PPA registradas em pesquisas (MURTA *et al.*, 2014a e 2014b; MUNIZ, 1997; MURTA *et al.*, 2008; SOARES *et al.*, 2007), pontua-se a relevância de realizar um estudo específico para a descrição de um

PPA com características próprias e metodologia consolidada há mais de uma década em instituição de referência em saúde, e que apresenta o diferencial de fazer parte de uma estrutura de atenção em Saúde do Trabalhador.

TRILHANDO NOVOS CAMINHOS NA FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ

A fim de compreender o contexto em que ocorre o programa *Trilhando Novos Caminhos*, propõe-se conhecer a instituição que o desenvolve como uma de suas políticas voltadas para seus trabalhadores como ação de saúde. Trata-se da Fiocruz, instituição pública federal, com sede no estado Rio de Janeiro, que tem como missão produzir e disseminar conhecimentos na área da saúde, ciência e tecnologia. Destaca-se que, apesar de pública, o programa se dirige não somente aos servidores públicos, mas também aos seus trabalhadores terceirizados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desta forma, utiliza-se o termo “trabalhadores” para se referir ao público-alvo.

Em função da natureza do ambiente organizacional ser de base científica e de sua expansão em diversas áreas do conhecimento, o ambiente se tornou extremamente diversificado no que tange aos seus trabalhadores, suas formações acadêmicas e funções exercidas. Encontram-se entre eles, desde trabalhadores de fábricas até os de pesquisa de ponta em modernos laboratórios de microbiologia, passando pelos de assistência em saúde e pelos curadores de museus históricos. Sua fundação centenária, a figura de seu patrono e sua relevância histórica e política ajudam a desenvolver e alimentar uma cultura institucional forte, pautada pelo “orgulho em pertencer” – “orgulho de ser Fiocruz” –, que também é reforçada pelas características geográficas da sede localizada no Rio de Janeiro e simbolizada pelo Castelo Mourisco - marco da ciência brasileira e da cidade.

Tendo um campus extenso e com certo isolamento em relação à cidade, criou formas de atender às demandas práticas de seus trabalhadores. O campus é esteticamente agradável (parte dele de preservação ambiental), sendo bastante organizado. Nele, além de restaurantes e lanchonetes, há agências bancárias, academia, transporte institucional, creche, museus e sindicato. Além disso, por sua natureza acadêmica, há inúmeros cursos de pós-graduação disponíveis ao público, assim como aos seus trabalhadores que desejam se submeter aos processos seletivos. Cabe salientar que, em relação à qualificação acadêmica, a instituição a estimula, através de planos de carreira, que a valorizam, sendo fortalecida pela cultura de produção de conhecimento.

O contexto de cultura institucional forte, somada às características físicas específicas da sede, cria condições muito peculiares aos trabalhadores. Não raro, muitos entram jovens na instituição, por vezes como estudantes, e constroem suas vidas profissionais, acadêmicas e pessoais dentro dela. Criam redes sociais em diversos equipamentos institucionais (como academia e grupos de alimentação saudável), criam redes nas quais seus filhos circulam (creche, escola, colônia de férias), eles também criam redes de amigos entre trabalhadores que moram em seu bairro, através do transporte institucional etc. É

comum ver trabalhadores que se casam com colegas e seus filhos também seguem suas carreiras na mesma instituição como uma família estendida. Nesse sentido, a organização funciona quase como um vórtice que a tudo aproxima para ela.

Neste ponto, valem algumas reflexões e pontuações relevantes a respeito da organização no que concerne à abordagem do seu programa de preparação para aposentadoria. Apesar de o contexto prático ser bem aceito pelos trabalhadores e de criar condições de qualidade de vida, no momento da aposentadoria, desligar-se da instituição raramente não envolve sofrimento e sentimento de perda profunda, uma vez que sair desse universo implica em redimensionamento do tempo, reconstrução de redes sociais e ressignificação da vida, o que produz impacto significativo no momento de transição para aposentadoria. Este, portanto, configura-se como um desafio a mais para lidar, além dos que comumente envolvem esse tipo de programa.

Situada a instituição e suas características ao leitor, é possível falar em maior profundidade sobre o PPA-Fiocruz *Trilhando Novos Caminhos*. Sua construção ocorreu em 2009, diante da demanda de servidores em sofrimento, dada a proximidade de suas aposentadorias, atendidos no serviço de Saúde do Trabalhador. Lançou-se como projeto estratégico transversal que envolvia o serviço de saúde do trabalhador e o serviço de gestão de pessoas (administração e desenvolvimento), diante das demandas institucionais, das diretrizes do Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, 2003) e da Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa (Portaria nº 2.528, 2006). Após estudo exploratório, qualificação autônoma e desenho do projeto-piloto a ser desenvolvido, sob apoio institucional, fundou-se uma equipe própria de dedicação exclusiva para preparação para aposentadoria, dentro do serviço de saúde do trabalhador. A equipe, desde seu início, é multidisciplinar, contando com psicólogos, assistentes sociais e demais profissionais da saúde.

Inicialmente, o programa era voltado para trabalhadores que estavam há um ano das condições mínimas para aposentadoria; os que recebiam abono de permanência; os indicados à aposentadoria por invalidez e os que estavam a um ano da aposentadoria compulsória. Contudo, os critérios de participação, nos casos de aposentadoria voluntária e compulsória, foram ampliados para dez anos do cumprimento dos requisitos legais para aposentadoria e, atualmente, cobrem trabalhadores de qualquer faixa etária e contribuição previdenciária. Isso ocorreu para que fosse ampliado o acesso dos trabalhadores ao programa e para atender avaliações técnicas acerca do entendimento de que, para existir maior possibilidade de mudanças e processos de ressignificação, é necessário mais tempo de planejamento e reflexão. Atualmente, compreende-se que parte das ações de preparação para aposentadoria devem ser estendidas também aos trabalhadores mais jovens, sob a forma de educação continuada em diversos momentos da carreira, conforme recomendam pesquisas (NARUSHIMA; LIU; DIESTELKAMP, 2018; MURTA; LEANDRO-FRANÇA, 2014; FRANÇA; SOARES, 2009; FRANÇA, 2011).

O objetivo geral do programa é oferecer espaço de reflexão, planejamento e cuidado em saúde para com o processo de transição para a aposentadoria e ciclos finais de trabalho dentro da lógica de prevenção de agravos e de promoção da saúde do trabalhador mais velho – elementos básicos da Saúde do Trabalhador. Sua questão norteadora é a de que o acesso à informação crítica, à reflexão e à possibilidade de planejamento pode gerar condições de escolhas para o indivíduo de modo que este possa construir a aposentadoria que deseja, adequada a seus recursos (materiais, sociais e emocionais), e que isso possa impactar positivamente em sua saúde e bem-estar (Naia, 2019).

Entre seus objetivos específicos estão: (1) contribuir no mapeamento da situação dos trabalhadores mais velhos e que estão próximos a se aposentar; (2) favorecer o acesso à informação e reflexão sobre aposentadoria e saúde entre trabalhadores; (3) estimular e subsidiar trabalhadores na construção de novos projetos de vida e ressignificação da vida a partir do trabalho; (4) apoiar a ampliação de rede social dos trabalhadores; (5) problematizar a centralidade do trabalho como elemento constituinte e organizador da vida e sua relação com o binômio saúde/doença; (6) incorporar as questões relativas à qualidade de vida nos ciclos finais de trabalho e na aposentadoria à agenda do campo da Saúde do Trabalhador; (7) fortalecer a gestão do conhecimento; (8) ser espaço de acolhimento, reflexão e cuidado para os trabalhadores mais velhos.

A respeito do alcance do programa, ao contrário do que comumente ocorre em universidades, por exemplo (MURTA *et al.*, 2014), o *Trilhando Novos Caminhos* atinge a todo o contingente de trabalhadores em todos os cargos e níveis de carreira, isto é, atinge desde os profissionais de nível médio aos de pós-doutorado, passando por todos os tipos de formação. Já passaram pelo programa mais de 500 trabalhadores do Rio de Janeiro e demais unidades regionais em outras partes do país que são atendidas pela mesma equipe de referência. Em unidades regionais, contudo, a estrutura do programa é adaptada às condições de cada local e assume forma mais compacta de imersão. Sendo a participação no programa voluntária, os trabalhadores o procuram em busca de informação e reflexão e por indicação de amigos que participaram anteriormente dado o reconhecimento institucional.

Entendendo que a maior parte dos programas de preparação para aposentadoria nasce dentro da lógica de gestão de pessoas ou para atender normativas de políticas voltadas para a pessoa idosa, pontua-se que o programa em questão não objetiva prevenir ou fomentar aposentadorias, e sim a saúde e o bem-estar dos participantes. Por isso, o número de egressos aposentados ou que continuam trabalhando não se configura como indicador de êxito ou de fracasso. Os indicadores que servem para avaliar o programa, atualmente, são a percepção de satisfação e a percepção de mudanças quanto às atitudes e ao planejamento frente ao trabalho, à aposentadoria e à vida do participante, que são avaliadas diariamente ao longo dos módulos educativos e no período pós-PPA e pós-aposentadoria.

ARCABOUÇO TEÓRICO E ABORDAGEM CRÍTICO-REFLEXIVA

O trabalho tem caráter ontológico, uma vez que é por meio dele que o indivíduo se apropria da natureza, no intuito de suprir suas necessidades, enquanto se afirma como gênero. Após uma vida de trabalho, a aposentadoria pode ser entendida como final de um ciclo de construção e autoafirmação. Sua aproximação, contudo, no imaginário social está associada a perdas, entre elas às de ordem social e de saúde, podendo ser vivenciada como período de instabilidade e crise ou de oportunidade e mudança positiva (LAURELL; NORIEGA, 1989; ZANELLI *et al.*, 2010; ZANELLI, 2012).

É por meio do trabalho que se transforma a natureza e, além de meios de subsistência, fornece-nos formas de existência e nos situa sócio-historicamente. Isso está presente no modo em que organizamos a vida, nos dá rotinas e referências sociais e contribui para a construção de nossa identidade. Portanto, ao trabalho é conferida centralidade, valor social e subjetivo (CARLOS, 1999; CODO, 2006; COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007; DEJOURS, 2008). Entende-se, deste modo, que o trabalho quando “deixado” em sociedades que o superdimensionam pode afetar o envelhecimento do indivíduo, especialmente se for desprovido de recursos (materiais, sociais e emocionais) para ressignificar sua existência (SOUZA; MATIAS; BRÊTAS, 2010; CARRETEIRO, 2017).

Considerando que a identidade do indivíduo está intrinsecamente ligada à sua identidade enquanto trabalhador (CARLOS, 1990; DEJOURS, 2008), compreende-se que a relação saúde-trabalho desempenha importante papel na vida social, assim como a relação saúde-aposentadoria. Deste modo, o trabalho – e sua possível contraparte –, a aposentadoria pode ser compreendido como fator na acepção das condições de saúde do indivíduo.

A Saúde do Trabalhador (ST), arcabouço teórico do *Trilhando Novos Caminhos*, pode ser entendida como um conjunto de ações específicas dirigidas à vigilância e à assistência em saúde para o alcance da proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores, em função dos riscos aos quais estão submetidos por conta do trabalho. A partir da Constituição de 1988, o Sistema Único de Saúde (SUS) adquire competência para cumprir suas ações. Segundo a Lei Orgânica da Saúde (BRASIL, Lei nº 8.080, 1990), é um “conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e a proteção da saúde do trabalhador, visando a recuperação e a reabilitação dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho” (BRASIL, 1990).

A ST assenta-se em três elementos básicos: *vigilância*, *promoção de saúde* e *prevenção de agravos* e é pautada pela relação saúde-ambiente-trabalho. Como vigilância em saúde, compreende-se ações de ordem contínua e sistemática para identificar determinantes e condicionantes de agravos à saúde dos trabalhadores que tem função de subsidiar intervenções para minimizar ou eliminar seus impactos (MINAYO-GOMEZ,

1997; MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000; MENDES; DIAS, 1991). No que tange à promoção de saúde, é entendida como determinante e condicionante de saúde, apresentando uma concepção de saúde complexa e multidimensional. Levam-se em conta, portanto, o contexto nos quais os indivíduos estão inseridos, seus modos de vida, fatores socioeconômicos etc. Já a prevenção de agravos, confere ênfase à doença e busca sua ausência ou atenuação (MINAYO-GOMEZ, 1997; MINAYO *et al.*, 2000).

Vistos de forma breve, os conceitos sobre ST vislumbram compreender o olhar e a ação de equipes que a tem como referencial. Assim como pode haver relação de causalidade ou agravamento entre processos de adoecimento e o trabalho, entende-se que também é possível haver entre adoecimento e aposentadoria, especialmente em casos de aposentadoria compulsória ou por invalidez, mas também entre trabalhadores muito envolvidos e identificados com o trabalho ou com a instituição e que entram em profundo sofrimento no momento de sair. Da mesma forma, as relações entre adoecimento e o envelhecer no trabalho também merecem cada vez mais atenção da área.

Compreende-se, que assim como as formas de trabalhar impactam nas formas de adoecer ou de se conservar saudável, igualmente ocorre com as formas de se aposentar ou envelhecer no trabalho. Destaca-se, portanto, a relevância em se pautar a figura do trabalhador mais velho - em transição ou não para aposentadoria - na agenda de ST seja por meio de PPA ou quaisquer ações dirigidas especificamente a este público, por vezes invisibilizado pela aposentadoria e/ou por seus mais baixos níveis de empregabilidade em comparação com outras faixas etárias. Para além das questões teóricas, pontua-se que o programa se assenta na figura do trabalhador e não da aposentadoria. É fundamentalmente, a partir daquilo que é trazido pelos próprios trabalhadores, que o programa é construído. Essa lógica de ouvir o trabalhador e a partir disso, coletivamente, criar estratégias para lidar com suas questões, parece ser a mais adequada abordagem de uma ação em Saúde do Trabalhador que envolva dimensões tão complexas da realidade, como as relações com o trabalho no processo de envelhecer e no constante redimensionamento da vida ao qual estamos sujeitos.

Nesta perspectiva, o PPA-Fiocruz *Trilhando Novos Caminhos*, apresenta-se como ação dirigida aos trabalhadores mais velhos e em fase de transição para aposentadoria e tem como objetivos centrais a promoção de saúde e a prevenção de agravos, tanto no trabalho quanto na aposentadoria plenamente vivenciada quando esta vier a tomar lugar. Faz-se necessário pontuar que se entende aposentadoria como *processo* que vai desde seu planejamento até sua plena vivência de ausência de trabalho, podendo passar por outros tipos de trabalho flexível, o chamado *bridge employment ou trabalho de transição* (KIM; FELDMAN, 2000), remunerado ou não.

É importante ressaltar que o programa tem como lógica norteadora, uma abordagem crítico-reflexiva e parte-se do princípio de que o indivíduo, ao mobilizar seus recursos e refletir sobre a realidade, é capaz de fazer suas próprias escolhas e tem mais chance de

obter êxito em seus planos. Pode-se compreender tal abordagem dentro da concepção de Freire (1967; 1980) que, ao discutir a perspectiva crítica da educação, expõe seu julgamento a respeito daquilo que entende como educação bancária, na qual o sujeito é passivo e entendido como mero repositório de conhecimentos que lhe são impostos, restando-lhe pouca ou nenhuma crítica ou possibilidade de mudança a respeito de seu estar no mundo.

Em contraponto, o teórico propõe uma educação libertadora, pautada pela autonomia e por uma relação dinâmica e crítica frente à realidade, tornando-a passível de mudanças que promovam o desenvolvimento de consciência e novas formas de significar a vida. Sua teoria pode ser estendida a campos de atuação que vão para além da educação formal, sendo fundamentada na dinâmica dialógica. Assim, desenvolve-se uma consciência crítica através da problematização, que viabiliza mais condições de ressignificação e possibilidades de mudança em direção à saúde e ao bem-estar – objetivos deste PPA.

Entende-se, portanto, que o programa *Trilhando Novos Caminhos* cria condições favoráveis à aquisição de informações e reflexões sobre a necessidade de ressignificação da vida e planejamento, servindo como instrumento para lidar com a *transição para aposentadoria* e com o *envelhecer no trabalho* ao pautar a relação indivíduo-trabalho-saúde. Desta forma, evitam-se respostas prontas, planos pré-estabelecidos ou juízo de valor sobre crenças, modos de vida e planos – inclusive sobre o plano de não trabalho. Para tanto, é criado ambiente cujas relações são horizontais e no qual a discussão é estimulada, bem como a partilha de ideias e afetos.

ESTRUTURA E ABORDAGEM METODOLÓGICA

A respeito de sua estrutura, o PPA está organizado em três etapas fundamentais: a *sensibilização*, a *adesão* e o *acompanhamento pós-PPA*. A **primeira etapa** é a de sensibilização que procura pautar o tema na instituição e sensibilizar trabalhadores a buscarem mais informações sobre aposentadoria, saúde e planejamento. São utilizadas como estratégias: materiais educativos (como cartilhas), material de divulgação do programa (*folders*, cartazes e meios de comunicação virtuais institucionais) e a “cartilha-viva” com breves palestras nas unidades que compõem a instituição, além de fóruns e oficinas. Atualmente, o meio de sensibilização mais significativo são os próprios trabalhadores egressos do programa que o divulgam.

A **segunda etapa**, de adesão, é a formalização do ingresso do trabalhador ao programa. Ela se inicia com a inscrição voluntária através de formulário virtual. Em seguida, o trabalhador é convidado para uma entrevista com a equipe técnica, que faz uso de entrevista semiestruturada cujos objetivos são: (1) conhecer cada participante no tocante aos temas abordados pelo programa; (2) traçar um perfil do grupo para fundamentar a construção dos módulos educativos; (3) oferecer informações básicas sobre o programa; (4) despertar as primeiras reflexões sobre os ciclos finais de trabalho e aposentadoria

nos participantes e (5) estabelecer vínculo afetivo e de confiança entre o trabalhador e a equipe.

Ressalta-se que a entrevista é considerada uma abordagem individual pelo seu formato e por ser garantido ao trabalhador o sigilo próprio dos equipamentos de saúde. Seu roteiro abarca temas, como: trajetória profissional, condições financeiras, hábitos/estilo de vida e saúde, relações sociais e expectativas de futuro e aposentadoria. Após a entrevista, os trabalhadores participam do PPA propriamente dito, que é dividido em módulos educativos – discutidos em pormenores adiante.

A **terceira etapa** é o acompanhamento pós-PPA, que consiste em estratégias de continuidade de ações, acolhimento e cuidado em relação ao trabalhador mais velho egresso do programa, bem como de avaliação do próprio programa por meio de seus egressos. Assim, a equipe permanece como referência aos trabalhadores para atendimentos individuais, fonte de informações e discussões de qualidade sobre temas afins ao PPA-Fiocruz². Pontua-se que parte dos trabalhadores continuam na instituição, enquanto outros optam pelo desligamento, mas permanecem trabalhando com outros vínculos ou em outras atividades (remuneradas ou não) fora da instituição. Independentemente, das condições, todos são convidados para atividades de egressos, como palestras sobre assuntos diversos, além da participação em grupos virtuais para compartilhamento de informação relacionada aos temas vistos no PPA e aprofundamento de discussões. Além disso, aos aposentados formalmente são dedicadas novas entrevistas um e dois anos após a aposentadoria, que conta também com *Instrumento de Avaliação de Situação de Saúde* (SF-36) que tem sua primeira aplicação durante os módulos educativos, assim como o *Inventário de Recursos para Aposentadoria* (LEUNG & EARL, 2012). Esta etapa busca mensurar os reflexos da aposentadoria e preparação para aposentadoria em sua saúde.

A respeito dos **módulos educativos** da etapa de adesão, o PPA-Fiocruz se organiza em cinco módulos que contemplam 6 eixos temáticos e tem uma carga horária total de pelo menos 70 horas, havendo acréscimos quando identificada alguma necessidade ou uma nova demanda. Configura-se como a etapa central do programa e culminância da estratégia de ação aos trabalhadores mais velhos em transição para aposentadoria, em que se viabilizam espaços fundamentais de reflexão e planejamento.

Os temas abordados são escolhidos tendo como base (1) a primeira pesquisa exploratória interna; (2) os temas apontados pela literatura como os que têm impacto no período de transição para aposentadoria e envelhecimento; (3) as entrevistas de cada grupo de trabalhadores que formam o *relatório de perfil do grupo* – que apontam questões específicas e necessidade de ajustes aos temas ou temas novos, bem como distribuição de carga horária, recursos metodológicos empregados etc., – e (4) avaliações da equipe técnica, gerais e em função da conjuntura externa. A conjugação de todas essas informações compõe a base das edições do programa, que ocorrem de uma a três vezes por ano. Cada

2 O acompanhamento pós-PPA é tratado em pormenores no artigo “E depois do PPA?”

edição, portanto, apresenta diferenças se comparada às anteriores, uma vez que se levam em conta tanto o contexto de conjuntura externa quanto as informações trazidas pelos trabalhadores no momento da entrevista, além da base teórica sobre preparação para aposentadoria, trabalho, saúde e envelhecimento.

De forma geral, apesar das alterações de ênfase, especialidades e temas diversos, os temas centrais giram em torno basicamente de: (1) aspectos pragmáticos da aposentadoria, como leis, regras, educação e planejamento financeiro e organização sindical; (2) saúde do trabalhador e temas afins, trabalho e sua centralidade e memória institucional e gestão do conhecimento; (3) envelhecimento físico, subjetivo e promoção da saúde e prevenção de agravos à saúde; (4) rede de apoio social, relações familiares e afetivo-sexuais, lazer e condições de vida; (5) ciclos finais e ausência do trabalho, sentidos da aposentadoria, reorganizações do tempo e depoimentos de aposentados e (6) (re)construção de projetos de vida e avaliações. Destaca-se que o último eixo é transversal, isto é, está presente em todos os módulos.

Quanto aos recursos metodológicos empregados nos módulos, são utilizadas palestras, rodas de conversa, vivências, dinâmicas, filmes, entrevistas etc. Vale destacar que o papel da equipe é fundamental no desenvolvimento do programa. Ela (1) conduz as atividades em parceria com convidados externos especialistas em parte dos temas abordados; (2) realiza atividades nas quais tem expertise; (3) participa ativamente dos debates e do manejo do grupo, além de (4) colocar-se o tempo todo à disposição dos participantes para atendimentos individuais. Após a elaboração do relatório de perfil do grupo, faz-se um cuidadoso mapeamento de possíveis especialistas parceiros para tratar de assuntos específicos. O perfil é discutido em pormenores com os parceiros no que tange aos assuntos pertinentes aos seus conteúdos e é feita a “encomenda” da palestra ou atividade, isto é, com base em um conhecimento mais profundo sobre o PPA-Fiocruz e sobre o grupo, a equipe sugere abordagens e temas e faz apontamentos e sugestões.

A relação de confiança construída desde as entrevistas tem sua culminância no último dia do programa, no qual há as atividades de encerramento e confraternização nas quais são realizadas homenagens com vídeos institucionais feitos especialmente para o grupo e seus convidados, além de depoimentos. Também é entregue material semelhante a um jornal com uma “reportagem” sobre cada participante com fotos, depoimentos e citações, como forma de resumir sua história dentro da instituição. Esse material é construído por uma equipe de comunicação, que em parceria com o programa, desenvolve ação junto aos trabalhadores – o *Diário de Trajetória*³.

Cabe ressaltar que ao longo do programa, evidencia-se a relevância de um planejamento que envolva aqueles com quem se partilha a vida e os afetos. Assim, sugerem-se exercícios com pessoas de confiança e que serão de alguma forma afetadas

³ Tema tratado em artigo específico – As Histórias e Memórias dos Trabalhadores em Transição para Aposentadoria da Fiocruz”.

por sua aposentadoria e que estão presentes em seus ciclos finais de trabalho. Por isso, no momento do encerramento, esse “parceiro” é convidado, que pode ser familiar, amigo, colega de trabalho etc.

Apesar de a concepção do programa ser centrada no coletivo, há particularidades que exigem suporte individual para as quais a equipe disponibiliza ao trabalhador como parte do cuidado em saúde. Desta forma, além do momento individual da entrevista, a equipe se coloca à disposição para atendimentos individuais pontuais para escuta qualificada, aconselhamento e intervenções, além de mobilizar outras redes de cuidado quando necessário – internas ou externas à organização – como encaminhamento a redes de saúde mental, por exemplo, quando é identificada demanda específica.

Apesar de a carga horária básica de 70 horas do PPA se mostrar adequada aos seus propósitos (constantemente precisando ser estendida), em unidades fora do Rio de Janeiro, é necessário realizar módulos temáticos mais compactos. Cabe ressaltar que isso se dá por conta das limitações quanto às condições de deslocamento e permanência da equipe em diferentes estados, o que envolve custos e dedicação de tempo. De forma a atenuar as condições desfavoráveis, procurou-se manter os temas centrais com diminuição da carga horária. A versão compacta do programa, contudo, impacta em sua metodologia. Na sede, os módulos temáticos têm intervalos entre si de 2 a 3 semanas por se entender que a quantidade e a profundidade dos assuntos requerem tempo para assimilação e elaboração subjetiva, além de oferecerem possibilidade de realização de exercícios de planejamento. Assim, uma versão compacta tende a criar vácuos de elaboração – e consequente planejamento e mudança – e menos oportunidades de intervenção por parte da equipe.

De todo modo, a necessidade de atender trabalhadores durante a pandemia de Covid-19 criou condições para a criação de estratégias para oferecer um programa de qualidade que seja fiel à sua missão e valores centrais. Assim, no lastro do que foi aprendido nesse contexto adverso, desenha-se um novo formato de PPA para as unidades regionais da Fiocruz, um formato híbrido, que pode contemplar elementos presenciais e remotos sem perder suas características fundamentais. A experiência de adaptação da metodologia a um modelo remoto desencadeada pelas transformações no universo do trabalho em função da pandemia, serão descritas em artigo à parte.

SIGILO, MANEJO DE GRUPO E AFETO

A respeito do ambiente em que se dá o programa, procura-se fazer com que seja acolhedor, de confiança e partilha. Parte disso se deve à pactuação de sigilo sobre os conteúdos que são tratados no grupo, especialmente, os relatos de participantes. Isso faz com se sintam à vontade para falar sobre suas questões mais íntimas e dúvidas. Desta forma, não são permitidos observadores externos ou novos participantes quando já iniciada a edição – salvo exceção de recomendação de aposentadoria por invalidez.

Além do compromisso do sigilo, adotou-se como parte do método a realização de um café da manhã compartilhado todos os dias do PPA. A equipe fornece o café, e os trabalhadores, os demais alimentos. Dedicam-se pelo menos 30 minutos para o café, o que faz com que se equalizem os atrasos ao mesmo tempo em que se permite o estreitamento de vínculos entre os participantes e a equipe. Isso torna o ambiente mais acolhedor para partilhas e trocas de experiências. Soma-se a isso a oportunidade de identificação por parte da equipe de casos que mereçam mais atenção.

O encadeamento dos temas também é planejado, de modo que a construção do grupo, tomado como conceito (AUBRY; ARNAUD, 1978; MORENO, 1983), seja adequada e proporcional ao aprofundamento das discussões. Inicialmente os participantes apresentam algum vínculo com a equipe, por conta da ocasião da entrevista individual, mas ainda não o tem em profundidade com os demais. No primeiro dia, são pactuadas as regras do grupo, que incluem o *sigilo*, e dedica-se um tempo para dinâmicas de apresentações que vão além das questões profissionais. A equipe se coloca na mesma condição nesse momento e se apresenta falando seus nomes, história de vida e interesses pessoais de forma breve, buscando neutralizar a persona institucional e tirar os trabalhadores da rigidez do trabalho de modo que possam estar mais abertos a trocas e afetivamente mais dispostos. Inicialmente, no primeiro módulo, especialmente, apenas temas mais objetivos e impessoais são apresentados, como leis e regras para aposentadoria. Na medida que o grupo se sente à vontade e se constitui de fato como grupo, é que os temas mais delicados são tratados.

Pontua-se que a forma acolhedora, respeitosa e transparente de lidar com o grupo e a construção, desde a entrevista, de laços de afeto se desdobra em elementos facilitadores nos processos de reflexão e mudança ao longo dos módulos educativos, atuando como catalisador de ressignificação dos temas ali abordados e envolvimento com o programa de forma geral. O estímulo às relações horizontais, em que a equipe não se coloca em lugar de suposto saber em relação aos participantes – uma vez que também é composta por trabalhadores da mesma instituição atravessados pela mesma cultura e contexto, o que gera identificação e confiança – também favorece a partilha e as discussões.

Ressalta-se que, apesar de haver prévio conhecimento a respeito dos participantes individualmente, enquanto grupo tendem a ter dinâmica própria com surgimento de lideranças, formas de organização, comunicação e oposição, conforme é esperado quando indivíduos se reúnem com objetivo comum (AUBRY; ARNAUD, 1978; MORENO, 1983; MURTA *et al.*, 2014b). Desta forma, entende-se que a compreensão teórica e metodológica a respeito de grupos e seu manejo se mostram fundamentais para a boa condução dos objetivos do PPA.

AVALIAÇÕES

Para além de questões de métodos e abordagens, pesquisas sobre PPA apontam a necessidade de avaliação desse tipo de programa, sob diversas frentes para que possa ser aperfeiçoado para cumprir seus objetivos centrais (LEANDRO-FRANÇA *et al.*, 2016; MURTA *et al.*, 2008; SOARES *et al.*, 2007; ZANELLI *et al.*, 2010). O *Trilhando Novos Caminhos* agrega de forma contínua várias fases de avaliação, que vem a subsidiar seu aprimoramento e adaptação a mudanças de contextos – tanto em relação ao grupo de participantes quanto à conjuntura externa.

São realizadas avaliações (1) anteriores ao programa com entrevista e elaboração do relatório de perfil do grupo; (2) ao longo do programa através de formulário semiestruturado sobre as atividades diárias e, (3) após o programa através de pesquisas qualitativas e quantitativas sobre o PPA entre os participantes egressos, além de avaliação da própria equipe técnica e parceiros.

Os participantes ao fim do programa relatam suas impressões sobre o PPA e sobre a aposentadoria, mudanças de perspectiva e planos, por exemplo. Os relatos provenientes das avaliações qualitativas, ao longo das edições, são positivos e demonstram o alcance de seus objetivos principais. Muitos passam a demonstrar mais preocupação em relação ao tema ao verbalizarem a necessidade de mais planejamento e revisão de valores, o que é compreendido de forma positiva uma vez que o PPA também se propõe a desconstruir expectativas irreais a respeito da aposentadoria.

A fim de avaliar cada aspecto da preparação para aposentadoria tratado no programa, incluiu-se recentemente uma nova forma de avaliação final inspirada no modelo transteórico de mudança, amplamente utilizado em pesquisas de saúde (PROCHASKA; REDDING; EVERS, 1996) – e que também já inspirou outras pesquisas na área (FRANÇA; CARNEIRO, 2009; LEANDRO-FRANÇA *et al.*, 2016). Tal avaliação contempla critérios de eficácia alinhados aos objetivos centrais e eixos temáticos norteadores do PPA-Fiocruz, o que os torna mais facilmente identificáveis e mensuráveis e complementa as formas de avaliação tradicionalmente utilizadas. Desta forma, essa avaliação semiestruturada apresenta respostas capazes de situar o trabalhador em diferentes níveis de assimilação e mudança em cada eixo temático em relação à preparação para aposentadoria e ciclos finais de trabalho.

Ao todo foram realizadas, até o ano de 2021, 19 edições do PPA com alcance em torno de 500 trabalhadores. Ao fim de cada edição é realizado um seminário de avaliação e planejamento. A avaliação de cada edição leva em conta os apontamentos dos participantes ao longo do programa, a avaliação dos parceiros a respeito de suas atividades e da própria equipe técnica, que compara o planejamento anterior com a execução das ações. Em função das avaliações, mudanças ou ajustes são propostos para o planejamento da edição seguinte. Desta forma, há uma lógica de aprimoramento contínuo para a construção de cada edição que visa qualidade de ações e mudanças estratégicas.

ACOMPANHAMENTO PÓS-PPA

Apesar das recomendações a respeito do acompanhamento pós-aposentadoria apresentadas na literatura (FRANÇA; CARNEIRO, 2009; LEANDRO-FRANÇA, 2016; FRANÇA *et al.*, 2019) e do fato de tal acompanhamento já fazer parte do escopo de atividades do *Trilhando Novos Caminhos*, apresentavam-se certas dificuldades em realizá-lo de forma sistemática, de modo que se pudesse viabilizar comparações a respeito do impacto gerado de forma mensurável. Além disso, no Brasil, não há registro de estudos longitudinais com grupo controle que possam apontar referências para comparação em relação às condições de vida de aposentados submetidos a PPA (LEANDRO-FRANÇA; MURTA, HERSHEY; MARTINS, 2016).

Diante da necessidade de acompanhamento após o PPA – de trabalhadores aposentados e não aposentados – para análise dos possíveis impactos gerados pelo programa e continuidade das ações de promoção de saúde, estabeleceram-se estratégias que garantam continuidade do cuidado, aprofundamento de discussões e temas novos, bem como avaliações que permitam compreender o impacto do programa em seus participantes. A equipe motivada pela dificuldade em reunir grupos de egressos para atividades isoladas, entrevistas e avaliações iniciou em 2019 uma reestruturação do modelo de acompanhamento pós-PPA⁴ com o uso de plataformas digitais, adaptação de instrumentos já utilizados, como entrevistas a aposentados, e novos instrumentos, como o Inventário de Recursos para Aposentadoria (LEUNG; EARL, 2012, AMORIM; FRANÇA, 2019) e uma Escala de Mudança em Preparação para Aposentadoria produzida pela própria equipe inspirada no modelo transteórico de mudança (PROCHASKA; REDDING; EVERS, 1996; FRANÇA; CARNEIRO, 2009; LEANDRO-FRANÇA *et al.*, 2016).

DESAFIOS

Embora seja exitoso do ponto de vista teórico e metodológico, o programa apresenta questões a serem consideradas. Entre as limitações, está o tamanho restrito da equipe, que apesar de qualificada e, diante do entendimento de que são necessárias ações que estão para além do PPA por si, tem limitações para dar conta de forma sistemática de programas de educação permanente e ações direcionadas para trabalhadores recém-chegados, conforme algumas pesquisas recomendam – como ações de educação financeira e de cuidado com a saúde, por exemplo (FRANÇA; SOARES, 2009; FRANÇA, 2011; MURTA *et al.*, 2014). Vislumbra-se que a sinergia com outros setores estratégicos da organização que tenham como missão a atenção integral aos seus trabalhadores seja o caminho mais viável para o desenvolvimento pleno de mais ações em Saúde do Trabalhador, em especial de promoção de saúde pautados na intergeracionalidade. Assim, a equipe busca cada vez mais apoiar outros setores em ações conjuntas e políticas institucionais.

⁴ O acompanhamento pós-PPA é descrito em pormenores no artigo “E depois do PPA?” (GARCIA & DOMINGUES, 2022).

Percebe-se como recorrente na fala dos trabalhadores que procuram o programa, a diminuição da tolerância com as longas jornadas de trabalho. Isso se dá devido ao desgaste físico e mental e ao tempo de deslocamento que inclui exposição ao estresse e à violência urbana. Pesquisas apontam como possibilidade algumas políticas dirigidas a trabalhadores mais velhos, a adoção de formas diferenciadas de trabalho mais flexíveis e que envolvam mais controle por parte do trabalhador sobre seus próprios processos. A redução da carga horária, por exemplo, permitiria que eles permanecessem por mais tempo trabalhando se assim desejassem e tivessem condições (FRANÇA, 2012; MENEZES; FRANÇA, 2012). Tais formas de trabalho seriam relacionadas ao que alguns pesquisadores chamam de *bridge employment* ou trabalho de transição para aposentadoria (KIM; FELDMAN, 2000).

Entretanto, encontra-se como dificuldade, especialmente no serviço público, a rigidez quanto à carga horária e às formas de trabalho. No serviço público federal, por exemplo, o Regime Jurídico Único (Lei nº 8.112/1990) permite redução de carga horária com redução proporcional de salário, não admitindo forma de trabalho diferenciada a trabalhadores próximos à aposentadoria especificamente. A possibilidade de trabalho remoto poderia, em alguns casos, atender às necessidades de redução de carga horária total (que inclui período de deslocamento) e carga de trabalho entre trabalhadores mais velhos e mostra-se como possibilidade para desenho de políticas futuras específicas. Em 2018, o MPOG criou a instrução normativa (Instrução Normativa nº 1/2018) que padroniza modalidades de trabalho que não exigem a presença integral ou parcial do servidor público da União sob a forma de teletrabalho, trabalho semipresencial e trabalho por tarefa, mas sem critérios dirigidos a trabalhadores próximos à aposentadoria. Apesar disso, poderia ser uma estratégia possível para atender esses trabalhadores. Com a pandemia de Covid-19, instituiu-se diante da necessidade a possibilidade de trabalho remoto e semipresencial para garantir a segurança dos trabalhadores e da população. Com isso, os trabalhadores tiveram a oportunidade de experimentar essa modalidade de trabalho e avaliar em que medida ela poderia atender suas necessidades, enquanto trabalhadores mais velhos.

Nesse sentido, alguns desafios se tornam cada vez mais urgentes em serem solucionados: (1) desenvolver estratégias de apoio ao trabalhador mais velho diante de cenários político, econômico e social desfavoráveis que podem fragilizar recursos importantes para os ciclos finais de trabalho e aposentadoria (financeiros, de saúde, sociais, motivacionais etc.), considerando as novas formas de trabalho, a degradação de todos os vínculos (servidores e terceirizados), as recentes reformas trabalhista e previdenciária, na busca por equilíbrio, isonomia e saúde para o trabalhador mais velho; (2) desenvolver estratégias e apoiar políticas institucionais na perspectiva da transversalidade para lidar com o envelhecimento da força de trabalho considerando as reformas previdenciárias e o envelhecimento populacional, como: combater ageísmo (etarismo ou idadeísmo) organizacional, pautar e instrumentalizar ações de intergeracionalidade na agenda de Saúde do Trabalhador e da Fiocruz por meio de políticas dirigidas a trabalhadores mais

velhos, contribuir para a produção de cultura de diversidade etária harmônica e saudável e (3) desenvolver ações transversais em Saúde do Trabalhador dirigidas ao trabalhador mais velho, considerando a integralidade de suas condições e perspectiva de vida e trabalho e priorizando saúde, autonomia, flexibilidade e valorização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O programa, desde sua criação, vem se tornando cada vez mais robusto em sua estrutura, metodologia e temas, e também vem agregando novos desafios a cada ano – por exemplo, com o desenvolvimento e consolidação de novas formas de trabalho em PPA em função da pandemia de Covid-19⁵. O programa é hoje consolidado interna e externamente, obtendo reconhecimento institucional e do coletivo de trabalhadores e vem também recebendo outras instituições em busca de auxílio para a construção de projetos de novos PPA e ações afins dirigidas a trabalhadores mais velhos. Isso exige atenção em relação aos recursos teóricos e metodológicos, bem como de esforço para o aprimoramento teórico e técnico da sua equipe. Assim, algumas questões merecem destaque no intuito de se buscar o aprimoramento de técnicas e refinamento de reflexões que sirvam não somente aos propósitos deste PPA específico, mas que também possam ser agregados a outros programas e ações semelhantes dirigidos aos trabalhadores mais velhos. Entende-se que a lógica de melhoria contínua é a mais adequada para lidar com temas multidimensionais que são condicionados por uma realidade em constantes transformações, como é o caso do trabalho, da aposentadoria e do envelhecimento.

Compreende-se como vantagem a realização de programas desse tipo em uma única instituição, já que são favorecidos o conhecimento mais profundo em relação à própria instituição, à sua cultura e aos seus trabalhadores, bem como a percepção a respeito dos impactos do PPA tanto nos participantes quanto na própria organização. Pontua-se, no entanto, que a Fiocruz, especificamente, escapa do viés possivelmente gerado por uma única categoria profissional, uma vez que apresenta múltiplos perfis profissionais e missões institucionais diversificadas, a despeito do sentimento de unidade de pertencimento central – “orgulho em pertencer”.

A partir do conhecimento produzido por meio do programa, pautas são geradas e fortalecidas institucionalmente, o que aponta para desdobramentos positivos desse tipo de política internamente. Entre elas: gestão do conhecimento, atenção a trabalhadores mais velhos e ambientes e relações de trabalho, além de novas formas de organização do trabalho e projetos dirigidos a trabalhadores mais jovens, conforme recomendam pesquisas da área para a efetiva integração da população mais velha através de políticas institucionais de caráter integrado, envolvendo saúde, educação e economia (CAMARANO; PASINATO, 2004; FRANÇA; SOARES, 2009; ZANELLI; ANTLOGA, 2014; VERAS;

⁵ Adaptação da metodologia a um modelo *on-line* será tratada em artigo específico.

OLIVEIRA, 2018). A gestão do conhecimento, por exemplo, atualmente é desenvolvida através de escolas corporativas e programas de memória institucional, que hoje ajudam a compor um dos módulos educativos do programa. Desta forma, os trabalhadores mais velhos que participam do PPA são sensibilizados sobre os temas e passam a perceber mais sentido em compartilhar o conhecimento de forma mais sistemática com outras gerações de trabalhadores e a compreenderem seu papel dentro do contínuo histórico institucional. Às gerações mais jovens, também há ações de ambientação, formação e informação a respeito da instituição e relações com o trabalho, além de acesso a palestras a respeito de temas diversos, pontuados por trabalhadores mais velhos como importantes a serem trabalhados ao longo da carreira.

Também é possível agregar conhecimento institucional a partir do PPA, o que pode se converter em políticas internas que favoreçam a instituição e o trabalhador. A experiência em PPA, por exemplo, mostra que ao longo da vida, o trabalhador tende a privilegiar situações nas quais possa usufruir de mais equilíbrio entre vida pessoal e trabalho na busca de seu bem-estar e saúde. Estabelecer alternativas que alinhem vida pessoal e trabalho, criando vantagens para o trabalhador e para a organização, pode fazer com que permaneçam por mais tempo trabalhando se desejarem. A vantagem para o trabalhador que gostaria de continuar trabalhando, mas sem ter a exaustão das longas jornadas é a manutenção da atividade sem perdas financeiras e sociais significativas que permitam a conjugação de trabalho, saúde e bem-estar de forma mais equilibrada e satisfatória. Para a organização, a vantagem é manter em seus quadros, trabalhadores com conhecimento e práticas acumuladas por mais tempo, cujo trabalho flexível poderia inclusive ser condicionado à adesão em programas de tutoria e de transmissão de conhecimento como estratégia de fortalecimento desse tipo de política também dirigida a trabalhadores mais velhos.

Ainda refletindo sobre o PPA, a Fiocruz, após uma década, entende que ter uma equipe de dedicação exclusiva para a condução de programas e ações dirigidas aos trabalhadores mais velhos, cuja qualificação específica é estimulada, certamente favorece o refinamento de métodos e técnicas e também o aprofundamento em relação a conhecimentos pertinentes à área. Conforme demonstram pesquisas como de França et al. (2019), a qualidade de um PPA também está relacionada a tais condições. Isso se torna especialmente relevante quando se pensa em técnicas e práticas construídas de forma crítica e reflexiva que se desdobram em compartilhamento de conhecimento dentro e fora da organização – desdobramentos institucionais diversos, *benchmarking* e produção acadêmica na área.

Por fim, a expectativa com o presente artigo de descrição de experiência do programa *Trilhando Novos Caminhos* foi contribuir com estudos no campo de envelhecimento, trabalho, aposentadoria e Saúde do Trabalhador, bem como com o aprimoramento de ações e programas voltados para trabalhadores mais velhos, a partir de uma metodologia consolidada. A descrição se iniciou com o conhecimento mais aprofundado da instituição

e seus objetivos em relação ao PPA – fundamentais para a construção e condução desse tipo de programa e atendimento de seus objetivos. Na sequência, foram descritos seu histórico, as características da equipe, suas questões norteadoras, seu arcabouço teórico e sua abordagem crítico-reflexiva inspirada em Freire (1967; 1980). Mostrou-se como o programa se desenvolve numa lógica de ouvir o trabalhador para lidar com suas relações com o trabalho no processo de envelhecer e ergue-se como experiência inovadora e exitosa em Saúde do Trabalhador. Em seguida aprofundou-se em seus aspectos metodológicos e práticos, como: estrutura, temáticas, abordagens, condução de atividades em grupo e formas de avaliação.

Além disso, questões específicas foram pontuadas, como a importância do comprometimento com o sigilo, do vínculo, do manejo de grupo e da construção de ambiente de partilha para o andamento das atividades com os trabalhadores, além do recurso do afeto como catalisador de processos de ressignificação. Ao final, realizaram-se apontamentos sobre os assuntos que merecem investimento para o desenvolvimento e aprimoramento de estratégias de melhoria do programa, como ampliação de atividades além do PPA propriamente dito, adoção de formas de trabalho mais flexíveis como parte da política dirigida a trabalhadores mais velhos e estratégias de avaliação do impacto do PPA tanto no que tange ao acesso às informações quanto na análise de dados. Também se discorreu sobre os possíveis impactos do próprio programa na organização, podendo ser utilizado como balizador de políticas institucionais específicas que envolvam, por exemplo, memória institucional, organização do trabalho, atenção aos trabalhadores mais velhos e a gerações mais novas.

Entende-se, enfim, que experiências como esta podem contribuir para a consolidação de políticas voltadas para trabalhadores mais velhos em relação à sua saúde e bem-estar e para a construção, disseminação e aprimoramento de diferentes programas e ações correlatas, especialmente em ST. Nesse sentido, vislumbra-se para o futuro que PPAs evoluam para políticas e ações dirigidas especificamente a trabalhadores mais velhos, cada vez mais presentes, ativos e portadores de demandas nas organizações e na sociedade - a despeito da figura objetiva da aposentadoria.

REFERÊNCIAS

AUBRY, J. M.; ARNAUD, Y. S. *Dinâmica de grupo*. São Paulo: Loyola, 1978.

CAMARANO, A. A.; PASINATO, M. T. O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. In: A. A. CAMARANO (Org.). *Os Novos Idosos Brasileiros: muito além dos 60*. Rio de Janeiro: IPEA, 2004. pp. 261-300.

BRASIL. Lei n. 8.080 de 19 de setembro de 1990. *Lei Orgânica da Saúde*. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 11 de fevereiro de 2022.

BRASIL. Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990. *Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*. Casa Civil, Presidência da República, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 13 de fevereiro de 2022.

BRASIL. Lei n. 8.842 de 4 de janeiro de 1994. *Política nacional do Idoso, dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências*. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm. Acesso em: 11 de fevereiro de 2022.

BRASIL. Lei n. 10.741 de 1º de outubro de 2003. *Estatuto do Idoso*. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 11 de fevereiro de 2022.

CARLOS, S. A.; JACQUES, M. G. C.; LARRATÉA, S. V.; HEREDIA, O. C. Identidade, aposentadoria e terceira idade. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, n. 1, p. 77-89, 1999.

CARRETEIRO, T. C. História da vida laboral e aposentadoria: uma metodologia em discussão. *Psicologia em Revista*, v. 23, 1, p. 430-441, 2017.

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: A. TAMAYO, J. BORGES-ANDRADE; W. CODO (Org.), *Trabalho, cultura e organizações - Coletâneas da Anpepp*, 11. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia, 2006. p. 36-55.

COSTA, A. B., & SOARES, D. H. P. Orientação psicológica para a aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 9, n. 2, p. 97-108, 2009.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D.H.P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia e Sociedade*, v. 19, n. 1, p. 29-37, 2007.

DEJOURS, C. *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008.

FRANÇA, L. H. F. P. *Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades*. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2002.

FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. . Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicol. cienc. prof.*, v. 29, n. 4 , p. 738-751, 2009.

FRANÇA, L. H. F. P.; CARNEIRO, V. L. Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, v. 12, n. 3, p. 429-447, 2009.

FRANÇA, L. H. F. P. *O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida*. B. Téc. Senac: a R. Educ. Prof., v. 37, n. 2. Rio de Janeiro, SENAC, 2011.

FRANÇA, L. H. F. P. (2012). Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações: estamos preparados? In: FRANÇA, L. H. F. P.; STEPANSKY, D. V. (Org.). *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria*. Rio de Janeiro: Faperj e Editora Quartet. p. 25-52. FRANÇA, L. H. F. P.; LEITE, S. V.; SIMÕES, F. P.; GARCIA, T.; ATALIBA, P. Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições brasileiras. *Revista Kairós-Gerontologia*, v. 22, n. 1, p. 59-80, 2019.

FREIRE, P. *Educação como prática da liberdade*. 31. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1967.

FREIRE, P. *Conscientização: teoria e prática da libertação* – uma introdução ao pensamento de Paulo Freire. 4. ed. São Paulo: Moraes, 1980.

FREIRE, P. *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

Instrução Normativa n. 1 de 31 de agosto de 2018. Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, Brasília, DF: 2018. Recuperado de: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704

KALLIATH, T.; BROUGH, P. Work life balance: a review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, v. 14, n. 3, p. 323-327, 2008.

KIM, S. & FELDMAN, D. Working in retirement: the antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, v. 43, n. 6, p.1195-1210, 2000.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. *O Processo de Produção e Saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Editora HUCITEC, 1989.

LEANDRO-FRANÇA, C. (2016). *Efeito de programas de preparação para aposentadoria: um estudo Experimental*. 291 f. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica e Cultura) – Universidade de Brasília, Distrito Federal, Brasil.

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G.; HERSHEY, D.; MARTINS, L. Evaluation of retirement planning programs: a qualitative analysis of methodologies and efficacy. *Educational Gerontology*, n. 42, p. 1-39, 2016.

LEUNG, C. S. Y.; EARL, J. K. Retirement resources inventory: construction, ator structure and psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, v. 81, n. (2), p. 171-182, 2012.

MARX, K. *Contribuição à crítica da economia política*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da Medicina Ocupacional à Saúde do Trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, n. 25, p. 341-349, 1991.

MENEZES, G. S.; FRANÇA, L. H. F. P. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais / Retirement decision predictors for federal civil servants. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 12, n. 3, p. 315-328, 2012.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública*, n. 13 (Supl. 2), S21-S32, 1997.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Cien. Saude Coletiva*, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000.

MORENO, J. L. *Fundamentos do Psicodrama*. São Paulo: Summus Editorial, 1983.

MUNIZ, J. A. PPA: Programa de preparação para o amanhã. *Estudos de Psicologia*, v. 2, n. 1, p. 198-204, 1997.

MURTA, S. G.; CAIXETA, T. D.; SOUZA, K. L.; RIBEIRO, D. C. . Avaliação de um programa de preparo para a aposentadoria e envelhecimento bem-sucedido. In: S. G. MURTA (Ed.), *Grupos Psicoeducativos: Aplicações em Múltiplos Contextos*, Goiânia, GO: Porã Cultural, 2008. p. 181-196.

MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C. Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. *Psicologia Argumento*, v.32, n. 76, p. 33-43, 2014.

MURTA, S. G.; ABREU, S.; FRANÇA, C. L.; PEDRALHO, M.; SEIDL, J.; LIRA, N. P. M.; CARVALHEDO, R. K. MOREIRA; CONCEIÇÃO, A. C.; GUNTHER, I. A. Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do Programa Viva Mais!, *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 27, n. 1, p. 01-09, 2014a.

MURTA, S.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. *Programas de educação para aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar*. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014b.

Naia - Núcleo de Atenção Integral à Aposentadoria Fiocruz. *Relatório Consolidado 2010-2019*. Fiocruz, Brasil, 2019.

NARUSHIMA, M.; LIU, J.; DIESTELKAMP, M. Ageing & Society. *Cambridge University Press*, v. 38, p. 651-575, 2018.

PAZZIM, T. A.; MARIN, A. Programas de preparação para aposentadoria: revisão sistemática da literatura nacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 17, n. 1, p. 91-101, 2016.

Portaria n. 2.528 de 19 de outubro de 2006. *Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa*. Brasília, DF: Ministério da Saúde. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt2528_19_10_2006.html. Acesso em: 11 de fevereiro de 2022.

Portaria n. 1.261 de 5 de maio de 2010. *Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores*. Brasília, DF: Secretaria de Recursos Humanos, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/Min_Div/MPOG_Port_1261_10.html. Acesso em: 11 de fevereiro de 2022.

Portaria n. 12 de 20 de novembro de 2018. *Institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria*. Brasília, DF: Secretaria de Recursos Humanos, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51058639/do1-2018-11-21-portaria-n-12-de-20-de-novembro-de-2018-51058368. Acesso em: 11 de fevereiro de 2022.

PROCHASKA, J. O.; REDDING, C. A.; EVERS, K. E. The Transtheoretical Model and stages of change. In: K. GLANZ, F. M. LEWIS, B. K. RIMER (Ed.), *Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice*, 2nd ed. California: Jossey-Bass, 1996.


SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B.; ROSA, A. M.; OLIVEIRA, M. L. Aposentação: programa de preparação para aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, n. 12, p. 143-161, 2007. SOUZA, R. F. MATIAS, H. A.; BRÊTAS, A. C. P. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 15, n. 6, p. 2835-2843, 2010. VERAS, R. P.; OLIVEIRA, M. Envelhecer no Brasil: a construção de um modelo de cuidado. *Ciência & saúde coletiva*, v. 23, n. 6, 2018.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. (2010). *Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: Construção de Projetos Pós-Carreira*. Porto Alegre: Artmed.

ZANELLI, J. C. Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 12, n. 3, p. 329-340, 2012. ZANELLI, J. C.; ANTLOGA, C. S. X. Planejamento de Programas de Educação para aposentadoria. In: S. G. MURTA, C. LEANDRO-FRANÇA; J. SEIDL (Eds.) *Programas de Educação para Aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar* (pp. 114-133). Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.


PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA FIOCRUZ:

Uma Experiência Inovadora em Saúde do Trabalhador

www.atenaeeditora.com.br 


contato@atenaeeditora.com.br 

[@atenaeeditora](https://www.instagram.com/atenaeeditora) 

www.facebook.com/atenaeeditora.com.br 

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA FIOCRUZ:

Uma Experiência Inovadora em Saúde do Trabalhador

www.atenaeeditora.com.br 

contato@atenaeeditora.com.br 

[@atenaeeditora](https://www.instagram.com/atenaeeditora) 

www.facebook.com/atenaeeditora.com.br 