



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE ARTES, HUMANIDADES E LETRAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL E TERRITÓRIOS

DIONE MARIA PORTELLA OLIVEIRA

UM ESTUDO SOBRE AS AÇÕES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA E DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RECÔNCAVO DA BAHIA

CACHOEIRA-BA
2025

DIONE MARIA PORTELLA OLIVEIRA

**UM ESTUDO SOBRE AS AÇÕES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA E DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RECÔNCAVO DA BAHIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Política Social e Territórios-POSTERR, da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia como requisito para obtenção do título de Mestre em Política Social, territórios e Estado.

Orientador: Prof. Dr. Fabrício Fontes de Andrade.

CACHOEIRA-BA
2025

O48e Oliveira, Dione Maria Portella.

Um estudo sobre as ações de preparação para a aposentadoria da Universidade Federal da Bahia e da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. / Dione Maria Portella Oliveira. Cachoeira, BA, 2025.
106f.: il.: color.

Orientador: Prof. Dr. Fabrício Fontes de Andrade.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Artes Humanidades e Letras, Programa de Pós-graduação em Política Social e Territórios, 2025.

1. Aposentadoria - Planejamento. 2. Seguridade social. 3. Servidores públicos - Aposentadoria. I. Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Artes, Humanidades e Letras. II. Título.

CDD: 332.024014

Ficha elaborada pela Biblioteca do CAHL - UFRB

Responsável pela Elaboração – Liliam Góes Lima (Bibliotecária – CRB-5/ 1905) (Os dados para catalogação foram enviados pelo usuário via formulário eletrônico)

DIONE MARIA PORTELLA OLIVEIRA

**UM ESTUDO SOBRE AS FORMAS DE PREPARAÇÃO PARA A
APOSENTADORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA E DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**

Dissertação submetida à avaliação para obtenção do grau de Mestre(a) em Serviço Social pelo Programa de Pós- Graduação em Política Social e Territórios da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia.

Cachoeira-BA, 14 de julho de 2025.

EXAMINADORES(AS):

Documento assinado digitalmente
 **FABRICIO FONTES DE ANDRADE**
Data: 16/09/2025 17:47:02-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.(a). Dr.(a). Fabricio Fontes de Andrade (UFRB – Orientador(a))

Documento assinado digitalmente
 **HELENI DUARTE DANTAS DE AVILA**
Data: 15/09/2025 16:14:53-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.(a). Dr.(a). Heleni Duarte Dantas de Ávila UFRB – Examinador(a) Interno(a) ao Programa)

Documento assinado digitalmente
 **ANA CLAUDIA CALDAS MENDONÇA SEMEDO**
Data: 16/09/2025 15:35:15-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.(a). Dr.(a). Ana Cláudia Caldas Mendonça Semedo (UFBA – Examinador(a) Externo(a) à Instituição)

CACHOEIRA-BA
2025

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me conduzido até aqui. Obrigada Pai pela coragem, paciência e sabedoria.

À minha filha, Diane, minha inspiração diária que sempre me mostrou que é possível realizar sonhos. E agora me dá um presente precioso, meu neto, amor de vó.

Aos meus pais Deraldo e Yvonne (in memoriam) que sempre me deram tudo e um pouco mais. Obrigada minha mãe pelo amor incondicional, obrigada papito por todos os ensinamentos, e o maior de todos o amor ao próximo.

Aos meus irmãos Portella e Deraldo, companheiros de vida que escolheram compartilhar essa viagem cheia de desafios mas sempre com muito afeto, fortalecendo os laços que nos une. E principalmente por me presentear com suas jóias, minhas sobrinhas Luana, Camile e Atala que sempre me incentivaram e acreditaram em mim. À Camile pelos últimos anos em que estreitamos os laços com a chegada da princesa Aurora, minha afilhada. À ela agradeço por todo amor e paciência ao entender a minha ausência em alguns momentos nesse último ano. A Luana por trazer Júlio para enriquecer minha vida.

Às minhas cunhadas, Ana Lúcia e Cléia, amigas para todas as horas. Para sempre fortalecidas nos laços que tecemos dia a dia.

À Valda, amiga irmã que a vida me deu e que me encoraja a seguir em frente com seu exemplo de retidão e fé que celebra todas as minhas conquistas como sendo suas.

Às minhas amigas...e são tantas que não quero correr o risco de esquecer de citar, mas não posso deixar que a emoção que sinto, não seja sua também. Mimi e Claudinha por termos construído esse trabalho que motivou minha pesquisa, e principalmente por nunca largarem minha mão, uma amizade que extrapola o mundo do trabalho. Certeza de que nunca estou só.

À Fátima Laranjeira e Sílvia Pereira que o Serviço Social aproximou e à escolha de seguirmos juntas nessa caminhada com o afeto de uma amizade sincera e cheia de traquinagens junto a Juliana Costa e Liliana Valéria que nos deixou precocemente este ano. Sílvia, jamais esquecerei a fogueira que você acendeu no meu coração num momento em que estávamos vivendo o horror da pandemia. Fá, obrigada por todas às vezes em que você me incentivou a seguir em frente sendo um exemplo de dedicação em busca do conhecimento. À Didi, Catita, Sandrinha e Carlita, dádivas que a vida me deu e que me fortalecem com seus exemplos de força, fé, amor e alegria. À Susan meu anjo protetor que está ao meu lado em todos os momentos. À Ana Maria, Carmen, Malu, Maria (Gal), Laice e Sila presentes que esse curso me deu e que fizeram a minha caminhada menos solitária do que poderia ser.

À Raimundo Laranjeira, meu companheiro, que sempre vibrou comigo cada etapa vencida e entendeu cada ausência me incentivando a continuar em frente na realização desse sonho.

À Luiza Sarno, parceira que me deu a mão me fazendo acreditar no meu potencial e na minha capacidade de escolher o melhor caminho. Uma profissional que reúne sabedoria, respeito, afeto e ética.

À Heleni que além de contribuir com conhecimentos importantes sobre proteção social, me ofereceu carona nesse lindo barco da amizade.

À professora Rosenária Ferraz pela empatia e pela oportunidade de como tirocinante conhecer a riqueza da troca de experiência com a turma do terceiro semestre do ano de 2023.1 E principalmente, obrigada àquelas que sempre torceram por mim e pacientemente entenderam minha ausência e meu stress...

Aos meus colegas da PRODEP que sempre atenderam minhas solicitações com muito esmero e afeto. Especialmente a equipe do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho, Aurélio, Isa Cristina, Rosane, e ao Coordenador da CDH, Leonardo pelo apoio no período em que fiquei afastada do trabalho. E a Cledna que me emprestou sua régua e seu compasso.

À professor Fabrício por ter aceitado o desafio de me conduzir nessa longa caminhada, sempre incentivando e acreditando que eu chegaria até aqui.

À Jovan Mattos pelo apoio no processo da escrita e, pela dedicação e cuidado dos meus amores, Diane e Martin.

“O adulto se comporta como se não tivesse que ficar velho nunca. Muitas vezes o trabalhador fica estupefato quando chega a hora da aposentadoria: a data já estava fixada de antemão, ele a conhecia, devia ter-se preparado para enfrentá-la. O fato é que – a não ser que fosse seriamente politizado – até o último momento esse saber lhe permaneceria estranho”.

Simone de Beauvoir

OLIVEIRA, Dione Maria Portela. **Um estudo sobre as ações de preparação para a aposentadoria da Universidade Federal Da Bahia e da Universidade Federal Do Recôncavo Da Bahia**. Cachoeira. 104 f. 2025 Dissertação (Mestrado em Política Social, territórios e Estado) – Programa de Pós graduação em Política Social e territórios, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Cachoeira, 2025.

RESUMO

O tema desta dissertação é a preparação para a aposentadoria no serviço público federal, tendo como foco a análise das ações desenvolvidas pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) e pela Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB). Fundamentada no método do materialismo histórico-dialético e na abordagem qualitativa, a pesquisa se ancora nas categorias teóricas do trabalho e da aposentadoria, atravessadas por envelhecimento e proteção social. A investigação baseia-se em análise documental de relatórios institucionais, planos de desenvolvimento e materiais técnicos das universidades. A pergunta central é: de que forma as universidades públicas têm atuado na área de preparação para a aposentadoria? O objetivo geral é compreender como essas instituições têm respondido à transição dos seus servidores para a aposentadoria diante das reformas previdenciárias e das mudanças no mundo do trabalho. Os objetivos específicos são: (1) verificar as trajetórias da UFBA e da UFRB na construção das ações de preparação para a aposentadoria; (2) identificar possíveis correlações entre as ações desenvolvidas; e (3) caracterizar o perfil dos participantes do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) da UFBA. Os resultados indicam que a UFBA possui ações mais consolidadas e estruturadas, valorizando os vínculos institucionais. Conclui-se que os programas de preparação para a aposentadoria são estratégias de cuidado e promoção da saúde integral dos servidores, reafirmando a aposentadoria como direito social, cuja efetivação exige compromisso político das instituições públicas.

Palavras-chave: trabalho; envelhecimento; aposentadoria; proteção social; políticas públicas.

OLIVEIRA, Dione Maria Portela. **A study on the retirement preparation actions at the Federal University of Bahia and the Federal University of Recôncavo of Bahia.** Cachoeira. 104 f. 2025. Dissertation (Master's in Social Policy, Territories and State) – Graduate Program in Social Policy and Territories, Federal University of Recôncavo da Bahia, Cachoeira, 2025.

ABSTRACT

The theme of this dissertation is retirement preparation in the Brazilian federal public service, focusing on the actions developed by the Federal University of Bahia (UFBA) and the Federal University of Recôncavo da Bahia (UFRB). Based on the historical-dialectical materialist method and a qualitative approach, the research is grounded in the theoretical categories of labor and retirement, intersected by aging and social protection. The study is based on document analysis, using institutional reports, development plans, and technical materials produced by both universities. The central research question is: how have public universities acted in the field of retirement preparation? The general objective is to understand how these institutions respond to the retirement transition of their staff, considering the challenges posed by pension reforms and changes in the world of work. The specific objectives are: (1) to examine the trajectories of UFBA and UFRB in developing retirement preparation actions; (2) to identify possible correlations between these actions; and (3) to characterize the profile of participants in UFBA's Retirement Preparation Program (PPA). The results show that UFBA's actions are more consolidated and structured, emphasizing institutional bonds. The study concludes that retirement preparation programs are institutional strategies of care and promotion of the workers' holistic well-being, reaffirming retirement as a historically achieved social right that depends not only on legal guarantees but also on the political commitment of public institutions to ensure a dignified and supported transition.

Keywords: labor; aging; retirement; social protection; public policy.

LISTA DE FIGURA

Figura 1 - Crescimento populacional	32
Figura 2 - Pirâmide etária – Ano 2010.....	33
Figura 3 - Pirâmide etária (Ano 2022).....	33
Figura 4 - Índice de envelhecimento populacional 2010/2022	34
Figura 5 - Projeção da População em 2029 e 2034.....	34
Figura 6 - Total de participantes.....	82
Figura 7 - Gênero.....	83
Figura 8 - Categoria Profissional.....	84
Figura 9 - Escolaridade	85
Figura 10 - Tempo de serviço.....	86
Figura 11 - Cargos ocupados.....	88

LISTA DE QUADRO

Quadro 1 - Mudanças na aposentadoria dos servidores públicos com as reformas.....	54
Quadro 2 - Competências do SIPEC.....	61
Quadro 3 - Atividades do PPA/UFBA.....	70
Quadro 4 - Semelhanças e diferenças dos PPAs da UFBA e UFRB	78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAHL	Centro de Artes, Humanidades e Letras
CCAAB	Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas
CCS	Centro de Ciências da Saúde
CDH	Coordenação de Desenvolvimento Humano
CETEC	Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas
CFP	Centro de Formação de Professores
EAD	Educação à Distância
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada
MEC	Ministério da Educação e Cultura
NQVT	Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PACAP	Plano Anual de Capacitação/Aperfeiçoamento
PASS	Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PPA	Programa de Preparação para a Aposentadoria
PQVT	Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
PRODEP	Pró -Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas
PROPAAE	Pró -Reitoria de Políticas Afirmativas e Assuntos Estudantis
PS	Previdência Social
REUNI	Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
SIASS	Sistema de Atenção à Saúde do Servidor
SISU	Sistema de Seleção Unificada
UAB	Universidade Aberta do Brasil
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFRB	Universidade Federal do Recôncavo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
2	ENVELHECIMENTO E TRABALHO NA SOCIABILIDADE CAPITALISTA .	23
2.1	TRABALHO COMO EXPROPRIAÇÃO DE MAIS VALIA OU TEMPO DE VIDA ..	23
2.2	O FETICHISMO DA VELHICE NA SOCIEDADE CAPITALISTA.....	32
3	O DIREITO À APOSENTADORIA DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO SOCIAL BRASILEIRA: RESULTADO DAS LUTAS SOCIAIS DA CLASSE TRABALHADORA	44
3.1	A PREVIDÊNCIA SOCIAL E A CONTRARREFORMA DO ESTADO: QUESTÕES E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS.....	47
3.2	(DES)PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NO BRASIL	52
3.3	O AMPARO LEGAL À PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA.....	56
3.3.1	A Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso	56
3.3.2	A Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS e a Portaria 20/18 do Ministério do Planejamento	58
4	UNIVERSIDADE COMO TERRITÓRIO DE VIVÊNCIA: UMA ANÁLISE DOS PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA.....	63
4.1	A UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA (UFBA) E O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA.....	65
5	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	76
5.1	AS SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS ENTRE O PPA DA UFBA E O PPA DA UFRB	77
5.2	PERFIL DOS PARTICIPANTES DO PROJETO PLANEJANDO SEU FUTURO: TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DA UFBA NO PERÍODO DE 2015 A 2019 ..	81
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	92
	REFERÊNCIAS.....	96
	APÊNDICE A - LISTA DE DOCUMENTOS INSTITUCIONAIS CONSULTADOS .	100
	APÊNDICE B – ROTEIRO PARA OBSERVAÇÃO DOS RELATÓRIOS	101
	APÊNDICE C - ROTEIRO PARA CARACTERIZAÇÃO DAS UNIVERSIDADES..	102
	APÊNDICE D - MATRIZ DE ANÁLISE DE DADOS	103

1 INTRODUÇÃO

O aumento da longevidade da população brasileira é uma realidade constatada pelos dados estatísticos e constitui um dos maiores desafios do século XXI. Esse cenário implica, dentre outras questões, a necessidade de pensar políticas públicas que atendam à população idosa de forma integral, considerando seus diversos aspectos: físicos, emocionais, econômicos e sociais. Envelhecer é um processo natural e, ao mesmo tempo, complexo, pois envolve transformações biopsicossociais que ocorrem ao longo da vida. No entanto, os efeitos desse envelhecimento não são experimentados da mesma forma por todos os sujeitos, uma vez que o modo de envelhecer está diretamente relacionado com as condições de vida e de trabalho que marcam cada trajetória.

A aposentadoria, como um dos marcos desse processo, demanda atenção especial. Trata-se de um momento de transição significativo, que marca o fim da vida laboral e o início de uma nova etapa, repleta de desafios e de ressignificações de identidade. Por isso, pensar ações de preparação para a aposentadoria é fundamental, especialmente no serviço público, onde muitos trabalhadores dedicam décadas ao exercício de suas funções. As universidades públicas, enquanto espaços de produção de conhecimento e formação, têm papel estratégico na proposição de políticas institucionais voltadas à promoção da qualidade de vida dos seus servidores, incluindo ações que os auxiliem nesse processo de transição.

A problematização que se coloca e que fundamenta este trabalho decorre de inquietações oriundas da trajetória profissional da mestranda que atua na UFBA há trinta anos, sendo vinte deles dedicados à temática da preparação para a aposentadoria. Os desafios são diários, desde a implementação do programa, até a manutenção das ações, em uma instituição pública que nos últimos anos tem sofrido ataques governamentais que impactam diretamente os direitos dos servidores públicos. Dessa forma, buscou-se abordar a preparação para a aposentadoria a partir da relação que se estabelece entre trabalho e proteção social, compreendendo de que forma o Estado deve atuar para garantir os direitos dos trabalhadores.

O estudo se insere nas linhas de pesquisa do Mestrado em Política Social e Territórios da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia - UFRB à medida em que analisa as formas como as universidades estão tratando a preparação para a aposentadoria, na ótica de ações previstas em políticas sociais voltadas à questão do envelhecimento. Ainda, pela responsabilidade com a socialização do conhecimento, o estudo pretende explicitar as práticas

desenvolvidas como forma de incentivar outras instituições na criação de ações voltadas à preparação para a aposentadoria.

Diante desse contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar as experiências da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) e da Universidade Federal da Bahia (UFBA) frente à preparação para a aposentadoria. Parte-se da seguinte pergunta de pesquisa: como a UFRB e a UFBA estão atuando na área de preparação para a aposentadoria? Para tanto, foram definidos três objetivos específicos: (1) verificar as trajetórias da UFBA e da UFRB na construção das ações de preparação para a aposentadoria; (2) evidenciar as possíveis correlações entre as ações desenvolvidas pelas duas universidades e (3) caracterizar o perfil dos participantes.

A escolha da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) como objetos de análise nesta dissertação se deu por critérios de relevância, oportunidade e coerência metodológica. A UFBA foi selecionada por ser a instituição em que atuo profissionalmente participando ativamente da criação e implementação em 2007, e assumindo sua coordenação a partir de 2014, o que possibilitou um olhar aprofundado sobre a trajetória e os impactos das ações desenvolvidas. Já a UFRB foi escolhida após levantamento exploratório das universidades federais da Bahia¹, realizado em fontes institucionais e digitais, que indicou que, além da UFBA, era a única universidade federal baiana que havia estruturado propostas formais relacionadas à preparação para a aposentadoria no período analisado. A comparação entre as duas instituições permite, portanto, evidenciar diferentes estágios de institucionalização dessas práticas, bem como compreender os desafios e potencialidades das ações voltadas à transição para a aposentadoria no contexto do serviço público federal na Bahia.

No entanto, num primeiro momento, ao iniciar a coleta de dados não foram encontradas as informações imprescindíveis sobre o programa desenvolvido na UFRB. Assim, fez-se necessário rever alguns objetivos específicos propostos, redirecionando a caracterização apenas para os participantes do PPA da UFBA.

Tal análise ganha especial relevância quando considerada no contexto das transformações vividas desde o final do século XX e início do século XXI, período marcado por profundas crises que repercutem nas relações de trabalho, caracterizadas pela crescente

¹ O estado da Bahia conta atualmente com seis instituições federais de ensino superior: a UFBA, a UFRB, a UFOB (Universidade Federal do Oeste da Bahia), a UFSB (Universidade Federal do Sul da Bahia), a Unilab (Universidade Federal da Lusofonia Afro-Brasileira - campus baiano) e a Univasf (Universidade Federal do Vale do São Francisco - com campus em Juazeiro-BA).

precarização, insegurança e pelo esvaziamento do papel do Estado especialmente na área da proteção social.

As mudanças no sistema previdenciário, impulsionadas pelas contrarreformas ²do Estado brasileiro, vêm impondo maior tempo de permanência dos servidores públicos na ativa, ao elevarem a idade mínima e o tempo de contribuição necessários para aposentadoria. Esse prolongamento da vida laboral, muitas vezes enfrentado em meio à intensificação do trabalho e à deterioração das condições de saúde física e mental dos trabalhadores, torna ainda mais relevante a existência de políticas institucionais que acolham e orientem os servidores nesse processo. É nesse contexto que os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) ganham destaque como estratégias fundamentais de cuidado, apoio e valorização da trajetória profissional no serviço público.

O Estado antes responsável central pelas políticas de proteção social tem reduzido sua presença em áreas essenciais como a saúde e a educação, ao assumir um papel de apoio à expansão do mercado. A emergência de políticas neoliberais, que promovem a privatização desses e a redução da intervenção estatal, tem resultado na perda de direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora, reforçando a urgência de práticas institucionais que promovam a educação para a aposentadoria.

Contudo, não se trata de uma ausência absoluta do Estado, mas de uma presença seletiva e orientada por uma lógica de mercado. O Estado está presente, mas escolhe onde e como atuar, favorecendo políticas de austeridade, desresponsabilização e focalização da proteção social. Essa presença seletiva se materializa na redução de investimentos em políticas públicas universais, ao mesmo tempo em que amplia sua atuação em áreas voltadas ao controle social. Como analisa Sposati (2009), o modelo brasileiro de proteção social não contributiva reflete uma racionalidade estatal que não abandona totalmente a população vulnerável, mas a atende por meio de mecanismos seletivos e focalizados, reafirmando desigualdades e segmentações.

Assim, evidencia-se um Estado que deliberadamente escolhe estar ausente das necessidades fundamentais da classe trabalhadora, sobretudo em relação ao envelhecimento, à saúde do trabalhador e à preparação para a aposentadoria. Nesse cenário, a instituição pública, especialmente a universidade, tem o desafio ético e político de tensionar essa lógica e construir

² As principais emendas constitucionais que integram a contrarreforma da Previdência Social brasileira, especialmente no que diz respeito aos servidores públicos e ao regime geral, são: EC nº20/98, EC nº 41/2003, 47/2005, 70/2012/ 88/2015 e 103/2019. Nesse estudo destacamos apenas aquelas que representaram ameaças aos trabalhadores com a perda ou redução de direitos.

práticas que reafirmem o direito à proteção social e à dignidade ao longo da vida laboral e no processo de transição para a aposentadoria.

Nesse cenário, tanto os trabalhadores das instituições federais de ensino quanto os da iniciativa privada foram diretamente atingidos pela Emenda Constitucional nº20, de 1998, que, ao materializar a proposta de reforma do governo brasileiro sob a justificativa de garantir a sustentabilidade financeira e a equidade do sistema, representou grandes perdas para os aposentados cuja principal foi a redução do valor dos benefícios.

Em relação ao setor público alguns direitos foram suprimidos. Dentre os principais, destacam-se: a exigência de idade mínima para aposentadoria integral ou proporcional (60 anos para homens e 55 para mulher); o aumento de 20% do tempo de contribuição para aposentadoria proporcional e 40% para integral; a comprovação de 5 anos no cargo efetivo de servidor público para requerimento da aposentadoria; o fim da aposentadoria especial para professores universitários; o tempo de licença prêmio não pode mais ser contado em dobro para efeito de aposentadoria; a introdução da aposentadoria compulsória aos 70 anos e a implantação de um regime de previdência complementar para servidores públicos federais, estaduais e municipais.

Em 2003, outra proposta de reforma surgiu por meio da Emenda Constitucional nº41, que introduziu alterações na aposentadoria dos servidores, passando o cálculo a ser feito com base na média das maiores remunerações correspondentes a 80% de todo o período contributivo. Essa emenda também estabeleceu um teto para os benefícios de aposentadoria e pensão, limitado ao valor máximo dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), além da obrigatoriedade de contribuição previdenciária para aposentados e pensionistas do serviço público que recebem acima desse teto. Outras medidas incluíram, a implementação de regras de transição para os servidores que estavam próximos da aposentadoria, e das idades mínimas de 60 anos para homens e 55 anos para mulheres, com tempo mínimo de contribuição de 35 e 30 anos, respectivamente.

As Emendas Constitucionais nº 47/2005, nº 70/2012 e nº 88/2015 se destacam, no contexto das sucessivas alterações na Previdência Social brasileira, por promoverem ajustes que minimizaram os impactos negativos das reformas anteriores, sendo por isso, percebidas como mais favoráveis aos trabalhadores, especialmente servidores públicos. Em contraste com outras reformas de caráter mais restritivo, essas emendas trouxeram avanços pontuais, como regras de transição mais justas (EC 47), garantias de integralidade e paridade em casos de aposentadoria por invalidez (EC 70) e a ampliação da idade para aposentadoria compulsória (EC 88), permitindo maior permanência no serviço público com plenos direitos. Ainda que inseridas em um processo de reconfiguração do sistema previdenciário, essas medidas

atenderam, em parte, às demandas dos trabalhadores organizados, o que as diferencia das emendas que se caracterizam por um viés claramente regressivo em termos de direitos.

A Reforma da Previdência de 2019, implementada através da Emenda Constitucional nº 103 de 13 de novembro, segue na mesma lógica alterando o sistema de previdência social e estabeleceu novas regras de transição, acarretando mudanças que impactaram os direitos conquistados pelos trabalhadores, inclusive servidores públicos. Entre essas mudanças destacam-se: a instituição da idade mínima para aposentadoria (62 anos para mulheres e 65 anos para homens); a extinção da aposentadoria por tempo de contribuição sem exigência de idade mínima; a exigência do mínimo de 15 anos de contribuição para mulheres e homens no regime geral (RGPS)³; o cálculo dos benefícios com base na média de todos os salários de contribuição desde julho de 1994; a redução do valor dos benefícios; a implementação de regras de transição para trabalhadores próximos da aposentadoria, incluindo pedágio de 50% e 100%, sistema de pontos, e idade mínima progressiva; e o aumento das alíquotas de contribuição previdenciária, para servidores públicos regidos pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS)⁴.

Assim, todas as reformas ocorreram sob a justificativa de manter a sustentabilidade do sistema previdenciário a longo prazo, através do equilíbrio das contas públicas diante do envelhecimento da população e do aumento da expectativa de vida. Essas reformas, contudo, impactaram diretamente a concessão de benefícios para os trabalhadores, e “nesse contexto de perda de direitos ocorre uma permanência maior dos trabalhadores nos seus empregos, dificultando o ingresso dos mais jovens, além de favorecer o retorno dos aposentados para complementação de renda frente às perdas salariais.” (Behring; Boschetti, 2016, p. 173-4). Esse cenário retrata a vulnerabilidade do trabalhador em uma fase da vida em que deveria estar protegido e usufruindo as conquistas do seu trabalho, com o encerramento do ciclo produtivo, marcado pela aposentadoria.

Então, em vez de garantir proteção e dignidade na aposentadoria, as reformas previdenciárias, impulsionadas por pressões econômicas e fiscais, acabam refletindo as contradições e os desafios de um modelo previdenciário orientado por princípios neoliberais.

³ Para homens que ingressaram no mercado de trabalho após a promulgação da emenda, o tempo mínimo de contribuição é de 20 anos. EC nº 103 de 13 de novembro de 2019, disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em 05 de julho de 2024.

⁴ O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) foi criado para assegurar a concessão de benefícios previdenciários, como aposentadorias e pensões, aos servidores públicos, garantindo condições específicas em comparação ao regime geral.

Dessa forma, o evento da aposentadoria visto como resultado da luta dos trabalhadores e, portanto, um direito conquistado e socialmente reconhecido, têm se colocado no campo das contradições, pois ao mesmo tempo em que traz à tona a possibilidade de usufruir uma nova etapa da vida, livre de obrigações, com oportunidades de experimentar momentos de lazer junto à família e amigos, e poder realizar antigos sonhos, traz na mesma proporção o medo, o vazio, as perdas, as incertezas e muita ansiedade.

Considerando o ser humano como um ser social constantemente sujeito a mudanças, é imprescindível desenvolver habilidades para enfrentar novos desafios estruturais que estão para além da esfera individual, principalmente por vivermos em uma sociedade orientada pela lógica produtivista do capital. Além disso, é fundamental reconhecer a contribuição do trabalhador em determinado momento da sua construção histórica, sem perder de vista as possibilidades de ampliar essa contribuição em outras esferas da vida.

Logo, a aposentadoria deve ser vista como uma fase importante em que o indivíduo passa a fazer suas escolhas para preencher o seu tempo conforme suas necessidades, podendo inclusive dedicar-se a alguma atividade produtiva, se assim desejar:

a aposentadoria deve ser um período de maior liberdade, onde o indivíduo decide e aprende como utilizar o seu tempo, mesmo que ele dedique algumas horas à atividade laborativa. Em alguns casos, o aposentável necessita reaprender a utilizar o tempo livre em prol dele mesmo. É um momento de aproveitar a vida, com todas as variedades e possibilidades de situações que antes ele não havia tempo para desfrutar (França, 2009, p.10).

A partir dessa perspectiva, destaca-se a importância dos Programas de Preparação para Aposentadoria, que devem fazer parte da sua trajetória profissional desde o ingresso do servidor, permitindo-lhe planejar gradativamente o momento exato do seu desligamento, com condições de avaliar os pontos positivos e negativos que sua decisão poderá acarretar.

Esses programas, vistos na óptica dos futuros aposentados, ajudam no planejamento dessa nova fase da vida de forma mais saudável e ativa, minimizando os riscos de problemas financeiros, de saúde e de bem-estar. Para as instituições, tais programas devem fazer parte de uma política de qualidade de vida e bem estar, o que pode resultar em um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

Assim, ao considerar o significado do afastamento do trabalho por meio da aposentadoria como uma perda importante na vida do ser humano, França (1999, p.9) chama a atenção para outras perdas que poderão ocorrer nesse momento e afetar sua estrutura psicológica. Por outro lado, ao reconhecer que o ser humano tem uma capacidade de adaptar-

se a novas situações e desenvolver habilidades que poderiam estar até adormecidas, a aposentadoria pode abrir espaço para novas possibilidades e proporcionar uma experiência positiva, tornando esse momento o encerramento de um ciclo necessário, inclusive para dar lugar à realização de outros desejos muitas vezes sufocados diariamente.

Nesse contexto, destaca-se a experiência desenvolvida na Universidade Federal do Paraná como uma das pioneiras na implantação dos Programas de Preparação para Aposentadoria no âmbito das Instituições de Ensino Superior - IES, trazendo importantes contribuições para aqueles que desejam desenvolver ações de orientação aos trabalhadores que estão próximos à aposentadoria. A referida experiência relatada por Bulgacov (1999, p. 79-80) evidencia a necessidade de desenvolvimento de tais programas, com o objetivo de estimular a reflexão sobre essa fase da vida e de preparar o indivíduo para o processo de aposentadoria. Ao promover essa preparação, os benefícios se estendem à sociedade como um todo, pois, ao assumir novos papéis socialmente, o aposentado impacta positivamente sua qualidade de vida e reduz a necessidade de intervenções futuras.

No âmbito da administração pública, a Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), instituiu diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal. Em seu artigo 11, recomenda a priorização de temas com o objetivo de viabilizar o cuidado em saúde e ampliar o impacto dos programas e ações de promoção da saúde, destacando, entre outros, os seguintes temas: envelhecimento ativo, educação e preparação para aposentadoria (Brasil, 2013, p. 4).

Mais recentemente, a Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão publicou a portaria nº12, em 20 de novembro de 2018, instituindo diretrizes voltadas à promoção da educação para a aposentadoria desde o ingresso do servidor, durante seu exercício profissional, na fase de transição e após a aposentadoria. (Brasil, 2018).

Considerando, portanto, a relevância de se desenvolver uma pesquisa sobre os Programas de Preparação para Aposentadoria da UFBA e da UFRB – tanto pelas legislações que regulamentam essas ações quanto por sua importância destes frente à aposentadoria –, torna-se necessário refletir sobre o espaço onde essa prática se realiza: as universidades E portanto, relacionar como estas se constituem enquanto um espaço de vivência e construção de conhecimentos, na ótica da reprodução social, utilizando a categoria “território” como ferramenta teórico-metodológica para possibilitar esse diálogo.

Tratando-se de um objeto que se constitui no campo das Ciências Sociais, ele possui características que o distinguem de objetos de outras áreas. A primeira delas diz respeito ao seu caráter de historicidade, ou seja, sua dimensão histórica é fundamental para o entendimento de

como ocorre o seu desenvolvimento e como ele sofre influências e – influencia – outros aspectos da sociedade em que está inserido. Isso implica reconhecer a importância do contexto histórico tanto na análise das questões sociais quanto na formulação de teorias que possam explicar o comportamento humano e a organização social, e assim ter uma compreensão mais completa.

De acordo com Minayo (2003, p. 14-5), a ciência é definida como uma das formas de buscar o conhecimento da realidade, não sendo conclusiva, nem definitiva. No entanto, nas Ciências Sociais, há especificidades como a “identidade entre sujeito e objeto”, o fato de ser “intrínseca e extrinsecamente ideológica”, e a existência de similaridades entre a/o investigador/a e as pessoas que estão inseridas no seu recorte para pesquisa, já que todos compartilham a mesma natureza, e estão implicados no processo de construção do conhecimento.

No caso desta pesquisa, é fundamental destacar que a pesquisadora atua como assistente social da UFBA, e participou da concepção e implementação do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), estando na sua coordenação desde 2015. Essa condição configura uma relação direta com o objeto de estudo, exigindo uma postura metodológica reflexiva e crítica.

Nessa perspectiva, o/a pesquisador/a é um/a participante ativo/a no processo de produção do conhecimento, e suas características e experiências influenciam a forma de compreensão e interpretação do objeto de estudo, da mesma forma que o seu objeto é constituído a partir da presença do/a pesquisador/a e do contexto no qual a investigação se desenvolve. Sendo importante ressaltar ainda, que seu objeto de estudo é essencialmente qualitativo, onde “(...) a realidade social é a cena e o seio do dinamismo da vida individual e coletiva com toda a riqueza de significados dela transbordante. (Minayo, 2003, p. 14). E dessa forma, a metodologia reúne a teoria, as técnicas e a criatividade do pesquisador, cuja curiosidade potencializa as descobertas acerca do objeto pesquisado.

Assim, adotou-se como metodologia a abordagem qualitativa, por se tratar de uma ferramenta importante na busca de compreender os fenômenos sociais em profundidade, explorando seus aspectos subjetivos. Entretanto, ao analisar as ações de preparação para a aposentadoria das universidades estudadas, optou-se pela compreensão dessas ações com foco na maneira como esses programas são concebidos, registrados e apresentados em documentos oficiais. Em vez de partir das percepções diretas dos sujeitos, busca-se aqui interpretar os sentidos produzidos institucionalmente sobre a aposentadoria e sua transição.

Nesse sentido, a coleta de dados foi realizada por meio da análise de documentos oficiais produzidos institucionalmente, como planos de desenvolvimento institucional, planos de

capacitação, relatórios de gestão, entre outros. Tais materiais constituíram o corpus documental da pesquisa, permitindo o acesso aos dados relevantes para realização do estudo.

A investigação fundamenta-se em duas categorias principais: trabalho e aposentadoria, atravessadas pelas categorias de envelhecimento e proteção social, com o intuito de subsidiar a compreensão de como essas universidades estão respondendo às questões relativas à preparação para a aposentadoria dos servidores a partir das ações institucionais existentes.

Parte-se da compreensão do trabalho como elemento estruturante da vida do ser humano e, ao mesmo tempo, contraditoriamente alienante, determinando historicamente a posição do indivíduo na sociedade. Com o encerramento do ciclo produtivo, a partir da aposentadoria, busca-se identificar e registrar as ações implementadas pelas universidades nesse momento de transição.

Diante disso, esta dissertação está estruturada em três capítulos. O primeiro capítulo analisa como as categorias trabalho e envelhecimento são influenciadas pelas dimensões econômicas, sociais e culturais do sistema capitalista. Discute-se como as condições a que a força de trabalho está submetida impactam o envelhecimento dos trabalhadores, impondo desafios significativos. Considera-se o trabalho como atividade central na vida do ser humano e evidencia-se como ele consome, para além do tempo físico, também o tempo de vida dos trabalhadores, no interior das desigualdades do sistema capitalista. Ao final, contextualizam-se os desafios enfrentados pela classe trabalhadora ao envelhecer e a tendência à pseudovalorização da velhice, que frequentemente reduz os sujeitos a estereótipos, contribuindo para a discriminação e estigmatização.

O segundo capítulo contextualiza o surgimento da proteção social ao trabalho e das políticas voltadas ao envelhecimento no Brasil, discutindo os impactos das reformas previdenciárias como formas de (des)proteção ao trabalhador. Também são apresentados instrumentos legais que garantem direitos, com base na Constituição Federal, na Política Nacional do Idoso, no Estatuto do Idoso e nas normativas específicas do serviço público, ressaltando-se que o direito à aposentadoria é resultado de um processo social, histórico e político de lutas da classe trabalhadora voltadas para a manutenção e ampliação da proteção social.

No terceiro capítulo, a análise concentra-se no espaço onde as ações de preparação para a aposentadoria são desenvolvidas: as universidades públicas federais da Bahia. A categoria território, entendida como espaço de vivência e construção de saberes, é utilizada para situar essas ações no contexto institucional, além de dialogar com a proposta do Programa de Pós-Graduação em Política Social e Territórios (POSTERR), ao qual esta pesquisa está vinculada.

Nas considerações finais, propõe-se uma reflexão sobre as ações desenvolvidas pelas universidades estudadas, destacando a importância dos programas de preparação para a aposentadoria diante das ameaças constantes aos direitos historicamente conquistados pelos servidores públicos. Em um contexto de reformas previdenciárias e de ofensiva neoliberal sobre a educação, essas ações revelam-se como estratégias fundamentais de valorização aos servidores em fase de transição para a aposentadoria.

Em se tratando de um objeto de estudo inserido nas Ciências Sociais, esta pesquisa reconhece a historicidade e a complexidade das práticas sociais que envolvem o envelhecimento e o trabalho. Conforme aponta Minayo (2003, p. 14), o conhecimento científico nesse campo é marcado pela identidade entre sujeito e objeto, sendo, portanto, atravessado por componentes ideológicos e ético-políticos que exigem do pesquisador sensibilidade crítica frente à realidade investigada.

2 ENVELHECIMENTO E TRABALHO NA SOCIABILIDADE CAPITALISTA

“O tempo de trabalho é a substância da qual se formam os valores, o trabalho é o seu elemento criador” (Marx, 2013, p. 210).

Ao iniciar o capítulo com essa citação busca-se compreender as trajetórias dos trabalhadores e os sentidos atribuídos à aposentadoria a partir da lógica capitalista que transforma o tempo de vida em tempo de produção, estabelecendo uma relação entre envelhecimento e produtividade. Assim, propõe-se uma reflexão crítica sobre as relações entre envelhecimento e trabalho sob a lógica da sociabilidade capitalista, em que o valor do ser humano está condicionado à sua capacidade de produzir e gerar lucro. Nesse cenário, a velhice é marcada por desafios que resultam dessa lógica que tende a descartar ou marginalizar os trabalhadores à medida que sua capacidade de trabalho deixa de ser rentável.

Assim, parte-se da compreensão do trabalho como categoria fundante da vida social e estruturante da desigualdade no capitalismo, a partir da perspectiva marxista, baseada nos escritos de Karl Marx (2013), e atualizada nas contribuições de Ricardo Antunes (2008; 2009) e Iamamoto (2009). Esses autores ajudam a compreender como o tempo de vida dos trabalhadores é apropriado pelo capital e como as transformações contemporâneas do mundo do trabalho acentuam a precarização e conseqüentemente o seu descarte.

No que se refere ao envelhecimento, as reflexões de Simone de Beauvoir (1976), que revela como a invisibilidade da velhice nas sociedades modernas, e de Solange Teixeira (2008), que aborda o envelhecimento marcado por desigualdades de classe e gênero e por contradições no campo das políticas sociais.

A partir dessas contribuições, o capítulo estrutura-se em dois momentos. No primeiro, discute-se o trabalho como forma de expropriação do tempo de vida, revelando os mecanismos de exploração da força de trabalho. No segundo, analisa-se como o envelhecimento é fetichizado no capitalismo, sendo desvinculado de suas determinações sociais e tratado como um problema individual, naturalizado e despolitizado.

2.1 TRABALHO COMO EXPROPRIAÇÃO DE MAIS VALIA OU TEMPO DE VIDA

O ser humano se constitui enquanto ser social a partir do trabalho e assim estrutura sua vida ao produzir sua subsistência, ao mesmo tempo em que esse trabalho o aliena e o escraviza.

Para Marx (2013), o trabalho possui um duplo caráter, por um lado como trabalho abstrato gera o valor da mercadoria e como trabalho concreto produz valores de uso. Portanto, o trabalho apresenta uma dupla determinação: é trabalho útil-concreto, destinado a atender as necessidades humanas e trabalho abstrato, inerente à sociedade capitalista, em que predomina o valor de troca, destinado à acumulação e reprodução de capital.

Compreende-se o trabalho como uma atividade humana fundante e imprescindível ao processo de sociabilidade. Os indivíduos precisam produzir e reproduzir seus meios de existência, e essa produção e reprodução social só podem ocorrer por meio do trabalho. Não há sociedade humana sem trabalho. Diferentemente dos animais, os seres humanos têm consciência do que irão produzir — ou seja, há um ato de intelecção que os faz identificar o que necessitam e como devem agir para alcançar tais necessidades.

Contudo, no modo de produção capitalista, essa atividade ontológica do trabalho é submetida a uma lógica de acumulação privada. O ser humano, desprovido dos meios de produção, vê-se compelido a vender a única mercadoria que possui: sua força de trabalho. Essa força produtiva é apropriada pelo capitalista com vistas à obtenção do lucro, por meio da extração do mais-valor — parcela do trabalho não paga que é incorporada à mercadoria. Se no processo de produção, o trabalhador não tem acesso aos bens que produziu, ele está completamente alheio ao produto final e ao valor agregado ao bem a partir do seu trabalho.

Se no processo de produção o trabalhador não tem acesso aos bens que ajudou a produzir, ele torna-se alheio tanto ao produto quanto ao valor que nele está incorporado, alienado da própria atividade e dos resultados do seu esforço. Anteriormente, na manufatura, o trabalhador participava de todo o processo produtivo, podendo reconhecer-se no que produzia e, assim, atribuir sentido e humanidade ao seu labor. No modo de produção capitalista ele se transforma num artefato para produzir bens para atender aos detentores dos meios de produção.

Dessa forma, o trabalho adquire caráter alienado, pois separa o trabalhador não apenas dos meios e do produto da produção, mas também do sentido da sua própria atividade. O fruto de seu trabalho converte-se em mercadoria alheia, destinada ao mercado. Entretanto, o que gera lucro para a burguesia não é o produto em si, mas a exploração da força de trabalho do proletariado — a capacidade humana de produzir, que é apropriada e convertida em mais-valor. Assim, o trabalhador é reduzido a uma engrenagem da máquina capitalista, desprovido de controle sobre seu fazer e sobre os fins desse fazer.

Entretanto, para Marx (2013, p. 482-3), a alienação não se reduz a esse fato, o ultrapassa na medida em que o trabalhador se desumaniza ao não se reconhecer no trabalho que ele realiza. Ao se submeter ao processo de produção, vendendo sua força de trabalho, como único bem que

possui, o trabalhador passa a ser precificado e considerado mais um custo no processo produtivo, semelhante às ferramentas e máquinas.

Então, com o desenvolvimento e consolidação da sociedade capitalista, o trabalho deixa de estar primordialmente voltado à satisfação das necessidades humanas e passa a atender às exigências de reprodução do capital. A acumulação privada torna-se a finalidade do sistema, e ao trabalhador resta apenas a condição de mercadoria viva — ofertando sua força de trabalho como única possibilidade de sobrevivência.

Nesse processo, o trabalho, enquanto princípio fundante do ser social, é submetido à condição de trabalho alienado, pois o trabalhador é expropriado dos meios de produção, do produto de sua atividade e, sobretudo, de sua própria humanidade, em nome da lógica do lucro.

Assim, colocado no centro, o trabalho vai desempenhar papel fundamental na forma como o homem irá se relacionar na sociedade movida pelo modo de produção capitalista, onde ser produtivo é sinônimo de estar ativo, produzindo riqueza, gerando lucro e, portanto, inserido socialmente enquanto sujeito histórico pertencente a uma classe social.

Nessa perspectiva, o trabalho é considerado fundamental para a produção dos instrumentos, dos meios e das condições de existência material e espiritual humanas e se constitui enquanto uma atividade na qual o ser social se funda e reafirma a sua centralidade a partir da tradição marxista. “O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem por sua própria ação medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza” (Marx, 2013, p. 255).

Nesse sentido, o trabalho se configura no status ontológico, na medida em que ao transformar a natureza, o homem se transforma ao buscar sua realização enquanto ser social no trabalho e por conseguinte onde constrói suas relações determinadas pelos meios de produção e pelas relações sociais de produção.

Segundo Marx (2013, p. 787), o trabalho é uma condição ineliminável para reprodução dos homens, e independe da forma de sociabilidade, pois o que o distingue no modo de produção capitalista, é a sua finalidade, qual seja, a produção de mais-valia para atender as necessidades de acumulação e reprodução do capital, em detrimento das necessidades humanas de reprodução social.

Retomando a origem do capitalismo, ela se deu quando os trabalhadores foram expulsos das suas terras e perderam seus meios de subsistência, iniciando-se assim a constituição da propriedade privada capitalista. É um processo que Marx (2013, p. 785-7) denomina como acumulação primitiva e ocorre a partir da separação do trabalhador dos meios de produção e a sua conversão em trabalhador assalariado.

Assim, a acumulação primitiva, passa a ser considerada a fase que antecede a acumulação capitalista, onde as formas de separação entre produtor e meio de produção são marcadas por muita violência e roubos tendo como ponto de partida a expropriação do produtor rural, do camponês.

Nessa época, alguns fatos históricos marcaram esse processo de expropriação, a começar pela Reforma e o consequente roubo dos bens da Igreja Católica, cujos moradores foram lançados à proletarianização e ao pauperismo, que teve seu reconhecimento mediante a introdução do imposto para os pobres.

Em seguida, o Estado passou a ser o alvo dos roubos e teve seu patrimônio apropriado pela oligarquia inglesa. Outro fato importante, diz respeito ao cercamento dos campos, forçando pequenos proprietários e arrendatários a se transformarem em trabalhadores para garantir a sua subsistência e de sua família. Assim,

o roubo dos bens da Igreja, a fraudulenta alienação dos domínios do Estado, o furto da propriedade comunal, a transformação usurpadora e executada com terrorismo inescrupuloso da propriedade feudal e clânica em propriedade privada moderna, foram outros tantos métodos idílicos da acumulação primitiva (Marx, 2013, p. 523).

E se constituíram numa alavanca para a formação da classe capitalista criando a oferta necessária de um proletariado livre que possuía um único bem para ser comercializado.

Diante da expulsão do proletariado do campo e da consequente formação de uma massa de trabalhadores que não foram absorvidos rapidamente pelo mercado, criou-se uma legislação sanguinária para enquadrá-los numa disciplina necessária ao sistema. Assim, constitui-se a formação constante de uma superpopulação que mantém a lei da oferta e da procura de trabalho e, portanto, os salários adequados às necessidades de valorização do capital e de dependência do trabalhador.

Contudo, o processo de acumulação capitalista inevitavelmente leva a um momento em que a massa dos meios de produção irá aumentar com a produtividade do trabalho, a partir da introdução de mais incrementos que impulsionam a produção, o que equivale dizer que o aumento da produtividade ocorre quando há um aumento do capital constante⁵, representado pelos meios de produção em detrimento do capital variável⁶, que é a força de trabalho investida.

⁵ Para Marx, o capital constante é “a parte do capital que se converte em meios de produção, isto é, em matérias-primas, matérias auxiliares e meios de trabalho, não altera sua grandeza de valor no processo de produção”. MARX, 2013, p. 208

⁶ Enquanto que o capital variável é “a parte do capital constituída de força de trabalho modifica seu valor no processo de produção. Ela não só reproduz o equivalente de seu próprio valor, como produz um excedente, um mais-valor, que pode variar, sendo maior ou menor de acordo com as circunstâncias.” MARX, 2013, p. 208

E assim, há uma alteração na composição técnica do capital⁷ que se reflete na composição de valor do capital, já que o aumento do componente constante se dá à custa da diminuição do capital variável. Mais adiante, veremos como isso impacta na formação de uma superpopulação disponível ao capital.

Neste contexto, Marx (2013) discute como o processo de acumulação leva a uma crescente concentração e centralização do capital, como resultados da concorrência entre capitais individuais. Ressalta que os processos de concentração e centralização implicam uma tendência para uma quantidade ainda maior de capital necessário para um dado capital permanecer competitivo e, portanto, mais acumulação implica em declínio na proporção de trabalhadores empregados por uma dada magnitude do capital.

Segundo o autor, a concentração de capital pode ser entendida como o crescimento do capital individual com base na mais-valia gerada no próprio processo de acumulação. Ao passo que a centralização do capital corresponde ao crescimento do capital a partir da fusão/aquisição de capitais individuais por meio da concorrência. Dessa forma, a centralização do capital ao garantir a acumulação capitalista através da sua ampliação, modifica a composição técnica do capital e reduz a demanda relativa de trabalho, já que favorece um aumento do capital constante à custa do capital variável.

Naturalmente, a cada ciclo da acumulação de capital, há um aumento dos meios de produção em detrimento da diminuição da força de trabalho, que se vê repelida dos postos de trabalho indo compor uma camada da classe trabalhadora que não participa ativamente do processo produtivo. Esse movimento cíclico, como vimos anteriormente, mostra uma diminuição relativa do componente variável que é acelerada pelo crescimento do capital total, sendo que o capital variável diminui numa velocidade mais rápida que o crescimento do capital total e aparece inversamente com um aumento absoluto da população trabalhadora, aumento que é sempre mais rápido.

Assim, a existência de uma massa de trabalhadores que não encontra capitais que queiram contratar sua força de trabalho se converte numa alavanca da acumulação capitalista que segundo Marx é uma condição de existência do modo de produção capitalista. Para o autor,

⁷ No Capítulo 25 do Livro I de O Capital, Marx aborda a relação entre a composição técnica e a composição de valor do capital considerando que “sob o aspecto da matéria, isto é, do modo como esta funciona no processo de produção, todo capital se divide em meios de produção e força viva de trabalho; essa composição é determinada pela proporção entre a massa dos meios de produção empregados e a quantidade de trabalho exigida para seu emprego. Chamo a primeira de composição de valor e a segunda, de composição técnica do capital.” (Marx, 2013, p. 451).

“a superpopulação relativa é, assim, o pano de fundo sobre o qual se move a lei da oferta e da demanda de trabalho” (Marx, 2013, p. 467).

Essa superpopulação relativa, que compõe a classe trabalhadora, segundo Marx se apresenta das seguintes formas: flutuante, latente, estagnada e aqueles que estão em situação de pauperismo.

A superpopulação flutuante, diz respeito aos trabalhadores da indústria moderna que ora são repelidos e ora são atraídos de acordo com a escala de produção e portanto, vivem em total insegurança e instabilidade refletindo diretamente na condição de emprego e desemprego. Porém, essa flutuação é parte do ciclo de acumulação capitalista, no qual a força de trabalho é constantemente ajustada às necessidades do capital.

Ao passo que a superpopulação latente corresponde ao trabalhador rural que está na iminência de se deslocar para as cidades e fazer parte do proletariado urbano. Equivale dizer que são trabalhadores que não estão diretamente envolvidos no processo produtivo industrial urbano, mas que podem ser incorporados ao mercado de trabalho capitalista conforme as necessidades econômicas. Essa população é, muitas vezes, encontrada em áreas rurais ou em setores menos desenvolvidos da economia e poderão ser deslocados para as cidades, onde frequentemente se tornam parte do exército industrial de reserva.

Olhando desse ponto de vista, podemos dizer que o trabalhador em fase de aposentadoria também integra essa categoria, uma vez que ao se aposentar poderá retornar ao mercado de trabalho dadas as exigências do ciclo de produção capitalista, estando pronto para ser recolocado no circuito da circulação do capital.

A superpopulação estagnada é um produto estrutural do capitalismo, que precisa manter uma parte da força de trabalho em condições de precariedade para regular os salários e garantir a submissão dos trabalhadores às exigências do capital. Portanto, é composta dos trabalhadores em situação irregular. E por fim, temos o segmento mais baixo da superpopulação relativa que é denominado de lumpemproletariado, composto por três categorias: os aptos para o trabalho, os órfãos e filhos de indigentes e os incapacitados para o trabalho.

Isso posto, vimos como Marx (2013) demonstrou que o progresso do sistema capitalista leva à existência de uma superpopulação relativa, que é parte da população que se torna supérflua para as exigências da valorização do capital, a partir de um movimento de expansão e contração do exército industrial de reserva. E ainda, como a acumulação produz uma crescente polarização entre uma riqueza ainda maior de um lado e uma crescente pobreza de outro, na medida em que “quanto maiores forem a riqueza social, o capital em funcionamento, o volume e o vigor de seu crescimento e, portanto, também a grandeza absoluta do proletariado e a força

produtiva de seu trabalho, tanto maior será o exército industrial de reserva.” (Marx, 2013, p. 471).

A classe trabalhadora, submetida à dinâmica do ciclo de produção capitalista, torna-se vulnerável às condições de exploração e desigualdade, independente do grau de desenvolvimento das forças produtivas, uma vez que a extração de mais-valia implica na expropriação do valor criado com o trabalho. Assim, reforça-se a ideia de que a substituição da força de trabalho ocorrerá sempre que for necessário ao capital, seja para atender às demandas cíclicas do processo produtivo quer seja pela rotação, expulsão, expropriação e até mesmo pela manutenção do exército de reserva.

A condição de trabalhador na sociedade capitalista o coloca num lugar de submissão aos ditames do capital que na sua avidez por mais lucro, domina todo o tempo do trabalhador em função da produção de mercadorias.

Na atualidade, onde o regime de acumulação flexível mostra o aprofundamento do processo de expropriação do tempo da força de trabalho e do tempo livre, constata-se que o capital avança na intensificação da conversão do tempo de não-trabalho em tempo de trabalho para atender às necessidades de valorização do capital. Aquelas horas que seriam dedicadas ao descanso e recuperação da força de trabalho, passa a ser destinada aos interesses capitalistas de produção e reprodução social.

Da mesma forma que o capital desencadeou várias transformações no próprio processo de produção através da constituição das formas de acumulação flexível, e de gestão organizacional, por outro lado iniciou um processo de reorganização das suas formas de dominação procurando recuperar a hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade, a exemplo, da ênfase ao individualismo exacerbado em oposição às formas de solidariedade e de coletividade social.

Assistimos ao domínio do capital que extrapola a privatização dos serviços públicos, adentrando na vida fora do trabalho na medida em que o trabalhador usa parte do seu tempo livre para se qualificar e se manter competitivo para garantir sua permanência no mercado. Vale ressaltar que ao fazermos a separação do tempo de trabalho e do tempo livre, fica explícito que o tempo dedicado ao trabalho é um tempo sem liberdade, imposto ao trabalhador pelo sistema capitalista que exerce seu controle para além do ciclo produtivo.

Nesse sentido, há que se compreender a complexidade que existe na relação do homem com o trabalho, na medida em que ele ocupa a maior parte do tempo diário dedicado ao trabalho, e a maioria dos trabalhadores não sente esse tempo como tempo de vida, ao contrário, muitas vezes o sentido dado está relacionado a sensações negativas que geram vazio e peso. Enquanto

que o tempo livre que seria dedicado a tudo o que fosse possível realizar quando não está trabalhando, e portanto, prazeroso, contraditoriamente, é visto como um tempo sem serventia ao sistema capitalista.

Uma importante reflexão sobre o sentido do trabalho para o ser humano, é trazida por Antunes (2009), quando destaca a diferença entre encontrar realização no trabalho e não só exclusivamente nele. O autor mostra a importância em buscar sentido na arte, seja na poesia, na literatura, na música, no momento de criação para referenciar que da mesma forma terá sentido o trabalho autônomo e livre, capaz de humanizar as relações de trabalho e trazer a emancipação do ser social.

Se o trabalho se torna autodeterminado, autônomo e livre, e por isso dotado de sentido, será também (e decisivamente) por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do uso autônomo do tempo livre e da liberdade que o ser social poderá se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo (Antunes, 2009, p. 144).

Ao se tratar em tempo livre é importante enfatizar que o trabalhador estando submetido a uma jornada de trabalho exaustiva em que lhe é subtraído o tempo livre para descanso e manutenção da sua força de trabalho, bem como do tempo de vida, muitas vezes poderá levá-lo ao adoecimento precoce e deterioração da sua saúde física e mental, e em última instância o incapacitando para o trabalho.

A importância do homem ter tempo livre para produzir valores de uso, para ser feliz e realizar-se a si mesmo, é um pensamento referendado por Cunha que baseia-se em Marx para enfatizar que o tempo livre é essencial ao florescimento de uma subjetividade autêntica do ser livre e universal, e portanto, um elemento fundamental na edificação de formas inteiramente novas de sociabilidade (Cunha, 2014, p. 3).

A lógica capitalista nos impõe uma sociabilidade objetiva e subjetivamente nas diversas formas de ser e se constituir enquanto sujeitos individuais e coletivos. A sociedade capitalista, inicialmente, se constituiu e condicionou o trabalhador a pensar no seu trabalho de forma fragmentada, e portanto dissociada da compreensão da totalidade do processo de produção e de organização do trabalho.

Nessa perspectiva, Antunes nos diz que:

a denominada crise do fordismo e do keynesianismo era a expressão fenomênica de um quadro crítico mais complexo. Ela exprimia, em seu significado mais profundo,

uma crise estrutural do capital, em que se destacava a tendência decrescente da taxa de lucro⁸ (Antunes, 2009, p. 33).

Assim, a crise econômica mundial na década de 1970 levou a uma necessidade de reestruturação produtiva do capital diante das ameaças às exigências sofridas pelo capital.

Nesse cenário o capitalismo em busca de garantir o processo de acumulação buscou novas formas de produção adotando o Toyotismo que além de se basear na produção por necessidade e no controle da produção evitando o desperdício, traz a ideia do trabalho “flexível”. Assim, articulado a um modo de acumulação flexível liberal em que deve haver um mínimo de intervenção estatal na economia e na promoção de políticas públicas, com ênfase na valorização do individualismo, esta pareceu ser a saída para a crise.

Esse período é marcado por uma ofensiva do capital e do Estado contra a classe trabalhadora que sofre diretamente com as desregulamentações dos direitos trabalhistas, afetando suas condições de trabalho e emprego.

Dessa forma, a relação que se estabelece entre as transformações no mundo do trabalho e os impactos sofridos pela classe trabalhadora que intensificam a exploração e o desgaste provenientes do processo de produção, transfere aos indivíduos a responsabilidade pela condução da sua vida e conseqüentemente do seu envelhecimento diante do desmonte das políticas públicas.

Diante do exposto, é possível reafirmar que, no contexto do modo de produção capitalista, o tempo de trabalho passa a exercer domínio sobre o tempo de vida dos trabalhadores, capturando não apenas sua força de trabalho, mas também sua subjetividade. A aposentadoria, nesse cenário, é tensionada entre o direito conquistado historicamente e a lógica da produtividade que desvaloriza aqueles que não estão mais inseridos no mercado. Quando o tempo de vida deixa de ser convertido em valor de troca, o trabalhador, sobretudo aquele pertencente às camadas mais precarizadas, é empurrado para a invisibilidade ou para a responsabilização individual.

Assim, compreender o envelhecimento sob a lógica do capital exige desvendar como a expropriação do tempo de trabalho atinge diretamente a possibilidade de viver com dignidade o tempo da aposentadoria — e por isso, políticas que reconheçam a aposentadoria como tempo

⁸ A lei da tendência decrescente da taxa de lucro expressa o resultado da análise de Marx sobre as forças básicas que dão origem aos ritmos de longo prazo da acumulação capitalista: longos períodos de crescimento acelerado, necessariamente seguidos de períodos correspondentes de crescimento desacelerado e de eventuais convulsões econômicas generalizadas. (Antunes, 2009 p. 33)

legítimo de vida são fundamentais para romper com essa lógica que transforma o ser humano em peça descartável do processo produtivo.

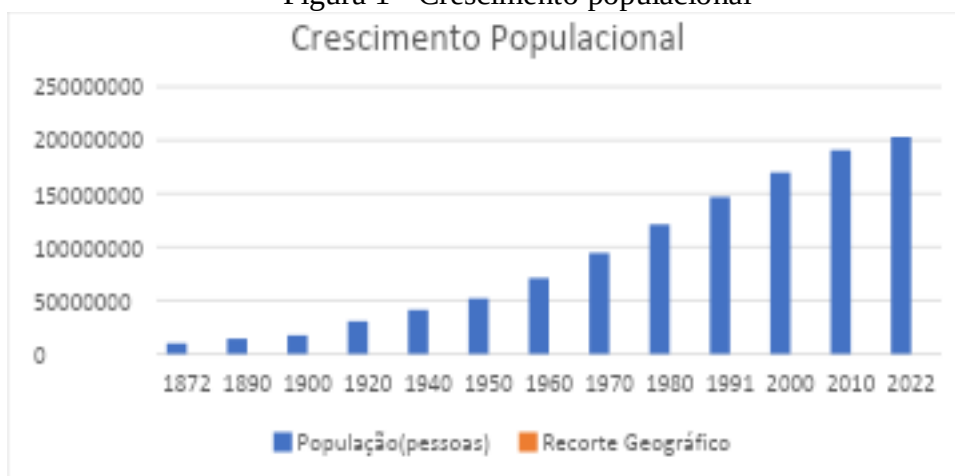
2.2 O FETICHISMO DA VELHICE NA SOCIEDADE CAPITALISTA

A questão do envelhecimento humano tem sido pauta de discussões em várias áreas nos últimos anos, em consequência do aumento da expectativa de vida decorrente dos avanços na saúde, na qualidade de vida e no bem-estar, entre outros aspectos. Segundo Camarano e Pesinato (2004, p. 2-3), a definição de “idoso” corresponde a critérios bastante amplos, sendo o mais comum o limite etário, como estabelece, a Política Nacional do Idoso (Lei 8.842, de 4 de janeiro de 1994), que considera idosa a pessoa com 60 anos de idade.

Entretanto, o Estatuto do Idoso (Lei 10.741, de 1º de outubro de 2003), que inicialmente endossava essa definição, sofreu uma alteração através da Lei 14.23, de 22 de julho de 2022, que amplia esse conceito ao considerar a pessoa idosa com 60 anos ou mais. Já a Organização Mundial da Saúde (OMS) por sua vez, considera idosas as pessoas com 60 anos ou mais, se elas residem em países em desenvolvimento, e com 65 anos e mais se residem em países desenvolvidos (Camarano; Pesinato, 2004, p. 4).

Um panorama sobre o processo de envelhecimento demográfico mostra como esse fenômeno se apresenta mundialmente, e em particular, no Brasil. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), registrou que, em 2010, a população idosa chegou a 20.590.597 pessoas, correspondendo a quase 11% da população total de 190.755.799 habitantes.

Figura 1 - Crescimento populacional



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2022.

Em 2022 tivemos um novo panorama desenhado através do último censo realizado que aponta um crescimento no país de 56,0% em relação a 2010 passando de 20.590.597 para 32.113.490, que corresponde a 15,6% da população total. Em relação às pessoas com 65 anos ou mais, o aumento foi de 57,4% em relação a 2010. Os dados demonstram que essa população representa 10,9% da população total, correspondendo a 22.169.101, quando esse contingente era de 14.080.477, ou 7,4% da população total.

Figura 2 - Pirâmide etária – Ano 2010



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Figura 3 - Pirâmide etária (Ano 2022)



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2022.

Outro dado relevante diz respeito ao índice de envelhecimento⁹ populacional, calculado pela razão entre o grupo de pessoas de 65 anos ou mais de idade em relação à população de 0 a 14 anos, demonstrando que quanto maior o valor do indicador, mais envelhecida é a população. No Brasil, em 2022, esse índice chegou a 55,2, o que significa dizer que há 55,2 idosos para cada 100 crianças de 0 a 14 anos. Esse dado aponta um aumento do envelhecimento populacional em relação ao ano de 2010 cujo índice era de 30,7.

Figura 4 - Índice de envelhecimento populacional 2010/2022



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010 e 2022.

Segundo projeções divulgadas no ano de 2018, estima-se que em 2029 a população idosa seja de 31.241.29 e em 2034, sofra um aumento de 15,44%, e atinja 36.944.219 da população total.

Figura 5 - Projeção da População em 2029 e 2034



⁹ O índice de envelhecimento populacional representa o número de pessoas com 65 anos e mais de idade em relação a um grupo de 100 crianças de zero a 14 anos. (IBGE, 2022)

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2022.

A justificativa para a utilização do corte de 65 anos ou mais na análise dos dados, encontra seu fundamento na necessidade de comparabilidade com outras pesquisas a nível internacional que utilizam essa faixa etária, afirma Izabel Marri, gerente de Estudos e Análises da Dinâmica Demográfica do IBGE (IBGE, 2022).

Diante dos dados apresentados acima, que contextualizam o crescimento do envelhecimento populacional é importante destacar que esse fenômeno tem merecido atenção especial da sociedade, para lidar com as necessidades dessa população.

A autora Simone de Beauvoir, em sua obra *A Velhice*, nos faz uma provocação: “...velhice, isso não existe!” Há apenas pessoas menos jovens do que outras, e nada mais. Para a sociedade, a velhice aparece como uma espécie de segredo vergonhoso, do qual é indecente falar”¹⁰ (Beauvoir, 1990, p. 9).

Segundo a autora, a sociedade do consumo descarta as pessoas idosas condenando-as à solidão, às deficiências e ao desespero. Ela também destaca a ambiguidade com que a sociedade trata os velhos, uma vez que não há clareza sobre os ritos de passagem como ocorre na fase da adolescência para a fase adulta (Beauvoir, 1990).

Nesse sentido, Beauvoir (1990) alerta que a sociedade não está preparada para acolher o idoso como sujeito de direitos, tratando a velhice como uma condição marginal, marcada pelo isolamento e pela invisibilidade. A ausência de um rito de passagem claro para essa etapa da vida reforça o caráter ambíguo com que o envelhecimento é concebido.

Ainda de acordo com a autora, na esfera política não há distinções legais entre adultos e idosos — permanecem os mesmos direitos e deveres. No entanto, na esfera econômica, observa-se uma estranheza em relação às necessidades e sentimentos dos idosos, como se não fossem equivalentes aos adultos. Além disso, há a percepção de que representam um peso sobre a população ativa, como se aqueles que hoje são considerados produtivos não viessem, no futuro, a se tornar igualmente inativos. Ressalta, porém, que os sindicalistas mantêm espaço para reivindicar os direitos dessa população, sobretudo no que se refere à aposentadoria.

O adulto se comporta como se não tivesse que ficar velho nunca. Muitas vezes o trabalhador fica estupefato quando chega a hora da aposentadoria: a data já estava fixada de antemão, ele a conhecia, devia ter-se preparado para enfrentá-la. O fato é que – a não ser que fosse seriamente politizado – até o último momento esse saber lhe permaneceria estranho (Beauvoir, 1990, p. 11).

¹⁰ É dessa forma que a autora inicia a reflexão sobre a velhice, na introdução de um dos seus livros e que trouxe muita repercussão na época por tratar-se de uma temática da qual ela ainda não estava vivenciando.

Ao se referir à lógica da sociedade capitalista, o faz ressaltando o descarte a que é submetido o ser humano quando envelhece, como se o seu valor só importasse enquanto está produzindo riqueza para a sociedade, referenciando o que foi visto até o momento. O homem é inserido no ciclo de produção e acredita que para continuar fazendo parte da sociedade precisa continuar gerando riqueza e quando alcançar a aposentadoria ficará à margem sobrevivendo com o mínimo que lhe sobrar para atender suas necessidades básicas, assim, sustenta que:

contam-nos que a aposentadoria é o tempo da liberdade e do lazer. [...] o lazer não abre ao aposentado possibilidades novas; no momento em que é, enfim, libertado das pressões, o indivíduo vê-se privado de utilizar sua liberdade (Beauvoir, 1990, p. 13).

A aposentadoria, vista como o final de um ciclo produtivo, traz embutida a sensação de que, a partir desse momento, o homem terá tempo livre para experimentar coisas novas que antes lhe eram negadas, já que todo o tempo que dispunha era dedicado ao trabalho. Entretanto, essa liberdade adquirida com a aposentadoria esbarra em alguns limites que impactam na forma como poderá ser usufruída, dadas as condições objetivas da sua existência. Portanto, é preciso um mínimo de organização para, quando chegar o momento da aposentadoria, poder aproveitar essa fase com todas as possibilidades que poderão surgir.

Assim, seguindo essa abordagem, podemos considerar a velhice como resultado de um processo que traz a ideia de transformação, de mudança, mas sobretudo de inseguranças e medos.

A velhice considerada uma etapa natural da vida do homem, marcada por algumas características que a define - a exemplo da idade cronológica, - deve ser compreendida em suas múltiplas dimensões, visto que se constitui um momento complexo em que ocorrem mudanças biológicas e psicológicas que vão influenciar na forma como o homem se relaciona com o mundo e com sua própria história. Da mesma forma, irão afetar as suas relações como contexto social no qual está inserido.

Nesse sentido, a relação que se estabelece com as pessoas mais velhas é resultado de uma aprendizagem cultural, estando diretamente relacionada às crenças e valores de um determinado grupo, organização ou sociedade alusivas ao mundo do trabalho e às formas de acumulação hegemônicas.

Por sua vez, ao tratar sobre a significação da velhice para a sociedade, Beauvoir (1990) nos leva a examinar o lugar e a representação dos velhos nos diversos contextos sociais a partir dos seus valores, princípios e fins, ressaltando a importância de ser compreendida em sua

totalidade, para além dos aspectos físicos e biológicos do envelhecimento, mas considerando as dimensões culturais, sociais, psicológicas e econômicas que influenciam como a velhice é vivenciada e percebida.

Nessa perspectiva, Tavares (1999, p. 144), aborda o tema do envelhecimento como um fenômeno histórico, sócio-político, e cultural que retrata um processo vivenciado por aqueles sujeitos que vivem do trabalho, a partir da sua inserção social numa sociedade de classes regida pelo sistema capitalista, cujos valores, princípios e fins são impostos e que poderão influenciar na sua qualidade de vida e no seu bem-estar.

Ao usar a expressão “classe-que-vive-do-trabalho”, destaca-se a definição de Antunes (1999, p. 101) ao considerar a totalidade de trabalhadores que compõe a classe trabalhadora na atualidade, e que, portanto, vai além do trabalhador produtivo, sem querer com isso retirar seu lugar de destaque. Este é visto como aquele trabalhador que produz mais-valia e participa diretamente do processo de valorização do capital e, portanto, tem papel central no interior da classe trabalhadora, tendo no proletariado industrial o seu núcleo principal.

No atual contexto histórico, o trabalhador contemporâneo, tem que se confrontar com uma dupla precarização, pois, além de enfrentar um trabalho sob condições precárias devido às transformações ocorridas no mundo do trabalho, também sofre as consequências advindas do seu envelhecimento numa sociedade que o estigmatiza ao se tornar menos produtivo, dando a ele menos condições de vida após a fase de produtividade capitalista.

Dado o caráter de mercadoria do trabalho humano, a partir da compreensão da sua venda como força de trabalho e da consequente submissão ao capital, tem-se que, ao longo de todo o ciclo produtivo, o homem sofre um processo de exploração e desgaste que impactará sua reprodução. O capital, na ânsia de acumular riqueza a partir da extração do mais-valor, ultrapassa os limites e impacta diretamente a existência do trabalhador, seja ao submetê-lo a jornadas exaustivas, seja pelas condições precárias em que esse trabalho se realiza.

Ao discutir sobre a relação entre capital e trabalho, Tavares (1999, p. 147) destaca a contradição que permeia os interesses de classes sociais antagônicas, bem como a farsa da igualdade pautada na noção de que o desenvolvimento econômico beneficia tanto a burguesia quanto a classe trabalhadora. Ademais, é imprescindível elucidar que os problemas sociais surgem como expressões da questão social, que tem sua origem no modo de produção capitalista, e o envelhecimento do trabalhador se insere nessa dinâmica.

O envelhecimento pode variar de indivíduo para indivíduo e, a depender do estilo de vida, das condições socioeconômicas e das doenças crônicas, poderá ser gradativo para uns e

mais rápido para outros. Assim, o envelhecimento deve ser tratado a partir das interpretações que atravessam o cotidiano e das perspectivas culturais distintas.

O envelhecimento é um fenômeno que atinge todos os seres humanos, independentemente de raça, cor, gênero ou classe social, e é caracterizado como um processo progressivo e irreversível, ligado intimamente a fatores biológicos, psíquicos e sociais. Além das alterações no corpo, o envelhecimento traz ao ser humano uma série de mudanças psicológicas que pode interferir na sua vida a ponto de impactar sua autoimagem e autoestima, bem como resultar em dificuldade para se adaptar à novos papéis, planejar atividades futuras e até manter a motivação para continuar desenvolvendo atividades comuns do dia a dia. Por fim, há a necessidade de trabalhar as perdas orgânicas, afetivas e sociais.

O envelhecimento populacional situa-se na polarização das classes que constituem a sociedade e, portanto, ocorre de forma heterogênea. Ao admitir-se que a propriedade privada dos meios de produção segrega a sociedade em dois grupos fundamentais - os que detêm os meios de produção e os desprovidos desses meios -, reconhece-se a estruturação das classes sociais cujos interesses são antagônicos.

O surgimento da classe burguesa, proprietária dos meios de produção e que se vale da extração do sobretrabalho não pago aos trabalhadores, marca as relações sociais e atravessa a vida desses trabalhadores até o seu envelhecimento. Assim, é nessa configuração social, marcada por tensões e lutas, que a velhice se situa: a partir de construções históricas e individuais, perpassada por questões de classe que não permitem pensar numa condição de existência única, cujas condições objetivas e subjetivas para envelhecer estão atreladas entre outras coisas, ao acesso às políticas sociais direcionadas aos trabalhadores.

Ao abordar o envelhecimento no contexto das contradições e dinâmicas da sociedade capitalista, onde as desigualdades estruturais e a vulnerabilidade social são amplificadas, evidenciam-se uma série de desafios que são, em grande parte, resultado das imposições do sistema capitalista.

Conforme o avanço da idade cronológica, o desgaste natural da força de trabalho torna-se mais evidente, o que pode levar à desvalorização dos trabalhadores mais velhos, uma vez que o capitalismo tende a valorizar a produtividade e a eficiência, muitas vezes em detrimento da experiência e da sabedoria acumuladas ao longo do tempo. Assim, o envelhecimento é problematizado por Teixeira (2008, p. 67) como um processo que expõe as contradições de um sistema que, ao mesmo tempo em que prolonga a vida através de avanços tecnológicos e médicos, também marginaliza aqueles que já não podem contribuir com a mesma intensidade para a produção econômica.

Segundo a autora, a classe trabalhadora, ao envelhecer, perde o valor de uso para o capital, cuja lógica de acumulação é estruturalmente geradora das desigualdades sociais, expressas na pobreza, no desemprego e no aumento da população excedente.

O envelhecimento é um processo que se dá ao longo da vida e, portanto, a velhice se constitui enquanto uma construção social permeada de valores e aspectos sociopolíticos e econômicos condicionados pelo sistema de produção de dada sociedade.

Nos dias atuais, convive-se com uma concepção hegemonicamente construída de envelhecimento ativo, saudável e participativo que vem sendo disseminada por diversos setores da sociedade - saúde, estética, cultura, esporte e lazer e assistência.

Dessa maneira, o processo de envelhecimento e velhice se mostram como mercadorias, pertencentes e imbuídos de uma racionalidade capitalista, como produtos da denominada indústria cultural, que se expandiu, sobretudo, no pós segunda guerra mundial de forma a ampliar o poderio da dominação do capital, assim, se consolida como uma maneira de afirmação da exploração do trabalho e manutenção do status quo (Costa, 2019, p. 7).

Assim estabelece-se um conjunto de ideias que passam a integrar o imaginário coletivo, segundo o qual é possível ter um envelhecimento saudável desde que se pratiquem exercícios físicos, mantenha-se uma alimentação equilibrada, e se evite a incidência de males que afetam naturalmente a velhice, criando-se uma concepção ingênua dessa fase da vida, que passa a ser considerada como “boa idade” ou “melhor idade”.

Entretanto, observa-se que o envelhecimento saudável e ativo, tão promulgado nos dias atuais, tem sido tratado como mercadoria e não como um direito do trabalhador, tornando-se acessível apenas a quem pode pagar, o que acentua a desigualdade entre as classes sociais.

Ademais, são criadas novas expressões, como “terceira idade”, designando aqueles que não se reconhecem como velhos e se tornam consumidores em potencial, pois adotam estilo de vida saudável, em prol da vaidade, construindo a própria negação da velhice e a valorização da juventude.

Igualmente, a supervalorização da juventude e a negação da velhice, sob a justificativa de preservar a saúde evitando as possíveis mazelas acometidas durante o processo de envelhecimento por meio do consumo de novos medicamentos e procedimentos estéticos, criam um novo e lucrativo mercado, que produz um padrão a ser atingido por todos os velhos a qualquer custo.

Desse modo, a sociedade coloca-se diante de um fenômeno conhecido como pseudovalorização da velhice, que a transforma em mercadoria a ser obtida a todo custo para

manutenção da juventude, evitando assim as perdas inerentes à essa fase. Se o envelhecimento é associado a um declínio de produtividade e, portanto, a uma desvalorização na lógica capitalista, é natural que as pessoas ao envelhecerem e se aposentarem, sintam-se descartadas, já que estão fora do ciclo produtivo e, portanto, cumpriram seu propósito.

Esse processo leva à desumanização do envelhecimento, impondo-lhe o que Costa (2019) identifica como “racionalidade mercantil”¹¹, tratando-o como uma fase indesejável e fortalecendo a cultura de consumo exacerbado por produtos antienvelhecimento, como se envelhecer fosse algo a ser combatido.

A supervalorização da juventude e a busca por um envelhecimento saudável são questões que invadem o cotidiano humano e são determinadas por uma lógica da sociabilidade do capital, que define os modos de ser, agir e consumir para se alcançar um envelhecimento saudável e manter-se ativo e inserido socialmente. Assim, o que deveria ser um direito do trabalhador passa a ser tratado como uma mercadoria, cujo acesso fica limitado a quem pode comprar, reforçando assim, as desigualdades sociais.

Nas sociedades capitalistas, o envelhecimento humano é marcado por contrastes e desigualdades sociais, entre as quais se incluem aquelas engendradas pela condição e posição de classe dos indivíduos, expressas em sua situação socioeconômica, além de outras desigualdades - como gênero, raça, etnias. Essas desigualdades não apenas moldam a forma como as pessoas envelhecem, mas também determinam as oportunidades e desafios que enfrentam ao longo da vida e na velhice. Portanto, pensar o envelhecimento nas sociedades capitalistas é pensar que ele se dá influenciado por uma série de fatores estruturais que refletem nas classes sociais e, de forma mais acentuada, nos grupos que compõem as minorias.

Essa situação pode ser retratada no Brasil, onde apenas uma pequena parcela da população possui condições materiais para acessar os meios que garantem saúde, qualidade de vida e bem estar na velhice, proporcionando o prolongamento da sua vida. Enquanto isso, a grande maioria dos trabalhadores sobrevive com os mínimos sociais oferecidos pelas políticas públicas (previdência e assistência social), tendo suas necessidades reduzidas àquilo que é considerado estritamente necessário para a sobrevivência. Além disso, muitos precisam retornar ao trabalho para complementar a renda, ampliando o tempo de trabalho que deveria ser livre, expropriado pelo capital.

¹¹ A autora afirma que a “racionalidade mercantil” da sociabilidade do capital fetiche preza o consumo em excesso e o permanente descarte daquilo que já é considerado “ultrapassado” o que de certa forma reforça a ideia do valor ao novo e descarte do velho (Costa, p. 9, 2019).

Teixeira (2008, p. 2), destaca como o envelhecimento é atravessado pelo capital, que determina o valor de uso do trabalhador que, ao vender sua força de trabalho, compromete o seu tempo de vida, igualmente expropriado, assim como os meios de produção.

A centralidade no envelhecimento do trabalhador na constituição dessa problemática social advém do movimento real. É a classe trabalhadora a protagonista da tragédia no envelhecimento, considerando-se a impossibilidade de reprodução social e de uma vida cheia de sentido e valor na ordem do capital, principalmente, quando perde o “valor de uso” para o capital, em função da expropriação dos meios de produção e do tempo de vida (Teixeira, 2008, p.2).

Assim, considerando-se que o homem envelhece sob determinadas condições de vida, a partir do lugar que ocupa nas relações de produção e reprodução social, não se podem homogeneizar as características materiais da sua existência, pois vivem e se reproduzem como distintos nas relações estabelecidas a partir da sociabilidade do capital, que traz como marcas desigualdades, pobreza, e exclusões sociais próprias, que são reproduzidas e ampliadas no envelhecimento do trabalhador.

É dessa forma que se compreende como, em decorrência dessas desigualdades sociais, o envelhecimento do trabalhador está determinado pelas condições de uma existência historicamente ditada pelo modo de produção capitalista, em função da expropriação dos meios de produção e da redução destes à condição de mera força de trabalho, utilizada para fins de valorização do capital, de produção de riquezas e não de satisfação das suas necessidades e de sua família.

Desse modo, a problemática social do envelhecimento do trabalhador está dimensionada por dois aspectos: de um lado, a expropriação dos meios de produção e do acesso à riqueza socialmente produzida, capaz de garantir uma velhice digna; de outro, a desvalorização social dos idosos quando perdem a rentabilidade para o capital e, portanto, de trabalhadores com acesso a direitos humanos e de cidadania.

Estando o trabalhador submetido ao regime de produção capitalista para sua reprodução social, sua vida constrói-se permeada por várias nuances, que têm como fundamento principal a exploração da sua força de trabalho como forma de atendimento às necessidades básicas de sobrevivência. Mas não é só isso, esse processo se desenvolve de forma complexa e atinge todas as dimensões da sua vida, sendo estruturante no sentido de assumir o controle, colocando-o em condição de submissão.

O avanço tecnológico e a suposta liberdade esperada com a introdução de máquinas no processo de trabalho configuram-se como um grande equívoco, pois o tempo que “sobra” não

é usado para o lazer ou para que o trabalhador faça o que quiser com ele, o que significa dizer, que ele continua sem o controle do seu tempo.

Assim ocorre também com a aposentadoria, momento tão esperado em que o trabalhador poderia usufruir dos frutos colhidos com o trabalho, mas que pode se tornar um período de grandes frustrações e até de adoecimento.

O envelhecimento, quando abordado em sua universalidade abstrata, desconsiderando as condições materiais de existência, obscurece o fato de que há idosos em diferentes camadas, segmentos e classes sociais, que vivenciam a velhice de forma diferente. Nesta etapa da vida, em que os trabalhadores estão envelhecidos, evidencia-se a reprodução e ampliação das desigualdades sociais na sociedade capitalista, já que o processo de produção pauta-se na valorização do capital em detrimento da produção para satisfazer as necessidades humanas dos que vivem ou viveram da venda da sua força de trabalho.

Nesse sentido, é importante ressaltar que o tempo dedicado ao trabalho produtivo e a expropriação do tempo de vida do trabalhador sempre estiveram sob domínio do capital, que engloba desde a produção até o consumo.

Dentro da perspectiva marxista, o trabalhador é uma mercadoria que o capitalista compra para produzir mais valor, e:

o trabalhador, durante toda a sua existência, nada mais é que força de trabalho e que, por isso, todo seu tempo disponível é por natureza e por direito tempo de trabalho, portanto pertencente à autovalorização do capital [...] O Capital não se importa com a duração de vida da força de trabalho (Marx, 2013, p. 211-2).

A ideia central aqui é que o capitalismo transforma o trabalhador em uma mera engrenagem dentro do processo de acumulação de capital, onde sua humanidade e outras necessidades são subordinadas à lógica do lucro.

Assim, na sociedade capitalista em que o tempo dedicado ao trabalho é o tempo da produção e da satisfação das necessidades reprodutivas do capital, e não da força de trabalho, não há valorização da pessoa humana em qualquer idade, inclusive quando, ao envelhecer, o trabalhador se encontra diante do desgaste natural da sua condição física. Essa sociedade submete o trabalhador à degradação durante toda a sua vida laborativa, convertendo o seu tempo de vida em tempo de trabalho.

Portanto, ao dedicar-se ao trabalho de forma que não lhe sobre tempo para outras dimensões da vida, o trabalhador não se dá conta da necessidade de planejar sua aposentadoria,

que acarretará mudanças significativas na sua vida. Mudanças que terão impacto principalmente porque, muitas vezes, ocorrem paralelamente ao envelhecimento.

Se o tempo de trabalho for considerado como totalmente submetido aos ditames do capital, constata-se que embora consuma a maior parte do tempo diário, o trabalhador o sente como tempo de vida próprio, no qual poderia utilizá-lo livremente para satisfação das suas necessidades. Embora não se dê conta de que o tempo de trabalho é tempo sem liberdade, trata-se de um tempo imposto, que lhe é estranho e determinado pelo modo de produção capitalista.

Então, ao associar o envelhecimento do trabalhador à aposentadoria e à ampliação do tempo livre no tempo de vida - seja pelo aumento da expectativa de vida, seja pela redução do tempo de trabalho -, observa-se que o trabalho deixa de ocupar o papel central enquanto referência estruturante de sua vida, ocasionando uma tendência a buscar satisfação em outras esferas.

3 O DIREITO À APOSENTADORIA DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO SOCIAL BRASILEIRA: RESULTADO DAS LUTAS SOCIAIS DA CLASSE TRABALHADORA

No Brasil a luta pela emancipação política dos trabalhadores foi marcada por respostas perversas ditadas pela burguesia. Portanto, é fundamental trazer a discussão para a formação social brasileira a partir da contribuição de Florestan Fernandes, que permite uma análise mais ampla das relações entre as classes.

Com base em obras de Ivanete Boschetti (2016), Elaine Behring (2021), Evilásio Salvador (2002), entre outros, este capítulo contextualiza o surgimento da proteção social como instrumento da ação estatal voltado à reprodução ampliada do capital. São abordados a evolução do sistema previdenciário brasileiro, seus principais marcos históricos e os efeitos das reformas recentes e das políticas neoliberais no desmonte dos direitos sociais, em especial da aposentadoria. Ao final, destacam-se os instrumentos legais que sustentam os direitos dos trabalhadores no momento da aposentadoria, com ênfase nas legislações no âmbito do serviço público que embasam programas de preparação para a aposentadoria.

A burguesia brasileira desempenhou papel decisivo na conformação das políticas sociais, moldando-as de acordo com seus interesses econômicos e de controle social. Para viabilizar o crescimento industrial e a infraestrutura, e assim garantir a expansão dos negócios, era necessário contar com o Estado na administração das tensões sociais diante da organização emergente do proletariado.

Assim, o Estado, se constituiu historicamente como uma instituição reguladora das relações sociais, mediando os interesses das classes na busca da garantia de direitos. Como observa Pereira (2008):

o Estado não existe em abstrato (sem vinculações com a realidade e com a história) e nem de forma absoluta (assumindo sempre a única configuração). Quando se fala de Estado, é preciso especificá-lo, isto é, qualificá-lo, porque ele existe sob diferentes modalidades, formas e contextos (Pereira, 2008, p. 7).

E destaca que “é um fenômeno histórico e relacional”, uma vez que não é um ente estático ou neutro, mas uma construção social que surge e se transforma em resposta às condições de cada época, refletindo as relações de poder e as disputas sociais em curso (Pereira, 2008, p. 7). E mais, é um campo relacional onde grupos com interesses divergentes disputam poder e influência. Ele atua como campo contraditório: ao mesmo tempo em que reproduz

desigualdades e garante a dominação das classes privilegiadas, também se apresenta como espaço de proteção e conquista de direitos por meio da pressão da sociedade civil organizada. Sociedade essa, que se constituiu a partir de um processo histórico que teve como pano de fundo o desenvolvimento do capitalismo tardio.

Segundo Florestan Fernandes (2006, p. 29), o Brasil não vivenciou uma “revolução burguesa” propriamente dita, devido à ausência de acontecimentos de impacto. O desenvolvimento capitalista ocorreu sem ruptura com as bases conservadoras, configurando um capitalismo dependente, marcado pela permanência de privilégios coloniais e pela reprodução das desigualdades sociais. Por conseguinte, provocou o aumento das manifestações da questão social, uma vez que estão vinculadas ao modo de produção capitalista, que ao ampliar e socializar a produção de mercadorias, restringe o acesso ao que é produzido socialmente, gerando riqueza e pobreza em grandes proporções.

Nesse contexto compreende-se a relação existente entre a formação da burguesia e a criação do sistema de proteção social como uma resposta às pressões da classe trabalhadora organizada, para manter a ordem social e a estabilidade econômica. Ou seja, a ação estatal, ao garantir a reprodução ampliada do capital, funcionava mais como reguladora das tensões do que como promotora de transformações estruturais.

Santos (2020, p. 103) reforça essa contradição ao afirmar que cabe ao Estado mediar disputas entre frações da classe dominante e entre estas e as classes dominadas, organizando ações que assegurem a propriedade privada, o domínio político da burguesia e o controle sobre os trabalhadores. Assim, o Estado capitalista cumpre funções estruturais que, ainda que realizem concessões à classe trabalhadora, garantem a perpetuação do sistema de exploração, uma vez que:

em conformidade com a sua natureza de classe, cabe ao Estado mediar as relações entre as frações da classe dominante e, entre estas e as classes dominadas, balizar as inerentes lutas e disputas entre essas classes, organizando uma gama de ações que garanta o domínio do mercado e das relações de propriedade, o domínio político da classe dominante e o controle das classes dominadas (Santos, 2020, p. 103).

Assim, considera-se que o Estado capitalista exerce funções estruturais que atendem a interesses diversos, garantindo a perpetuação do sistema de exploração, mesmo quando realiza concessões à classe trabalhadora. Ou seja, ele se configura, ao mesmo tempo, como um instrumento de dominação da burguesia, responsável por organizar a reprodução do capital; um mediador de tensões sociais, que estabiliza conflitos sem alterar a estrutura do sistema; e,

principalmente, um campo de contradições e disputas, no qual a luta por direitos da classe trabalhadora se confronta com os limites impostos pela lógica do capital.

Esse caráter regulador do Estado também pode ser observado no processo de industrialização no Brasil, que ocorreu em um momento em que a agenda econômica e política se pautava em um modelo de desenvolvimento voltado para a implementação de algumas medidas de proteção social ao trabalhador. Ainda que essas medidas não atingissem a totalidade dos trabalhadores, criavam uma divisão entre os que tinham acesso e os que não tinham, mesmo diante do compromisso nacional de afirmação dos direitos sociais inscritos na Constituição Federal de 1988.

Esse modelo de desenvolvimento, contudo, tem raízes em uma dinâmica histórica marcada pela dependência econômica e pela submissão a interesses externos. Nos primeiros séculos de colonização, a economia brasileira foi estruturada para atender às demandas do mercado europeu, o que resultava em períodos curtos de prosperidade, seguidos por períodos de estagnação e crise. Essa lógica de dependência e ausência de fortalecimento do mercado interno se perpetuou ao longo do tempo, influenciando o caráter desigual das políticas sociais e econômicas no período industrial.

Assim, o processo de colonização brasileiro é marcado por um crescimento populacional sem a estruturação de bases econômicas que viessem a fortalecer o mercado interno pois estava limitado às demandas externas, além de manter o sistema escravocrata. É importante destacar que essa dinâmica favoreceu a acumulação primitiva¹² de capital na metrópole da colônia, uma vez que se observava:

com a generalização da mercadorização da mão de obra, expulsão de amplos grupos da produção rural para garantir a formação de um significativo e funcional exército industrial de reserva, rebaixando os custos salariais para a consolidação capitalista de produção em curso (Andrade, 2018, p.131).

Dessa forma, observa-se que, no momento em que a ideologia liberal impunha limites à economia escravocrata, por outro lado, entrava na ordem social brasileira como uma forma de manter o status quo peculiar à elite nacional em formação, em vez de promover o rompimento com o passado e optar pela mudança social.

Como visto anteriormente, a revolução burguesa no Brasil teve uma dinâmica própria, restrita ao desenvolvimento focado na modernização das atividades econômicas, concentrando

¹² Em sua tese, Andrade considera que “a acumulação primitiva tem sua base compulsória e violenta na exploração da força de trabalho, garantindo condições de acumulação de capital necessária à transição ao capitalismo industrial” (Andrade, 2018, p.13).

rendimentos nos polos dinâmicos da economia nacional, sem estabelecer acordos libertários que confrontassem o modelo de dominação externa. Por outro lado, instaurava-se um modelo de expansão capitalista que, por meio da incorporação de tecnologias poupadoras de mão de obra, acarretava uma extrema desigualdade social.

Além disso, a transição brasileira, em suas diversas fases, jamais rompeu com a associação dependente ao sistema capitalista mundial, com as estruturas de poder dos regimes anteriores e com a posição subdesenvolvida da economia nacional. Ao contrário, manteve as formas anteriores de associação econômica e política, o que favoreceu a recomposição política da burguesia e a exclusão e subsunção de interesses populares na definição dos processos políticos nacionais.

Dessa forma, a transição brasileira manteve vínculos com a ordem anterior, não rompeu com o sistema capitalista mundial e perpetuou a posição subdesenvolvida da economia nacional. Ao mesmo tempo em que modernizou setores produtivos, manteve o controle da burguesia e a exclusão de interesses populares nos processos políticos. A chamada “revolução burguesa” brasileira, portanto, limitou-se à modernização econômica sem instaurar transformações sociais profundas, reforçando desigualdades e assegurando a dominação da elite.

3.1 A PREVIDÊNCIA SOCIAL E A CONTRARREFORMA DO ESTADO: QUESTÕES E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS

O direito à aposentadoria do trabalhador está intrinsecamente relacionado à construção da proteção social, que se origina num processo histórico marcado por políticas públicas e lutas sociais voltadas à ampliação dos direitos previdenciários.

Ao analisar o sistema previdenciário brasileiro, observamos que ele tem sua origem no início do século XX, com a Lei Elói Chaves (1923), que criou a Caixa de Aposentadorias e Pensões (CAPs) para trabalhadores do setor ferroviário, e em seguida passou a contemplar trabalhadores dos setores marítimo e portuário. Em 1933, as CAPs foram reunidas nos Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAPs), organizados pelo Estado com abrangência nacional e ampliação da cobertura de segurados.

A lei Elói Chaves foi considerada o marco inicial da previdência social no Brasil, ao estabelecer as bases para a proteção social formal dos trabalhadores, influenciando a evolução do sistema previdenciário e servindo como modelo para a criação de um sistema mais abrangente e inclusivo.

Nesse processo de evolução, destaca-se a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), em 1966, pela Lei nº 4.297, durante o governo militar, como parte de uma série de reformas administrativas e econômicas que buscavam modernizar e consolidar o aparato estatal brasileiro. A criação do INPS significou não apenas a unificação do sistema previdenciário do país, mas principalmente, um marco para sua consolidação, ainda que com limites, como a exclusão de trabalhadores rurais e domésticos. Contudo, na década seguinte, buscou-se ampliar a cobertura: em 1971, para os trabalhadores rurais, em 1972, para as empregadas domésticas; e em 1973, para os trabalhadores autônomos, além expansão da assistência médico-hospitalar.

Em 1990, o Decreto nº 99.350 criou o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em substituição ao INPS, visando modernizar e melhorar a gestão da seguridade social no Brasil, com foco em maior eficiência, equidade e cobertura previdenciária.

Outro avanço importante foi a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionado pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo, em um contexto de modernização econômica e autoritarismo político.

Nas décadas seguintes, os direitos trabalhistas continuaram a se expandir, culminando na promulgação da Constituição Federal de 1988, criada em 5 de outubro desse ano e conhecida como “Constituição Cidadã” devido à significativa participação popular em seu processo de elaboração. Resultado de ampla participação da sociedade civil, incorporou novos direitos sociais, civis e políticos, inaugurando o início de uma nova era democrática no Brasil, com amplas garantias de direitos individuais e coletivos, além de compromisso com a justiça social e a inclusão.

Assim, a proteção contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa; o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, a licença -paternidade; a irredutibilidade salarial e limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais; e a proibição de qualquer tipo de discriminação salarial e de admissão de trabalhadores com deficiência foram conquistas significativas.

Dessa forma, a consagração da Seguridade Social na Constituição de 1988, contemplando as políticas de saúde, previdência e assistência social, como direitos de cidadania e dever do Estado, representou uma conquista histórica e progressiva no âmbito da construção da proteção social brasileira.

Ademais, é importante ressaltar que os direitos sociais foram formalmente instituídos devido à pressão de trabalhadores e movimentos sociais. A Constituição de 1988 garantiu o trabalho como direito social e estabeleceu a Previdência como parte de um sistema abrangente de seguridade social integrado à saúde e à assistência, constituindo-se em um pilar para o fortalecimento do Estado democrático de direito no país.

No entanto, as décadas seguintes foram marcadas por crises sociais, políticas e econômicas que resultaram em medidas regressivas voltadas ao desmonte e dilapidação dos direitos sociais e trabalhistas, atingindo diretamente a seguridade social. Pautadas no corte de gastos públicos e na contenção orçamentária, essas medidas afetaram abruptamente as políticas sociais, especialmente as áreas de educação e saúde.

Esse contexto ocasionou um colapso no país, diante da recessão generalizada e crescimento do desemprego. Assim, a classe trabalhadora se vê diante do ataque aos princípios constitucionais da universalidade, uniformidade e equivalência de direitos, da diversidade de financiamento - no sentido de transferir recursos do capital para o trabalho - e da gestão democrática e descentralizada, que, segundo Boschetti, “estão sendo gradualmente diluídos em sucessivas contrarreformas ou medidas tidas como de natureza técnica, mas que, na verdade, têm um nítido sentido político de desestruturação da seguridade social” (Boschetti, 2008, p. 12).

As transformações globais do capitalismo, iniciadas nos anos 1970, justificam mudanças nas políticas sociais e na função do Estado, uma vez que o sistema capitalista buscava recuperar altas taxas de acumulação de capital, adotando novos modelos de produção e gestão, com alterações nas relações de trabalho. Isso exigiu uma reorientação do papel do Estado, agora guiado por princípios neoliberais, com foco em reduzir sua intervenção na economia e limitar as políticas sociais.

Por outro lado, o mercado financeiro também exercia uma pressão pela necessidade de aumento da produtividade com base na redução dos custos trabalhistas, no avanço da flexibilização e da terceirização, além da redução do fundo social através da erradicação das obrigações orçamentárias com as políticas sociais, das privatizações e da abertura comercial.

Nesse contexto, a partir da década de 1990, os governos brasileiros implementaram políticas neoliberais que incluíram a abertura econômica, a redução de regulações e subsídios às empresas nacionais, a privatização de estatais, a eliminação de tarifas sobre produtos importados e a flexibilização das relações de trabalho. Paralelamente, houve uma diminuição dos investimentos públicos em áreas sociais, transferindo à sociedade civil a responsabilidade pela gestão e execução de políticas sociais.

Essas mudanças também impactaram diretamente o sistema previdenciário, resultando em reformas iniciadas em 1998, justificadas pela necessidade de garantir sua sustentabilidade a longo prazo. No entanto, tais reformas geraram preocupações quanto à efetiva proteção social dos trabalhadores, cujos direitos passaram a ser ameaçados. A proteção social no Brasil, portanto, permanece como um campo de disputas e negociações constantes, buscando equilibrar justiça social e sustentabilidade econômica. Entretanto, para que um sistema previdenciário seja verdadeiramente justo e sustentável, é essencial que as reformas priorizem a inclusão social e a equidade como pilares fundamentais.

A destruição dos sistemas de seguridade social e de proteção ao trabalho, em benefício da expansão do capital financeiro, impõe grandes desafios às classes trabalhadoras, especialmente nos países em desenvolvimento, como os da América Latina, como é o caso do Brasil. Nessa região, a superexploração do trabalho é historicamente mais acentuada e os direitos sociais e trabalhistas foram conquistados tardiamente. Essa estratégia promove uma reestruturação que desloca a responsabilidade pela segurança social do Estado para o mercado, precarizando os serviços sociais a ponto de torná-los sinônimo de risco, insegurança e instabilidade.

Esse cenário insere-se em um movimento mais amplo de desmonte dos sistemas de seguridade social e de proteção ao trabalho, promovido em benefício da expansão do capital financeiro, destacam Lourenço, Lacaz e Goulart (2017, p 467-468). Nos países em desenvolvimento, como os da América Latina e, especificamente, o Brasil, os autores consideram que esse processo agrava os desafios enfrentados pelas classes trabalhadoras, visto que há uma marca histórica da superexploração do trabalho e a conquista tardia de direitos sociais e trabalhistas, além do fato da segurança social vir sendo reestruturada para transferir responsabilidades do Estado para o mercado.

Dessa forma, o desmonte dos sistemas públicos fragiliza os serviços sociais, tornando-os sinônimos de risco, insegurança e instabilidade. Como consequência, trabalhadores em melhores condições financeiras, juntamente com as empresas empregadoras, recorrem a alternativas privadas, como planos de saúde, escolas particulares e previdência complementar, frente à fragilidade dos sistemas públicos. Assim,

há uma inversão do desejo. Lutas sociais que outrora alargaram o papel do Estado, promovendo a redistribuição da renda socialmente produzida, sobretudo nos dois últimos decênios, retroagem, e alguns setores do sindicalismo entregam-se aos fascínios da promessa dos fundos de investimento, aceitando trocar PS pública pela previdência privada. A práxis política é reflexo da estrutura do mercado de trabalho,

hoje marcado por insuportáveis níveis de desemprego (Lourenço; Lacaz; Goulart, 2017, p. 470).

Esse cenário de fragilidade dos serviços sociais, aliado à busca de alternativas privadas, insere-se em uma conjuntura mais ampla, marcada por uma agenda regressiva de austeridade e ajuste fiscal, cujas raízes históricas estão pautadas na subordinação das políticas públicas às demandas do capital financeiro. Essa dinâmica incide diretamente sobre a estrutura do mercado de trabalho e a vida social, uma vez que, ao promover alternativas de mercado, o Estado exime-se de sua responsabilidade na proteção social, transferindo os riscos associados ao envelhecimento e à incapacidade de trabalho para os indivíduos.

No que diz respeito à aposentadoria, a promoção de alternativas de mercado transforma um direito social em um produto financeiro, restringindo o acesso à proteção a quem podem pagar e ampliando as desigualdades. Isso resulta em maior insegurança econômica na velhice, aumento da exclusão social e precarização das condições de vida dos aposentados, além de enfraquecer o papel do Estado como garantidor do bem-estar coletivo.

Dessa forma, é importante destacar algumas mudanças que impactaram diretamente o benefício da aposentadoria. A Emenda Constitucional nº 95, aprovada em 2016 - conhecida como a PEC do Teto de Gastos - estabeleceu o congelamento dos gastos públicos pelo período de 20 anos afetando as políticas de seguridade social e consequentemente, o desenvolvimento social e econômico do país, ao priorizar o ajuste fiscal em detrimento de investimentos essenciais para a população. Essa medida reduziu a capacidade do Estado de investir em políticas de seguridade social, incluindo a Previdência, deixando os trabalhadores ainda mais dependentes de soluções privadas.

Dando continuidade, no ano seguinte foi aprovada a Lei nº 13.467 que promoveu uma série de mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acentuando os debates sobre seus impactos na proteção social e na qualidade do trabalho. O governo sustentava o discurso de modernização das relações de trabalho e estímulo à criação de empregos, uma vez que sofria forte pressão de setores empresariais e investidores para flexibilizar a legislação, com o argumento de que a rigidez das leis trabalhistas dificultava a contratação de novos trabalhadores. Entretanto, a contrarreforma trabalhista trouxe graves retrocessos à classe trabalhadora, representando medidas de desregulamentação das relações de trabalho e de desproteção social.

Esse cenário é especialmente preocupante, uma vez que a seguridade social sempre se estruturou com base na organização do trabalho, surgindo como resposta do Estado para regular as relações econômicas e sociais após a Segunda Guerra Mundial. Ademais, a atual conjuntura

brasileira é marcada por uma agenda regressiva e enérgica de austeridade e ajuste fiscal, incidindo de forma direta na dinâmica do mundo do trabalho e na vida social.

Desse modo, essa agenda de austeridade, ao impor cortes nos investimentos em políticas públicas, afeta diretamente o financiamento da saúde, da previdência e da assistência social, comprometendo a qualidade de vida de milhões de trabalhadores, - especialmente os mais vulneráveis - que dependem desses mecanismos de proteção para garantir sua subsistência.

Enfim, diante da redução do papel do Estado na proteção social, acompanhada por um processo de precarização das relações de trabalho - que inclui a flexibilização das leis trabalhistas, o avanço de formas mais precárias de emprego e o crescimento da informalidade - observa-se a retirada de direitos historicamente conquistados. Consequentemente, a informalidade e a ausência de garantias contribuem para a ampliação da pobreza e da exclusão social, criando um ciclo vicioso de vulnerabilidade e marginalização, que acentua a desigualdade social.

3.2 (DES)PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NO BRASIL

A Constituição Federal de 1988 foi um marco decisivo para a proteção social no Brasil, como vimos anteriormente, uma vez que consolidou a previdência social como direito de todos os trabalhadores urbanos e rurais, ampliando a cobertura previdenciária e promovendo a universalização dos direitos sociais.

Nela estão previstos como princípios, “a universalidade dos direitos, a uniformidade e equivalência dos direitos, a diversidade de financiamento - no sentido de transferir recursos do capital para o trabalho- e a gestão democrática e descentralizada”. Esses princípios constituem bases fundamentais para a organização e o funcionamento da seguridade social no Brasil, visando garantir a cobertura da proteção social a todos os brasileiros. Entretanto, Boschetti (2009, p. 12) destaca que todos esses princípios vêm sendo alvo de ataques através de contrarreformas ou de medidas apresentadas como técnicas, que, na realidade, possuem o claro objetivo político de desmonte da seguridade social.

Assim, as reformas ocorridas nos anos de 1998, 2002, 2003 e a mais recente, em 2019, tiveram como foco a previdência, promovendo restrições de direitos e redução do valor dos benefícios, com impacto direto sobre a aposentadoria.

A primeira mudança foi implementada pela Emenda Constitucional Nº 20, de 15 de dezembro de 1998. No que se refere à aposentadoria, destaca-se a extinção da aposentadoria proporcional ao tempo de serviço, tanto no setor público quanto no privado. Antes, era possível

:aposentar-se com tempo de contribuição inferior ao exigido (35 anos para homens e 30 anos para mulheres), recebendo um valor proporcional ao tempo contribuído. Outra alteração foi a instituição da idade mínima para aposentadoria por tempo de contribuição: exigiu-se 60 anos de idade e 35 de contribuição para homens, e 55 de idade e 30 de contribuição para as mulheres. Já os proventos integrais, passaram a ser condicionados às idades de 65 anos, para homens, e 60 anos, para as mulheres, observada a proporcionalidade ao tempo de contribuição.

No que se refere aos servidores públicos, Faleiros (2009, p. 112) destaca outras mudanças, que serão apresentadas no quadro a seguir:

Quadro - Mudanças na aposentadoria dos servidores públicos

Alterações implementadas com a EC Nº 20	Previdência com caráter contributivo
	Cumprimento do prazo de 10 anos no serviço público e de 05 no cargo efetivo
	Proibição de aumento em relação ao que teria no cargo efetivo
	Totalidade da remuneração
	Proibição de critérios diferenciados, exceto em condições que prejudicam a saúde
	Redução de idade para professor primário ou secundário
	Revisão das remunerações na forma da Lei
	Teto para aposentadoria de acordo com a reforma administrativa
	Proibição de contribuição do Estado às entidades acima da contribuição do segurado
	Disciplinamento por Lei da relação entre o Estado e entidades de previdência

Fonte: Faleiros, 2009.

O autor ainda faz referência à criação do fator previdenciário, instituído pela Lei Nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, que introduziu mudanças no cálculo dos benefícios, considerando a idade do segurado, o tempo de contribuição e a expectativa de vida. Esse fator desconsidera a questão do tempo de trabalho e privilegia a idade, penalizando aqueles que decidem se aposentar precocemente, reduzindo o valor do benefício e incentivando a sua permanência no mercado de trabalho por mais tempo. Inicialmente, os servidores públicos não foram afetados, pois ainda previa a aposentadoria integral. Adiante, serão discutidas outras reformas que alteraram esse quadro.

Na sequência, a Emenda Constitucional Nº 41, de 19 de dezembro de 2003, equiparou as regras previdenciárias para todos os trabalhadores brasileiros, “estabelecendo um teto de remuneração para as aposentadorias e pensões dos servidores públicos equivalente ao do RGPS

e aumentando a idade para aposentadoria dos servidores: de 53/48 anos para 60/55 (homens e mulheres respectivamente)” (Lanzara; Silva, 2023). Além disso, instituiu-se a contribuição dos inativos no RPPS, levando os aposentados e pensionistas cujos proventos excedem o teto a contribuir com 11% do valor de seus benefícios, concretizando as tentativas anteriores de adoção dessa medida.

Dezesseis anos depois, em 12 de novembro de 2019, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 103/2019, marcando nova reforma com foco no sistema previdenciário e contribuindo para o contínuo desmonte da proteção social dos trabalhadores. Para a população idosa, o aumento da idade mínima passou a ser compreendido como forma de desproteção, dada sua repercussão direta nas aposentadorias e, por conseguinte, na qualidade de vida.

A reforma fixou idades mínimas no RGPS – 62 anos para mulheres e 65 anos para homens – e reduziu as taxas de substituição, ao estabelecer que o valor das aposentadorias corresponderá a 60% da média dos salários de contribuição, exigindo-se 40 anos de contribuição para o recebimento do benefício integral. Nesse sentido, projeta-se uma diminuição substancial dos valores pagos pelo RGPS, o que tende a desestimular a contribuição de trabalhadores com renda superior a um salário-mínimo. Para os servidores públicos, regidos pelo RPPS, destaca-se a introdução de alíquotas escalonadas de contribuição previdenciária sobre o salário, que podem alcançar 22%.

O quadro a seguir apresenta, de forma detalhada, as mudanças introduzidas pelas reformas no tocante à aposentadoria dos servidores públicos.

Quadro 1 - Mudanças na aposentadoria dos servidores públicos com as reformas

Aspecto	Antes de 1998	Reforma 1998	Reforma 2003	Reforma 2019
Integralidade dos proventos	Garantia do último salário recebido	Mantida para ingressantes antes de 1998, cumpridos os requisitos	Fim da integralidade para os novos ingressantes, mantida para quem ingressou antes com regras específicas	Fim da integralidade para ingressantes após 2013 e mantida para quem ingressou antes com regras mais rígidas
Cálculo da aposentadoria	Baseado no último salário recebido	Mantido para ingressantes antes de 1998	Baseado na média de todos os salários de contribuição para ingressantes após 2003.	Limitada ao teto do INSS, a menos que optem pela previdência complementar
Paridade	Reajuste igual aos servidores ativos	Mantida para ingressantes antes de 1998	Fim da paridade para novos ingressantes	Fim da paridade para novos ingressantes
Idade mínima	Não havia exigência	Exigência de 60 anos para homens e 55 anos para mulheres com proventos integrais	Mantida	Exigência de 65 anos para homens e 62 anos para mulheres com proventos integrais

				para ingressantes até 2003
Tempo de contribuição	35 anos para homens e 30 para mulheres	35 anos para homens e 30 para mulheres com 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo	35 anos para homens e 30 para mulheres com 20 anos de serviço público e 10 anos no cargo para manter a integralidade e paridade	35 anos para homens e 30 para mulheres com 20 anos de serviço público e 10 anos no cargo para manter a integralidade e paridade

Fonte: elaboração do autor.

Assim, as reformas da previdência têm significado para os trabalhadores a perda de direitos conquistados ao longo dos anos, configurando um quadro de (des)proteção, na medida em que incidem sobretudo sobre um benefício que deveria assegurar compensações após tantos anos de dedicação ao trabalho. A seguir, examina-se de que forma essas mudanças afetam a vida dos trabalhadores do serviço público.

A eliminação da integralidade dos proventos e da paridade produz dois efeitos imediatos sobre a condição financeira dos aposentados e, conseqüentemente, sobre sua qualidade de vida.

Outro aspecto relevante diz respeito ao aumento da idade mínima para a aposentadoria, que obriga a permanência no mercado de trabalho por mais tempo, podendo, inclusive, desencadear ou agravar problemas de saúde física e/ou mental.

Em relação aos efeitos das mudanças no setor público, Faleiros (2009) questiona a atuação do Estado como agente responsável por garantir os direitos dos servidores, apontando a clara intenção de responsabilizá-los pela sua própria previdência (Faleiros, 2009, p. 114).

Some-se a isso a transição para um sistema de previdência complementar para os servidores ingressantes a partir de 2013, o que representa uma privatização parcial da previdência: aqueles que desejarem proventos acima do teto do INSS precisam contribuir para um fundo privado, ficando sujeitos às flutuações do mercado financeiro e sem as mesmas garantias que o regime público oferecia anteriormente.

Na mesma direção, a reforma trabalhista que ocorreu no ano de 2017 deu continuidade à desconstrução de direitos e do sistema de proteção social. As novas formas de contratação e de vínculo laboral submetem a classe trabalhadora às intempéries sociais próprias das crises do modo de produção capitalista. As conseqüências manifestam-se nos arranjos contratuais, que, além de gerar insegurança e incerteza, ampliam a instabilidade e a proliferação de formas

precárias e informais de trabalho. Além disso, a terceirização, o rebaixamento salarial e a perda de direitos, de um modo geral, compõem um cenário de (des)proteção do trabalhador.

Diante desse quadro, intensifica-se o incentivo ao empreendedorismo, que transfere responsabilidades à classe trabalhadora - iludida com o discurso neoliberal -, impulsionando a buscar formas de tornar-se autônoma e, portanto, “livre”. Livre de direitos, inclusive.

3.3 O AMPARO LEGAL À PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

As principais normas direcionadas à questão do envelhecimento encontram-se na Constituição Federal de 1988, na Política Nacional do Idoso (PNI) e no Estatuto do Idoso. No âmbito do serviço público, destacam-se a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (PASS) e a Portaria 20/2018 do Ministério do Planejamento, que trata da educação para a aposentadoria.

O artigo 230 da Constituição Federal estabelece que é dever da família, da sociedade e do Estado proteger e amparar as pessoas idosas, promovendo sua integração na comunidade, preservando sua dignidade e bem-estar, além de assegurar-lhes o direito à vida. Esse dispositivo embasa a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso, que o referendam ao atribuir à família, à sociedade e do Estado a responsabilidade de assegurar os direitos da pessoa idosa.

A Política Nacional do Idoso juntamente com o Estatuto do Idoso e a Política de Atenção à Saúde dos Servidores Públicos, em conjunto, justificam uma abordagem abrangente, que protege não apenas o direito ao trabalho, mas também a saúde e a qualidade de vida dos servidores. Assim, pensar e desenvolver ações que promovam um envelhecimento saudável-associado à construção de um projeto de vida pós-carreira - é fundamental.

Portanto, a integração entre a PNI, o Estatuto do Idoso e a Política de Atenção à Saúde e Segurança dos Servidores Públicos revela a necessidade de um olhar ampliado sobre o processo de envelhecimento dos servidores. Essas políticas, quando trabalhadas de forma integrada, podem promover um envelhecimento ativo e saudável, garantindo que os servidores não apenas mantenham sua saúde física, mental e emocional durante o tempo de serviço, mas também ingressem na aposentadoria com maior segurança, podendo decidir qual o melhor momento para o desligamento.

3.3.1 A Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso

O contexto de criação da Política Nacional do Idoso (PNI), através da Lei Nº 8842, de 04 de janeiro de 1994, foi marcado pela redemocratização iniciada na segunda metade dos anos 1980, com o fim da ditadura militar e a promulgação da Constituição de 1988, que serviu de fundamento legal para definição dos seus princípios. Tratou-se de um período desafiador, no qual se buscou controlar a hiperinflação e modernizar a economia brasileira, favorecendo a estabilidade política e econômica e, ao mesmo tempo, consolidando a democracia.

Dando continuidade a esse processo de expansão dos direitos civis, políticos e sociais, a PNI representou um avanço na ampliação dos direitos das pessoas idosas, já que, inicialmente as políticas se concentravam na assistência e na garantia de renda.

Partindo do princípio de que a pessoa idosa deve ser reconhecida como sujeito de direito em áreas como saúde, educação, trabalho, lazer, moradia, entre outras, essa lei define como objetivo central a garantia dos direitos sociais dessas pessoas, a fim de que favoreçam sua autonomia, integração e participação ativa na sociedade.

Ao analisar a PNI, Teixeira (2008) remete aos princípios constitucionais da descentralização e participação popular, ressaltando que há uma redefinição da direção social e do sentido dessa participação, em que a sociedade civil passa a figurar como instância da proteção social - com ou sem recursos do Estado. A autora acrescenta tratar-se uma retórica neoliberal que incentiva a redução das atividades estatais na reprodução social do trabalho, instaurando um novo desenho das políticas sociais.

Nesse sentido, o primeiro princípio orientador da lei reforça tal perspectiva ao estabelecer que “a família, a sociedade e o Estado têm o dever de assegurar ao idoso todos os direitos da cidadania, garantindo, sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade, bem-estar e o direito à vida” (Brasil, 1994). A partir desse princípio, observa-se uma responsabilidade distribuída, que se articula à redefinição do papel da sociedade civil como agente de proteção social.

Mais adiante a autora destaca:

apesar de garantir formalmente direitos sociais, os princípios e as diretrizes da lei distribuem as responsabilidades na garantia desses direitos. Todavia, cabe ao Estado, por gerir fundos públicos, colocando-se como esfera pública por excelência, garantir tais direitos prioritariamente, pois repassar responsabilidades para a sociedade civil é uma negação do direito e tem significado o retorno do mercado na provisão do bem-estar ou da filantropia moderna para os pobres e um reforço ao âmbito da ajuda voluntária, da solidariedade, nas ações sociais, que, em si, não podem garantir direitos, pois não se movem por princípios de universalidade, considerando-se seu âmbito restrito de ação (e de financiamento), sendo geralmente respostas pontuais, locais e precárias (Teixeira, 2008, p. 267).

No tocante à temática em estudo, as diretrizes da lei oferecem a base legal para os programas de preparação para a aposentadoria, conforme a alínea c do item IV do art. 10 - que define as competências dos órgãos e entidades públicos na implementação da PNI – ao determinar “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento”.

Esse compromisso é reforçado pelo Estatuto do Idoso, instituído pela Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que reafirma tal competência ao estabelecer, no artigo , inciso II, do Capítulo VI (“Da profissionalização e do trabalho”), a importância de o poder público “criar e estimular a preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania” (Brasil, 2003).

Dessa forma, tanto a PNI quanto o Estatuto reforçam a necessidade de um planejamento adequado para a aposentadoria, promovendo maior conscientização e preparação dos trabalhadores. A literatura ressalta a importância desse planejamento por meio da implantação de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) nas organizações (França, 2009).

Nessa perspectiva, a autora sustenta que, para que a transição trabalho/aposentadoria ocorra de forma mais tranquila, é fundamental a realização desses programas:

o PPA facilita o bem-estar dos futuros aposentados, pois enfatiza os aspectos positivos e oportuniza a reflexão sobre os aspectos negativos da transição bem como a discussão de alternativas para lidar com eles. É a oportunidade para receber informações e para a adoção de práticas e estilos de vida que promovam a saúde. É também o momento para (re)construir o projeto de vida a curto, médio e longo prazos, priorizando os seus interesses e as atitudes que precisa tomar para realizar seus projetos pessoais e familiares (França, 2009, p. 743).

A autora destaca, ainda, que o PPA contribui significativamente para o bem-estar dos futuros aposentados ao proporcionar um espaço de planejamento e reflexão que além de enfatizar os aspectos positivos da transição para a aposentadoria, aborda os desafios e dificuldades que podem surgir, oferecendo oportunidades para discutir alternativas e formas de enfrentamento.

3.3.2 A Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS e a Portaria 20/18 do Ministério do Planejamento

A Portaria Normativa Nº 3, de 25 de março de 2013, “institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.”

O art. 1º, parágrafo único, dessa Portaria, estabelece que essas diretrizes integram o conjunto de ações da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS, prevista no Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que criou o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS.

Por sua vez, as diretrizes determinam que a implantação da PASS deve ocorrer de forma descentralizada e transversal, por meio das áreas de gestão de pessoas, de saúde e de segurança no trabalho, contemplando a gestão participativa.

Com o objetivo de apoiar políticas e projetos voltados à promoção da saúde e à melhoria da qualidade de vida no trabalho, as ações, além de terem o foco na prevenção de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho, também dão ênfase à educação em saúde para a adoção de práticas que melhorem as condições e a qualidade de vida no trabalho.

Nessa perspectiva, a promoção da saúde prevê que o planejamento das ações priorize a saúde do adulto e do idoso, abordando os seguintes temas: alimentação saudável, cuidado integral em saúde, desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho e envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria.

Ao estudar essa temática, constata-se a ausência de um documento oficial consolidado sobre a PASS; entretanto porém, no Portal do Servidor do governo federal estão disponíveis conteúdos sobre o SIASS, dentre eles os cinco eixos da PASS: promoção à saúde; prevenção de danos ou agravos à saúde do servidor; assistência à saúde do servidor; vigilância em saúde do servidor e perícia oficial em saúde, com suas respectivas definições.

No que diz respeito à promoção à saúde, estabelece-se que as ações devem fomentar a compreensão ampliada da relação entre saúde, doença e trabalho, incentivando o desenvolvimento de práticas de gestão, bem como atitudes e comportamentos que contribuam não apenas para a proteção da saúde individual, mas também coletiva.

Assim, encontra-se a seguinte contribuição, que trata de ações desenvolvidas para consolidar a PASS:

nos últimos anos, o Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor (DESAP) da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) vem buscando implantar uma das normatizações estabelecidas na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal (PASS): a adoção de Programas de Preparação para Aposentadoria pelos órgãos vinculados ao Executivo. Os conteúdos que abrangem tais programas

objetivando incrementar o cuidado humanitário com o servidor em fase de aposentadoria, em suma, são: Prevenção e Promoção da Saúde Mental e Políticas Públicas sobre Educação para Aposentadoria e Envelhecimento Ativo; Modelos Teóricos que Fundamentam os Programas de Educação para Aposentadoria; Formatos de Programas de Educação para a Aposentadoria e Planejamento de Programas de Preparação para Aposentadoria, envolvendo questões financeiras, psicológicas, estudo relativo ao conhecimento sobre aposentadoria (leis, investimentos, etc.) e ocupação, pós carreira, dentre outros. Como resultado, espera-se que a implantação desses programas pelos órgãos públicos federais traga benefícios às pessoas em transição para aposentadoria ou que desejem se preparar com antecedência para essa época da vida, independente da idade e tempo de serviço no órgão (Costa, 2016, p. 56).

No que se refere à educação para a aposentadoria, encontra-se fundamento legal na Portaria nº 12, de 20 de novembro de 2018, que “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”.

Essa Portaria estabelece diretrizes para programas e ações que promovam a educação para a aposentadoria dos servidores públicos civis da União, autarquias e fundações federais de forma descentralizada e transversal, por meio das áreas de gestão de pessoas e de saúde dos órgãos e entidades que compõem o SIPEC. O objetivo principal é promover essa educação desde o ingresso do servidor, durante a vida profissional, na transição para a aposentadoria e após ela.

Dessa forma, os órgãos e entidades devem fomentar programas, projetos e ações de promoção da educação para aposentadoria que busquem o envelhecimento ativo e saudável, valorizando a qualidade de vida dos trabalhadores próximos da aposentadoria ou já aposentados. Devem ainda, fortalecer aspectos pessoais, psicossociais e organizacionais, proporcionando uma transição tranquila, ao mesmo tempo em que combatam o ageísmo e a discriminação etária. Outro aspecto relevante é a busca pela preservação e o reconhecimento da memória institucional, a partir do conhecimento e a experiência dos trabalhadores mais velhos.

Nessa perspectiva, termos como ageísmo, aposentadoria, educação para a aposentadoria e envelhecimento ativo estão definidos no artigo 3º dessa Portaria e subsidiam as ações, estabelecendo entendimento comum sobre tais conceitos e sobre os procedimentos a serem adotados, garantindo coerência e eficiência. Assim, considera-se a aposentadoria como um processo e, por isso, reforça-se a importância de fazer um planejamento ao longo da vida para assegurar uma transição bem sucedida.

COMPETÊNCIAS	
Órgão central do SIPEC	I - Formular e propor orientações, portarias e outros atos normativos complementares a esta Portaria; II - Promover e apoiar capacitação, estudos e pesquisas pertinentes à temática, contribuindo para a oferta de programas, projetos e ações de promoção da educação para aposentadoria; III - promover estudos das legislações relacionadas à aposentadoria, no âmbito de sua competência, e propor o seu aperfeiçoamento; IV - Difundir informações que contribuam para ações de promoção da educação para aposentadoria; e V - Dar visibilidade às ações e aos programas de promoção da saúde ofertados pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, a partir das iniciativas registradas no sistema informatizado disponibilizado pelo órgão central.
Dirigentes dos órgãos ou entidades e gestores de pessoas:	I - coordenar e executar programas, projetos e ações voltados à promoção da educação para aposentadoria; II - viabilizar o levantamento do perfil funcional dos servidores, a partir de fontes de informação existentes, com o objetivo de orientar as ações de promoção de educação para aposentadoria; III - incluir, sistematicamente, ações programáticas direcionadas para promoção da educação para aposentadoria dos servidores no plano orçamentário e nos relatórios anuais de gestão do órgão ou entidade; IV - assegurar o cumprimento destas diretrizes e promover a formação e capacitação das equipes envolvidas nos programas, projetos e ações voltados à promoção da educação para aposentadoria; V - desenvolver estratégias de atenção ao aposentado, de acordo com suas demandas institucionais, de forma a mantê-lo informado e integrado aos programas, projetos e ações em desenvolvimento e mudanças implantadas no órgão; VI - garantir o registro das informações relativas aos programas, projetos e ações de promoção da educação para aposentadoria no módulo de promoção da saúde do sistema informatizado disponibilizado pelo órgão central do SIPEC; e VII - firmar cooperações técnicas ou outras alternativas que assegurem os meios e recursos necessários para o desenvolvimento de programas, projetos e ações de promoção da educação para aposentadoria, em consonância com as diretrizes estabelecidas nesta portaria, respeitando as características institucionais e regionais.
Equipes multiprofissionais vinculadas aos órgãos e entidades que compõem o SIPEC	I - Sistematizar e analisar os dados do perfil funcional, II - Planejar, executar e avaliar programas, projetos e ações de promoção da educação para aposentadoria; e III - Realizar o registro das informações relativas aos programas, projetos e ações de promoção da educação para aposentadoria no sistema informatizado disponibilizado pelo órgão central.

Fonte: elaborado pelo autor.

No que diz respeito ao financiamento das ações voltadas à promoção da educação para aposentadoria, cabe aos órgãos e entidades vinculados ao SIPEC planejar e alocar os recursos e meios necessários, conforme o previsto no plano orçamentário. Além disso, recomenda-se que tais órgãos e entidades observem essas diretrizes na elaboração de orientações e práticas

específicas – inclusive junto aos prestadores de serviços - de cada órgão, sem causar prejuízos à administração. Por fim, destaca-se a importância de elaborar e implementar um plano de ação para promover a educação para aposentadoria dos servidores públicos federais, tanto ao longo da carreira quanto ao longo do período de aposentadoria.

4 UNIVERSIDADE COMO TERRITÓRIO DE VIVÊNCIA: UMA ANÁLISE DOS PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

“...a Universidade, por natureza, é sempre um misto de realidade e utopia, lugar de produção, reprodução e confluência de saberes, além de espaço exemplar de contínua ampliação de direitos. (Salles; Miguez, 2018)

Este capítulo analisa as ações de preparação para a aposentadoria promovidas por duas universidades federais da Bahia. Considerando a pertinência do tema no âmbito do POSTERR, ressalta-se a universidade enquanto espaço de reprodução social e, portanto, espaço de vivência e construção de saberes, na perspectiva do território como categoria analítica. O fundamento teórico ancora-se no pensamento de Santos (2003), Koga (2013;2015), Abreu (2015).

A autora, Maria Helena Elpídio Abreu, a partir do pensamento crítico marxista, defende o território como espaço socialmente produzido que reflete a totalidade das relações de produção e reprodução da vida social. Nesse contexto, a universidade, inserida no território, é influenciada pelas exigências do mercado e pelas políticas públicas que expressam interesses hegemônicos. Ainda assim, permanece como um espaço social dinâmico, em que coexistem as contradições do capitalismo, mas também possibilidades concretas de transformação social.

Segundo a autora, o território expressa dialeticamente as contradições da totalidade concreta, configurando-se como espaço pleno de contradições e determinações sociais que traduzem a produção e reprodução da vida social. As cidades, nesse processo, constituem-se enquanto produto a ser explorado pelo capitalismo financeiro, que estimula um modelo concorrencial voltado à especulação financeira e fundiária.

A dimensão espacial, portanto, é compreendida como mediação constitutiva das relações sociais, e o território, como categoria central de apreensão e análise da realidade, dada a sua relevância na organização do capitalismo. Desse modo, em momentos de crise, acirram-se as manifestações da questão social e a reorganização do capital, ampliando assim as possibilidades de leitura dos territórios em sua totalidade.

O geógrafo Milton Santos traz uma importante contribuição ao definir o “uso” como elemento essencial do território. Para ele, o território “usado” está diretamente relacionado ao espaço geográfico, entendido, pelos autores hegemônicos, como um recurso e, pelos demais, como um abrigo. Santos propõe considerar o espaço geográfico como uma instância social, possibilitando o diálogo entre a Geografia e as demais disciplinas. O espaço geográfico é sinônimo de território usado, no sentido de ser o espaço que abriga – pessoas, instituições e

organizações. Entretanto, há que se distinguir o território normado (ou território nacional) e o território como recurso (espaço internacional), de interesse das empresas.

Ainda segundo o autor, o território usado, enquanto categoria social, atua como mediação entre o global e o local. Santos (2003, p. 87) o define como uma categoria integradora por excelência, sobretudo no planejamento, pois rompe com a falsa premissa de que a gestão intersetorial pode ser alcançada apenas pela mera justaposição de setores nos planos institucionais. Para Milton Santos, o território usado é categoria essencial para a elaboração do futuro, e o seu uso se realiza na dinâmica dos lugares - espaços de existência e coexistência fundados na solidariedade.

É nesse espaço que se estabelecem as relações sociais e onde se vislumbra a possibilidade de resistência aos processos perversos do mundo, dada a efetiva da comunicação e consequente troca de informação, que viabilizam, a transformação social a partir da construção política dos diversos atores. As universidades enquanto instituições públicas, integram este território usado, ao configurarem-se como espaços de existência e convivência, conforme propõe Milton Santos.

Nessa perspectiva, Dirce Koga utiliza o conceito de "território de vivência", que ultrapassa a delimitação geográfica. Trata-se de um espaço construído e constantemente ressignificado pelas experiências, relações sociais, práticas culturais e afetos dos indivíduos que o habitam. Em outras palavras, o território de vivência é o lugar onde as pessoas constroem identidades e vínculos e experimentam o pertencimento – a materialização do cotidiano, das histórias e das lutas de uma comunidade. (Koga, 2015)

Com base nessa concepção, compreende-se a universidade não apenas como espaço de formação acadêmica e produção de conhecimento, mas como território vivo — marcado pela convivência, pela troca de experiências e pela construção coletiva de saberes.

Assim, a Universidade Federal da Bahia (UFBA) e a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), sob as perspectivas do território usado e do território de vivência, configuram-se como espaços dinâmicos, onde sujeitos – professores, técnicos-administrativos e estudantes – interagem e constroem suas trajetórias pessoais e profissionais.

No contexto da preparação para a aposentadoria, essa dimensão territorial assume um papel essencial, pois a universidade não é apenas um local de trabalho, mas um espaço de pertencimento e identidade. Ao analisar UFBA e UFRB sob a dimensão do território usado/de vivência, torna-se possível discutir como essas instituições promovem ações de transição para a aposentadoria e de que forma os servidores vivenciam essa passagem em um espaço que ocupou lugar central em suas vidas por muitos anos.

A universidade, portanto, deve ser compreendida não apenas como um espaço físico, mas como um campo de experiências, relações sociais e culturais – onde as contradições e os conflitos do sistema capitalista se fazem presentes -, evidenciando a necessidade de intervenções que dialoguem com a realidade local. Sua função social vai além da educação e da pesquisa, abrange a promoção da inclusão, do desenvolvimento social e econômico, da sustentabilidade e da reflexão crítica, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa, equitativa e desenvolvida. Essa abordagem permite uma leitura do território que considera as dimensões subjetivas e relacionais, reconhecendo múltiplas camadas de desigualdade, potencialidades e contradições.

Após essa reflexão sobre a universidade pública como território de vivência e espaço de construção e reprodução de saberes, torna-se fundamental apresentar as universidades estudadas e registrar as ações voltadas à preparação para a aposentadoria, com base nos documentos institucionais analisados. Em consonância com o objetivo deste capítulo, a análise ancora-se nos três objetivos específicos que norteiam este estudo:

- Verificar as trajetórias da UFBA e da UFRB na construção das ações de preparação para aposentadoria;
- Buscar evidenciar as possíveis correlações entre as ações desenvolvidas por ambas as universidades;
- Caracterizar o perfil dos participantes das ações realizadas na UFBA, com base nos dados disponíveis nos relatórios institucionais.

Para tanto inicialmente apresentar-se-ão a criação da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), suas trajetórias enquanto instituições públicas e a maneira como foram delineadas as ações voltadas à preparação para a aposentadoria. Em seguida, os dados coletados serão analisados com base nas categorias definidas e no referencial teórico adotado nesta dissertação.

4.1 A UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA (UFBA) E O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

A Universidade Federal da Bahia é uma autarquia com autonomia didático-científica, administrativa, patrimonial e financeira e foi criada em 18 de fevereiro de 1808 pela Carta Régia de fundação do Colégio Médico-Cirúrgico da Bahia, pelo Príncipe Regente D. João. Entretanto, só foi instituída no dia 8 de abril de 1946 pelo Decreto-Lei n. 9.155. No ano de 1968, foi reestruturada pelo Decreto n. 62.241 (Estatuto, Título I, capítulo I, art. 1º, p. 19). A organização

da UFBA segue o modelo de gestão das universidades federais, sendo regida por órgãos colegiados, como o Conselho Universitário (CONSUNI) e o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE). A Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP) desempenha um papel fundamental na formulação e execução das políticas de gestão de pessoal, incluindo as ações voltadas à qualidade de vida no trabalho e, dentre elas, a preparação para aposentadoria.

A UFBA, é portanto, uma das maiores e mais tradicionais universidades do Brasil, com amplo alcance, concentrando suas atividades acadêmicas e administrativas principalmente em Salvador, mas também expandindo sua atuação para cidades como Camaçari e Vitória da Conquista. Sua influência extrapola os limites físicos da universidade, constituindo-se como um importante polo de formação de profissionais e produção de conhecimento no estado da Bahia.

Do ponto de vista do território usado e da vivência, a UFBA representa não apenas um espaço institucional de ensino e pesquisa, mas também um ambiente de socialização e pertencimento para servidores e estudantes. Para muitos servidores, a universidade é um espaço de construção de carreira e identidade profissional, o que impacta diretamente a forma como percebem o momento da aposentadoria e a necessidade de ações preparatórias.

Essa dimensão simbólica da universidade como território de pertencimento articula-se com os objetivos institucionais formalmente estabelecidos no artigo 2º do Estatuto da UFBA. Esses objetivos orientam as ações da instituição, visando ao cumprimento de sua atividade fim, inclusive aquelas voltadas ao cuidado com os servidores.

Considerando seu caráter público e sua diversidade interna, a Universidade Federal da Bahia tem como missão produzir e disseminar ciência, tecnologia, arte e cultura, base para a formação sólida de profissionais, docentes e pesquisadores que atuem dentro de elevados padrões de desempenho técnico e ético, sendo cidadãos comprometidos com a democracia e a promoção da justiça social.

Suas práticas institucionais são orientadas por valores que norteiam o planejamento estratégico. São eles: a indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão; a busca da excelência nas atividades-fim; o respeito à diversidade e combate a todas as formas de intolerância e discriminação; a abertura e rigor intelectual; a criatividade e busca de inovações; a valorização das pessoas; o diálogo, a transparência e o estímulo à cooperação; o respeito à história e tradição e abertura para a contemporaneidade; o rigor ético em suas decisões e ações; a busca pela equidade no acesso e permanência na universidade; o pluralismo de ideias; a promoção de valores democráticos e de cidadania; o compromisso com a transformação social;

o caráter público, gratuito e autônomo da universidade; além da sustentabilidade e da responsabilidade ambiental (PDI, 2018/2022, 2018, p. 65).

A história da Universidade Federal da Bahia entrelaça-se à trajetória do ensino superior e da pesquisa científica na Bahia, por ter sido a única instituição universitária federal no estado até meados da primeira década dos anos 2000, exercendo papel central no desenvolvimento baiano.

O contexto de criação da Universidade da Bahia, como era denominada inicialmente, foi marcado pelo período de renovação do país durante o governo do presidente Eurico Gaspar Dutra (1946-1951). A universidade foi oficialmente instalada em 2 de julho de 1946, no Terreiro de Jesus, na antiga Faculdade de Medicina, e somente em 1965 passou a adotar a denominação Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Sua constituição partiu do núcleo inicial formado pela Faculdade de Medicina, Escola Politécnica (1891), Faculdades de Direito (1897), Ciências Econômicas (1905), e Filosofia (1941). Em 1946 foi criada a Escola de Enfermagem e, em 1947, a Escola de Belas Artes (criada desde 1877), passa a fazer parte da Universidade da Bahia, trazendo não apenas as Artes Plásticas, mas também a Arquitetura para o convívio universitário.

Em 1948, ocorreu a reestruturação e anexação definitiva da Escola de Biblioteconomia (subvencionada desde 1946) e, em 1949, Odontologia e Farmácia, até então setores da Faculdade de Medicina (desde 1832 e 1879, respectivamente), conquistaram autonomia como Unidades Universitárias. Nesse mesmo ano, foi inaugurado o Hospital das Clínicas (atual Hospital Professor Edgard Santos - HUPES), com 17 enfermarias, 18 clínicas e ambulatórios, centro cirúrgico, além de cinco anfiteatros para as atividades de ensino, constituindo uma verdadeira revolução hospitalar para a época” (PDI 2018/2022, 2018, p.16-7).

Ao final do processo de criação, a UFBA reunia 17 Unidades de Ensino, o Hospital das Clínicas, o Museu de Arte Sacra, o Centro de Estudos Afro-Orientais, os Institutos de Extensão Cultural, o Instituto de Física e Matemática, um Teatro, uma Orquestra Sinfônica e o Madrigal.

Na gestão do Reitor Edgard Santos, consolidou-se um paradigma de cultura acadêmica transformadora, em uma universidade que, além de ofertar cursos em todas as áreas do conhecimento, ampliava suas publicações e demonstrava grande capacidade de pesquisa diversificada.

Em 1968, a Reforma Universitária promoveu uma reestruturação, passando a UFBA a contar com 24 Unidades de Ensino e diversos órgãos suplementares. Nesse período foi criado o Instituto de Geociências, inaugurado em março de 1970, seguido da criação do Centro de

Estudos Baianos (CEB), do Centro de Recursos Humanos (CRH), o Centro de Estudos Interdisciplinares para o Setor Público (ISP) e o Centro de Processamento de Dados (CPD).

A década de 1990 foi marcada pelo esforço de sobrevivência da instituição, em razão das limitações de financiamento e da luta pela manutenção de uma universidade pública, gratuita e de qualidade, agravada pelo número sem precedentes de aposentadorias, que retiraram da ativa cerca de 40% dos docentes (PDI 2018/2022, 2018, p. 23).

No início do século XXI, a UFBA protagonizou discussões sobre a democratização do acesso à universidade pública e a autonomia universitária. Nesse contexto, criou o Comitê Pró-Cotas em 2002 e implantou, em 2005, um sistema de reserva de vagas para alunos oriundos do sistema público de ensino.

Em abril de 2007, o governo federal instituiu o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, e a UFBA tornou-se matriz da expansão do ensino superior público federal no estado, atuando como tutora de três novas instituições: a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), em 2005, a Universidade Federal do Oeste da Bahia (UFOB), em 2013, a partir do desmembramento do Campus Professor Edgard Santos, em Barreiras; e a Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB).

Entre 2016 e 2017, a UFBA viveu um período de intensa valorização de sua memória institucional e de fortalecimento de suas funções acadêmicas. As comemorações dos 70 anos da universidade foram marcadas por ações simbólicas, como os Calendários das Artes e das Ciências, o lançamento da série “UFBA 70 Anos” pela EDUFBA, a aula inaugural em homenagem aos professores aposentados e a realização do primeiro Congresso da UFBA. Paralelamente, ampliaram-se as ações de pesquisa, com a criação de oito Institutos Nacionais de Ciência e Tecnologia (INCTs) e avanços em áreas estratégicas como células-tronco, energia, meio ambiente e democracia digital.

Em resposta à crise econômica, a universidade implementou medidas inéditas, como a contratação de 70 professores visitantes e a aprovação do regime de cotas na pós-graduação, ampliando o acesso e a diversidade acadêmica. A extensão universitária foi dinamizada, com maior participação de servidores, docentes e estudantes, impulsionando a produção artística, cultural e científica. No campo da comunicação institucional, destacaram-se a criação do Edgardigital e o fortalecimento da EDUFBA, com novos formatos como o Festival de Livros e Autores da UFBA. A educação a distância também se expandiu, com a criação de dez cursos de especialização.

Na área da saúde, a UFBA consolidou o SMURB como unidade do SIASS, voltada à promoção e prevenção da saúde de servidores e estudantes, além da ampliação dos

atendimentos ambulatoriais e laboratoriais integrados ao SUS, realizados por unidades como a Faculdade de Odontologia, a Faculdade de Farmácia e o Instituto de Ciências da Saúde. Na cultura e nas artes, a política de extensão se manifestou por meio da atuação dos museus (MAE, MAFRO, MAS), da Sala de Arte UFBA, da TV UFBA, e dos grupos artístico-culturais institucionais, além das inúmeras iniciativas culturais propostas por docentes, técnicos e estudantes, como saraus, exposições e eventos recreativos.

Esse conjunto de iniciativas articula-se diretamente com os objetivos estratégicos definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), especialmente no que se refere à valorização dos servidores docentes e técnico-administrativos. O PDI 2018–2022 ancora as ações voltadas ao bem-estar, à saúde e à preparação para a aposentadoria como dimensões essenciais da política de gestão de pessoas, nas quais se insere o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA).

Nesse contexto, o Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho da Coordenação de Desenvolvimento Humano da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas tem suas competências alinhadas ao PDI e ao Plano de Desenvolvimento dos Servidores da CDH. Esse núcleo é responsável pela elaboração e coordenação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da UFBA, pelo planejamento de outras ações e estratégias de disseminação da cultura de Qualidade de Vida no Trabalho, e pela avaliação dessas ações com base em indicadores estratégicos. Coube a ele a implantação do Programa de Preparação para a Aposentadoria a partir de 2007, que passou a ser denominado 'Planejando seu Futuro: transição para a Aposentadoria' pelos participantes em 2010, sendo logo incorporado ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT).

As ações de Qualidade de Vida no Trabalho organizam-se em dois grandes programas: o PQVT e o PAAS. O PQVT é composto pelos projetos Planejando seu Futuro: Transição para a Aposentadoria e Bem Viver. Por sua vez, o PAAS busca acompanhar o servidor desde seu ingresso até a saída da instituição, promovendo acolhimento, integração e desenvolvimento. Essas as ações são desenvolvidas de forma integrada com os diversos setores da PRODEP.

O projeto Planejando seu Futuro: Transição para a Aposentadoria tem como objetivo geral proporcionar subsídios para o desligamento da instituição e para a estruturação de um novo projeto de vida, com novas formas de realização profissional e satisfação pessoal, destinado a servidores (docentes e técnico-administrativos) que estejam, ao menos, a três anos da aposentadoria voluntária ou compulsória. Em 2017, o público-alvo foi ampliado para incluir também aposentados recentes e servidores a cinco anos da aposentadoria.

O projeto foi iniciado em 2006, mas teve suas atividades interrompidas pela greve dos servidores naquele ano, sendo retomado em 2007. Desde então, consolidou-se, enfrentando desafios próprios da temática da aposentadoria, especialmente no serviço público, diante das mudanças nas políticas implementadas pelos governos.

Entre os temas abordados estão: Legislação Previdenciária, Administração das Finanças e Alimentação Saudável, trabalhados em conjunto com oficinas vivenciais. Os depoimentos constantes nos relatórios destacam a relevância do projeto para a elaboração subjetiva da transição e para o fortalecimento do bem-estar dos trabalhadores:

a oportunidade de pensar, planejar, interagir com colegas, assimilar outras visões, fazer reflexões, nos dá certamente mais instrumentos para enfrentar uma transição muito importante em um momento que outras mudanças também acontecem em nossas vidas (alterações físicas, estrutura familiar – ninho vazio, etc.). Depois de participar desse trabalho ficou mais claro para mim que a aposentadoria é uma nova etapa da vida que me possibilita fazer novas escolhas e traçar um novo projeto de vida, em bases mais livres e flexíveis, de forma a desenvolver o meu potencial humano para ser mais feliz e contribuir mais para aqueles que estão próximos de mim (família, amigos, vizinhos, etc.) (Relatório NQVT, 2015, p. 12).

Quadro 3 - Atividades do PPA/UFBA

ANO	2015	2016	2017	2018	2019
A T I V I D A D E S	Palestra de Abertura	Palestra de Abertura	Palestra de abertura Administando o tempo livre	Sessão de cinema	Workhop
	Palestra Legislação Previdenciária	Palestra Administando o tempo livre	Palestra Legislação Previdenciária	Palestra de abertura Administando o tempo livre	Palestra Legislação Previdenciária
	Palestra Administando suas Finanças	Palestra Legislação Previdenciária	Palestra Administando suas Finanças	Palestra Legislação Previdenciária	Oficina Administando suas Finanças
	Palestra Alimentação Saudável	Palestra Administando suas Finanças	Palestra Alimentação Saudável	Workshop Administando suas Finanças	Palestra Alimentação Saudável
	Palestra Saúde e Longevidade	Palestra Alimentação Saudável	Palestra Saúde e Longevidade	Palestra Alimentação Saudável	Palestra Saúde e Longevidade
	Oficina Transição para Aposentadoria: aspectos psicológicos	Palestra Saúde e Longevidade	Palestra Aposentadoria Empreendedora	Palestra Saúde e Longevidade	Palestra Aposentadoria Empreendedora
	Oficina Aposentadoria: Uma Nova Etapa na Família	Oficina Aposentadoria Empreendedora	Palestra O voluntário no mundo moderno	Palestra Aposentadoria Empreendedora	Oficina Transição para Aposentadoria: aspectos Psicológicos

	Oficina Direcionamento para o Futuro: aposentadoria e projeto de vida	Oficina Alimentação Saudável	Oficina Transição para Aposentadoria: aspectos Psicológicos	Palestra O voluntário no mundo moderno	Oficina Aposentadoria: Uma nova etapa na família
		Oficina Consciência e Movimento Corporal	Oficina Aposentadoria: Uma nova etapa na família	Oficina Transição para a aposentadoria: aspectos psicológicos	Oficina Direcionamento para o futuro: aposentadoria e projeto de vida
		Oficina Navegando nas redes sociais	Oficina Direcionamento para o futuro: aposentadoria e projeto de vida	Oficina Aposentadoria: Uma nova etapa na família	Oficina de Encerramento (Avaliação)
		Oficina Memória	Oficina de Encerramento (Avaliação)	Oficina Direcionamento para o futuro: aposentadoria e projeto de vida	
		Oficina Transição para Aposentadoria: aspectos psicológicos		Oficina de Encerramento (Avaliação)	
		Oficina Aposentadoria: Uma nova etapa na família			
		Oficina Direcionamento para o futuro: aposentadoria e projeto de vida			
		Oficina de Encerramento (Avaliação)			

Fonte: Relatórios de gestão 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019.

4.2 A Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) e o Programa de Preparação para Aposentadoria

A Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) é uma autarquia com autonomia administrativa e didático-pedagógica e de gestão patrimonial e financeira própria. Foi criada pela Lei 11.151, de 29 de julho de 2005, no contexto do Projeto de Expansão das Universidades Federais, a partir do desmembramento da Escola de Agronomia da Universidade Federal da Bahia, com sede e foro na Cidade de Cruz das Almas, no estado da Bahia. Além da sede, é composta por sete campi distribuídos nas cidades de Amargosa, Cachoeira, Santo

Antônio de Jesus, São Félix, Feira de Santana e Santo Amaro, sendo esses dois últimos criados em 2013.

Assim, a UFRB é uma universidade mais recente em comparação à UFBA, mas que vem se consolidando como referência no ensino superior do interior da Bahia. Sua estrutura organizacional é descentralizada, com múltiplos centros de ensino localizados em diferentes cidades do Recôncavo Baiano. Entretanto, administrativamente, segue a mesma estrutura de governança das demais universidades federais, contando com conselhos deliberativos, pró-reitorias e setores administrativos específicos para a gestão de pessoal. Nesse âmbito, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal (PROGEP) é responsável pelas ações voltadas aos servidores, incluindo a preparação para aposentadoria.

Diferente da UFBA, que tem sua atuação majoritariamente urbana e centralizada em Salvador, a UFRB está instalada no interior do estado e possui forte relação com o contexto socioeconômico e cultural do Recôncavo Baiano. Sua presença em diversas cidades possibilita uma atuação mais próxima das comunidades locais, promovendo um modelo de ensino que valoriza as especificidades regionais.

A UFRB expressa um projeto de transformação social e de expansão do conhecimento no interior da Bahia, surgindo em uma região que marcada por rica história de encontros, diversidades e trocas culturais, de grande significado histórico para o Brasil. Fruto das mobilizações pela democratização do ensino superior, a UFRB herda tradições de luta do povo e assume o compromisso de produzir e difundir ciência e cultura, bem como contribuir para o desenvolvimento socioeconômico dos territórios do Recôncavo Baiano, Portal do Sertão e Vale do Jiquiriçá (PDI 2019/2030, 2019, p. 14).

A perspectiva de território usado e território de vivência manifesta-se na forte integração entre universidade e comunidade, onde servidores, estudantes e moradores locais compartilham experiências e constroem coletivamente um ambiente de troca de conhecimentos. Para os servidores da UFRB, o vínculo com a instituição associa-se, frequentemente, a uma relação mais próxima e comunitária, o que impacta sua percepção sobre o desligamento e a aposentadoria.

Inicialmente, a UFRB foi organizada em cinco centros de ensino, sendo quatro deles situados em municípios do Território de Identidade do Recôncavo: Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas (CCAAB) e Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CETEC), ambos em Cruz das Almas; Centro de Artes, Humanidades e Letras (CAHL), em Cachoeira; Centro de Ciências da Saúde (CCS), em Santo Antônio de Jesus. O quinto centro, de Formação

de Professores (CFP), localiza-se em Amargosa, no Território de Identidade do Vale do Jiquiriçá (PDI 2019/2030, 2019, p. 14).

Desde sua inauguração, em 2006, a UFRB implantou a Pró-Reitoria de Políticas Afirmativas e Assuntos Estudantis - PROPAAE, no intuito de proporcionar a equidade no acesso às políticas públicas e institucionais, uma iniciativa pioneira no âmbito das universidades federais (PDI 2019/2030, pg. 14). Em 2007, aderiu ao Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, que, no caso da UFRB, significou a consolidação da estrutura técnico-científica recém-instalada, ampliando padrões de ensino e fortalecendo a missão institucional” (PDI 2019/2030, 2019, p. 15).

Com o objetivo de democratizar o acesso ao ensino público de qualidade, e oportunizando o ingresso na universidade aos estudantes oriundos do interior do estado e das classes sociais menos favorecidas, em 2010 a UFRB tornou-se a primeira instituição baiana a adotar integralmente o Sistema de Seleção Unificada (SISU) do MEC como única forma de ingresso, em substituição ao vestibular. Em 2012, passou a integrar o Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB), através da Portaria nº 127, de 28 de agosto de 2012, ofertando cursos de nível superior na modalidade da educação a distância, voltados para públicos com dificuldade de acesso à formação universitária, e formando professores em EaD. (PDI 2019/2030, 2019, p. 15).

Em 2013, foi pioneira aplicação integral da reserva de 50% das vagas para alunos oriundos da rede pública de ensino e autodeclarados negros, pardos, indígenas ou pertencentes a outros grupos étnicos, em consonância com a Lei nº. 12.711/2012 (Lei de Cotas). Em 2014, tornou-se a primeira instituição de ensino superior da Bahia a receber o Prêmio Destaque do Ano na Iniciação Científica e Tecnológica, na categoria Mérito Institucional, do CNPq, por apresentar o maior índice de estudantes titulados na pós-graduação (PDI 2019/2030, 2019, p. 17).

Atuando na graduação (bacharelados, licenciaturas e tecnólogos), pós-graduação, extensão, e em modalidades diferenciadas como EaD e alternância, a UFRB reforça seu papel como indutora do desenvolvimento regional e da equidade social. Suas ações de extensão têm fortalecido o diálogo entre universidade e cultura, em articulação com práticas e identidades dos territórios onde atua, com destaque para o combate a todas as formas de discriminação e preconceitos e a promoção da inclusão (PDI 2019/2030, 2019, p. 21-2).

Em 2016, a universidade lançou o Programa Universidade Aberta à Maturidade (PROMAT), voltado à inserção de adultos e idosos como discentes em acadêmicas de ensino e

de extensão. O PDI 2019/2030 reafirma o compromisso institucional com a justiça social, a educação inovadora e a formação integral, contemplando a temática da gestão de pessoas como central. Nesse documento, a valorização da qualidade de vida, da segurança no trabalho e da saúde dos servidores. Aparece como dimensão essencial para o desenvolvimento institucional.

As diretrizes de gestão incluem: planejamento e avaliação institucional; governança, integridade, controle interno e gestão de riscos; gestão orçamentária; tecnologia da informação; infraestrutura e gestão do acervo; gestão ambiental e sustentabilidade; e comunicação (PDI 2019/2030, 2019, p. 82). Os princípios definidos no Estatuto são: indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; respeito à liberdade de pensamento e de expressão, sem discriminação de qualquer natureza; universalidade de conhecimentos; democracia e transparência na gestão; integração sistêmica entre educação, trabalho e atuação social e valorização e reconhecimento das experiências práticas.

O planejamento estratégico da UFRB estrutura-se em quatro programas: Avança UFRB, com foco na inovação; UFRB em desenvolvimento, com foco na consolidação; Sou UFRB, com foco na comunidade acadêmica e Vem ser UFRB com foco na comunidade externa. Dentre eles, destacam-se os voltados ao bem estar e qualidade de vida: o programa UFRB em desenvolvimento, que prevê a criação de ambiente favorável à integração, interação e qualidade de vida, e o Sou UFRB, prioriza a qualificação permanente dos servidores.

A política de capacitação é regulada desde 2009 pela Resolução CONSUNI nº 02/2009, que instituiu o PACAP - Plano Anual de Capacitação/Aperfeiçoamento, onde deverão constar, especialmente, os temas, as metodologias e as ações de capacitação/aperfeiçoamento a serem implementadas (PDI 2019/2030, 2019, p. 70). No ano de 2020, foi ofertado o Curso de Preparação para a Aposentadoria, destinado a servidores em processo ou próximo da aposentadoria, com objetivo de valorizar o servidor e proporcionar o planejamento da aposentadoria a partir da ressignificação dos papéis sociais. A estrutura do curso contemplava três módulos: legislação previdenciária, relações interpessoais e planejamento financeiro.

Com carga horária de 24 horas, distribuídas e dois meses, o curso adotou a metodologia participativa, com palestras, dinâmicas de grupos e oficinas. Inicialmente, ofertou 35 vagas, reduzidas para 30 em 2021. Os convites foram direcionados para os servidores em fase de aposentação ou com vistas a se aposentar, sendo que a primeira atividade foi aberta ao público em geral por tratar-se de uma palestra com tema de alta relevância. Entretanto, a partir de 2022 não houve novas edições, sendo as ações de capacitação pautadas no levantamento de necessidades realizado junto aos servidores e alinhado ao Plano de Desenvolvimento de Pessoal.

Além das informações institucionais, destaca-se a análise de Silva e Silva (2019), que ressaltam o papel da UFRB como vetor de desenvolvimento local e transformação social no Recôncavo Baiano. A presença da universidade dinamizou a economia, valorizou a cultura regional e impulsionou a disseminação do conhecimento, configurando-se como um agente articulador entre universidade e território. Seu modelo multicampi materializou políticas públicas voltadas à inclusão socioespacial e fortalecimento de identidades locais e à produção de ciência e tecnologia em diálogo com os saberes e necessidades da população.

Esse processo, contudo, não se deu de forma homogênea ou isenta de tensões, sendo atravessado por disputas políticas, especulação imobiliária e reconfigurações no espaço urbano. Ainda assim, a UFRB permanece como uma referência no cenário educacional baiano e um exemplo de como a universidade pública pode contribuir efetivamente para o desenvolvimento humano e social das regiões em que se insere.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A presente análise foi orientada por uma abordagem qualitativa, conforme apresentada na introdução, e fundamentada na metodologia da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), permitindo o tratamento sistemático e objetivo dos conteúdos documentais. A pesquisa documental configurou-se como estratégia viável para permitir o acesso aos dados disponibilizados em documentos oficiais nos sites das respectivas instituições, bem como nos relatórios de gestão do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho, principal responsável pelas ações desenvolvidas em cumprimento ao cronograma do projeto Planejando seu Futuro: transição para a aposentadoria.

A análise buscou apreender as ações descritas nos documentos à luz das categorias trabalho, envelhecimento, aposentadoria e proteção social, com base nos referenciais teóricos de Marx (2013), Antunes (2008 e 2009), Beauvoir (1990), Teixeira (2008), Behring (2016 e 2021) e Boschetti (2009 e 2016), dentre outros.

A codificação dos dados ocorreu a partir da leitura flutuante e do levantamento de unidades de registros presentes nos relatórios, planos de capacitação e demais documentos analisados. O objetivo foi identificar regularidades, temas recorrentes e também ausências nos registros, posteriormente agrupados em categorias empíricas que dialogam com as categorias analíticas já estabelecidas, possibilitando, assim, uma interpretação crítica dos dados e a compreensão das experiências analisadas.

Uma limitação identificada no processo da coleta foi a ausência de determinados documentos institucionais, como relatórios de gestão, que poderiam oferecer informações mais detalhadas sobre os resultados das ações implementadas pelo PACAP. Ainda assim, a iniciativa de capacitação voltada à aposentadoria demonstrou o compromisso da UFRB em promover uma transição planejada e humanizada para seus servidores, garantindo que o encerramento da carreira seja conduzido com informação e suporte adequados.

Nesse sentido, as ações desenvolvidas pela UFBA evidenciam que o trabalho, especialmente no âmbito das instituições públicas de ensino superior, não se reduz a mera atividade produtiva, mas relaciona-se diretamente à constituição da identidade dos servidores. Conforme Antunes (2008), o trabalho, na sociabilidade capitalista é atravessado por contradições entre a realização pessoal e as exigências institucionais. As ações de preparação para a aposentadoria surgem, nesse contexto, como tentativa institucional de acolher os impactos subjetivos da ruptura com o espaço laboral, entendido por muitos servidores, não

apenas como local de trabalho, mas como território de pertencimento e construção de trajetória profissional.

Ainda que limitadas em alcance, essas ações revelam um esforço institucional em humanizar o processo e em fortalecer os vínculos dos servidores com a universidade, reconhecida como espaço de cuidado e compromisso com a dignidade daqueles que a constituem, conforme defendem Sposati (2006) e Boschetti (2009).

A trajetória do Programa de Preparação para Aposentadoria da UFBA, especialmente entre 2015 e 2019, evidencia o esforço institucional de reconhecer a aposentadoria não como ponto final, mas como transição que exige escuta, reflexão e planejamento. O conjunto das ações desenvolvidas — oficinas, palestras e rodas de conversa — expressa uma concepção ampliada de cuidado com o servidor em fase de encerramento da vida profissional.

Sob a ótica da categoria trabalho, discutida por Marx (2013) e Iamamoto (2009), tais ações funcionam como mediações simbólicas para a reconstrução do tempo de vida que, na lógica capitalista, foi historicamente expropriado. A oferta sistemática das oficinas *Projeto de Vida*, *Aposentadoria Empreendedora*, *Aspectos Psicológicos da Aposentadoria e Família*, indica que o programa busca possibilitar ao servidor o planejamento de sua própria trajetória, rompendo com a lógica que reduz o tempo do trabalho a simples mercadoria. Além disso, as ações recorrentes voltadas à saúde, à longevidade e ao planejamento do futuro simbolizam uma tentativa de manter a centralidade do trabalho — mesmo fora do circuito produtivo formal.

5.1 AS SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS ENTRE O PPA DA UFBA E O PPA DA UFRB

Para atender aos objetivos desta pesquisa, especialmente no que se refere à caracterização das ações de preparação para a aposentadoria nas Universidades Federais da Bahia (UFBA e UFRB), e às suas possíveis correlações, foram levantados dados institucionais referentes às atividades realizadas no período de 2015 a 2021. Contudo, durante o processo de coleta, identificou-se uma limitação significativa em relação à UFRB: embora haja registros de que a instituição ofertou cursos de preparação para a aposentadoria nos anos de 2020 e 2021, não foram encontradas informações detalhadas acerca da realização dessas atividades.

A ausência de dados sistematizados na UFRB concentrou a análise empírica deste estudo nas experiências desenvolvidas pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), por meio do projeto “Planejando seu Futuro: Transição para a Aposentadoria”, cujas ações ocorreram regularmente entre os anos de 2015 a 2019. A partir de documentos institucionais, foram sistematizados dados sobre o perfil dos participantes, considerando gênero, categoria

profissional, tempo de serviço, escolaridade e cargos ocupados. Dessa forma, a delimitação metodológica mostrou-se necessária em razão da inexistência de dados organizados na UFRB e da adoção de uma abordagem qualitativa, sem aplicação de questionários ou entrevistas.

Ainda assim, a inclusão da UFRB na pesquisa mantém-se relevante para o debate acerca da importância da institucionalização de ações de preparação para a aposentadoria, mesmo que sua experiência ainda se encontre em estágio incipiente.

No quadro a seguir, apresentam-se as semelhanças e diferenças entre os PPAs da UFBA e da UFRB, de modo a facilitar a visualização das possíveis correlações entre eles.

Quadro 4 - Semelhanças e diferenças dos PPAs da UFBA e UFRB

Categoria	UFBA	UFRB	Semelhanças e Diferenças
Legislação Previdenciária	Palestra Legislação Previdenciária	“Um olhar para aposentadoria: aspectos da legislação em vigor e suas mudanças”	Ambas abordam mudanças na legislação previdenciária, mas a UFRB apresenta um olhar mais amplo sobre as reformas.
Planejamento Financeiro	Palestra Administrando suas Finanças	Planejamento e equilíbrio financeiro	Ambas oferecem orientação sobre finanças, porém a UFRB parece focar mais no equilíbrio financeiro global, enquanto a UFBA pode incluir técnicas de gestão.
Bem-estar Físico e Saúde	Palestra Saúde e Longevidade, Palestra Alimentação Saudável, Oficina Alimentação Saudável, Oficina Consciência e Movimento Corporal	Não há ações explícitas	A UFBA tem um conjunto mais amplo de ações voltadas para a saúde e qualidade de vida, algo ausente na UFRB.
Relações Interpessoais e Bem-Estar Psicológico	Oficina Transição para Aposentadoria: aspectos psicológicos, Oficina Aposentadoria: Uma Nova Etapa na Família	Relações interpessoais	Ambas abordam aspectos psicológicos e sociais, mas a UFBA tem ações mais específicas sobre a adaptação emocional e familiar à aposentadoria.

Categoria	UFBA	UFRB	Semelhanças e Diferenças
Uso da Tecnologia	Oficina Navegando nas Redes Sociais	Não há ação específica	A UFBA oferece suporte para inclusão digital dos aposentados, enquanto a UFRB não apresenta iniciativas nessa área.
Manutenção da Atividade Cognitiva	Oficina de Memória	Não há ação específica	A UFBA inclui uma oficina voltada para a memória, enquanto a UFRB não apresenta uma ação equivalente.
Engajamento Pós-Aposentadoria	Palestra Voluntariado, Palestra Aposentadoria Empreendedora	Não há ação específica	A UFBA incentiva o engajamento pós-aposentadoria com atividades voluntárias e empreendedoras, algo não contemplado pela UFRB.
Planejamento para o Futuro e Propósito de Vida	Oficina Direcionamento para o Futuro: aposentadoria e projeto de vida	Não há ação específica	A UFBA incentiva a criação de projetos de vida pós-aposentadoria, enquanto a UFRB não possui ações semelhantes.
Gerenciamento do Tempo Livre	Palestra Administrando o Tempo Livre	Não há ação específica	A UFBA aborda estratégias para aproveitar o tempo após a aposentadoria, enquanto a UFRB não oferece essa atividade.

Fonte: elaborado pelo autor.

A análise entre os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) da UFBA e da UFRB evidencia diferentes estágios de desenvolvimento institucional, distintos graus de aprofundamento temático e abordagens diversas quanto à complexidade das ações oferecidas aos servidores em fase de transição para a aposentadoria. Embora ambas as instituições compartilhem a preocupação com a temática e apresentem pontos de convergência, a exemplo da discussão sobre legislação previdenciária e planejamento financeiro, dentre outras, a UFBA se destaca por oferecer um conjunto mais abrangente e integrado de atividades, articuladas com os princípios da valorização do servidor, da qualidade de vida no trabalho e da preparação subjetiva para o desligamento institucional.

A UFRB ao estruturar seu curso, trouxe a discussão para aspectos da legislação, das relações interpessoais e do planejamento financeiro com foco na ressignificação dos papéis sociais. Apesar de se tratar de uma proposta com visão ampliada da aposentadoria, apresenta limitações em termos de diversidade de ações. A UFBA, por sua vez, aprofunda a proposta com oficinas e palestras abordando aspectos relacionados à saúde física, alimentação saudável, memória, uso de tecnologia, empreendedorismo, voluntariado, projeto de vida e gerenciamento do tempo livre. Essas ações além de informar, buscam fortalecer a autonomia, o bem-estar emocional e o engajamento ativo dos participantes após o desligamento da universidade.

A partir da matriz de análise construída com base na proposta metodológica de Bardin (2011), foi possível categorizar as ações do projeto Planejando seu futuro em núcleos temáticos que se repetem e se ampliam ao longo dos anos. Entre as categorias identificadas destacam-se: saúde e qualidade de vida, aspectos psicológicos, educação financeira, relações familiares, projeto de vida e empreendedorismo. Essa organização revelou padrões e prioridades institucionais na condução do projeto, permitindo uma leitura crítica sobre a forma como a universidade vem estruturando suas estratégias de cuidado com os servidores em fase de transição.

A análise interpretativa das ações, ancorada na matriz construída, evidencia a consolidação de uma política institucional comprometida com a valorização do trabalho e com a escuta ativa do servidor que se aproxima da aposentadoria. A recorrência de temas como saúde preventiva, reorganização familiar, construção de projetos de vida e reinvenção profissional aponta para uma abordagem que reconhece a aposentadoria como processo, e não como ruptura.

Ao longo do quinquênio analisado, observa-se o amadurecimento das práticas, com ampliação das temáticas e metodologias, o que reforça o papel do PPA como espaço legítimo de preparação subjetiva e proteção social. Tais achados reiteram a importância da universidade pública como agente de mediação entre a trajetória laboral e o direito à aposentadoria, promovendo ações que, além de informativas, configuram-se como práticas de cuidado e afirmação da dignidade no ciclo final do trabalho.

Conforme defende França (2009), essas ações promovem o bem-estar ao oferecer subsídios para a construção de um novo projeto de vida e para a ressignificação da aposentadoria.

A ausência de iniciativas voltadas à saúde, à inclusão digital e ao planejamento de vida na UFRB pode ser interpretada como uma lacuna institucional na abordagem do envelhecimento como processo integral, como proposto por Beauvoir (1990) e Teixeira (2008).

Enquanto isso, a UFBA avança ao incorporar oficinas que tratam da transição como processo multidimensional, afetando corpo, mente, identidade e vínculos sociais.

Outro ponto a ser destacado é o engajamento do aposentado, contemplado na UFBA por meio de palestras sobre voluntariado e empreendedorismo, ações que ampliam as possibilidades para os servidores que desejam continuar contribuindo socialmente de forma ativa.

Sob a ótica do envelhecimento, as ações da UFBA alinham-se à crítica de Beauvoir (1990) e às proposições de Teixeira (2007), ao reconhecerem o valor simbólico da velhice e ao proporem iniciativas que acolhem a subjetividade dos servidores. Contudo, é importante observar que, na UFRB, embora não exista uma estrutura consolidada, houve uma intenção institucional com potencial de desenvolvimento.

Portanto, a correlação entre os programas revela uma diferença marcante no grau de consolidação das iniciativas voltadas à preparação para a aposentadoria. A UFBA apresenta um modelo mais robusto, com ações que dialogam com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), os princípios do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e a valorização do servidor como sujeito de direitos. A UFRB, por sua vez, mostra-se em estágio inicial, com a estruturação de um curso restrito em termos de complexidade, interdisciplinaridade e continuidade.

Esse dado reforça a importância de políticas públicas institucionais que não apenas informem sobre a aposentadoria, mas se preocupem em preparar os servidores para atravessar esse processo com dignidade, pertencimento e projeto de futuro, especialmente no contexto das universidades públicas.

Dando continuidade à análise, apresenta-se a seguir o perfil dos participantes do Projeto Planejando seu Futuro: Transição para a Aposentadoria da UFBA, no período de 2015 a 2019, a fim de contribuir para a compreensão do alcance e da configuração social dessas ações institucionais.

5.2 PERFIL DOS PARTICIPANTES DO PROJETO PLANEJANDO SEU FUTURO: TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DA UFBA NO PERÍODO DE 2015 A 2019

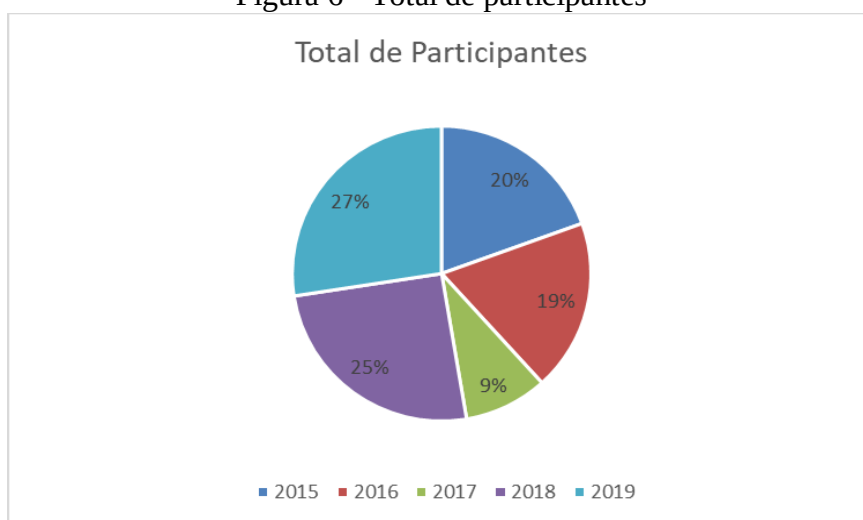
A caracterização dos participantes das ações de preparação para a aposentadoria constitui um dos objetivos específicos desta dissertação. Para tanto, foram analisados os dados referentes aos servidores que participaram do projeto Planejando seu Futuro: Transição para a

Aposentadoria, no período de 2015 a 2019. As variáveis consideradas foram: gênero, categoria profissional, tempo de serviço, escolaridade e cargo ocupado.

Diferentemente dos anos anteriores, em 2020 e 2021, não foram realizadas ações no âmbito do projeto “Planejando seu Futuro: Transição para a Aposentadoria” em razão do cenário de emergência sanitária causado pela pandemia de COVID-19, que impôs severas restrições às atividades presenciais. Considerando que algumas ações possuem um caráter vivencial, que envolve trabalho em grupos de escuta coletiva, a impossibilidade de realização presencial impactou diretamente sua execução. Não foram encontrados registros de adaptação para formato remoto ou virtual durante esse período.

Assim, a análise dos dados coletados sobre os participantes desse projeto no intervalo de 2015 a 2019 permite traçar um perfil representativo dos servidores que aderiram às ações propostas pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) com vistas à preparação para a aposentadoria. Na sequência serão apresentados os resultados sistematizados a partir dos relatórios do NQVT, referentes ao público participante.

Figura 6 - Total de participantes



Fonte: relatórios PRODEP.

A Figura 6 demonstra uma distribuição crescente da participação dos servidores da UFBA no projeto entre os anos de 2015 e 2019, com destaque para os anos de 2018 (25%) e de 2019 (27%), que juntos, concentram mais da metade dos participantes no período analisado. Já o ano de 2017 apresentou a menor adesão (9%), configurando-se uma oscilação atípica dentro do conjunto observado.

Essa curva crescente pode ser interpretada, sob a perspectiva da categoria trabalho, como reflexo da ampliação da consciência coletiva sobre a importância do planejamento para

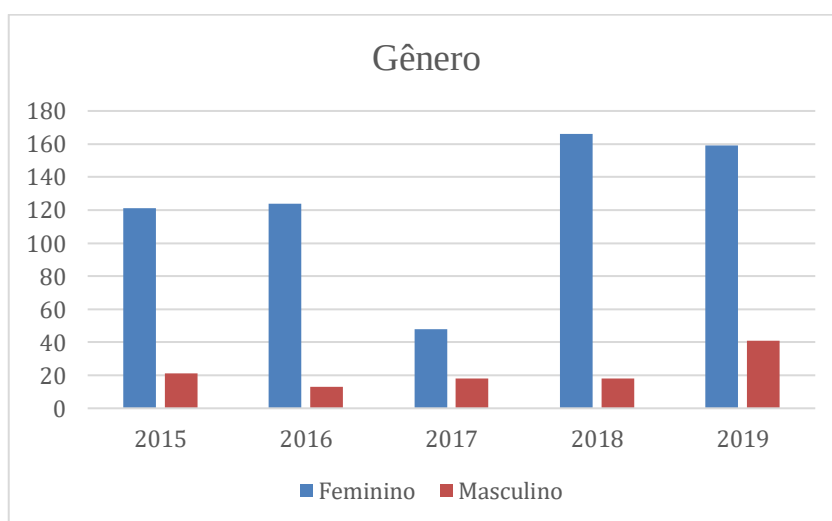
a aposentadoria, principalmente entre os servidores técnico-administrativos, que constituem a maioria do público, conforme demonstrado no Gráfico 3.

A queda de 2017 pode estar associada a fatores contextuais institucionais, como greves ou instabilidade orçamentária, que impactam diretamente a execução de projetos. No entanto, nos anos subsequentes essa lacuna foi superada, indicando maior consolidação do projeto.

Sob a ótica do envelhecimento, o aumento da procura pelo PPA em 2018 e 2019 pode estar relacionado à necessidade subjetiva de ressignificar a transição do mundo do trabalho para a aposentadoria, em um cenário de profundas mudanças nas regras para concessão do benefício, - como aumento da idade mínima - que geraram muitas incertezas jurídicas. Como aponta Beauvoir (1990), envelhecer é também reorganizar os sentidos da existência — e isso exige tempo, espaço e apoio. Para a autora, a velhice, ainda é marcada por perdas simbólicas e pela exclusão social, não elimina a condição de sujeito ativo, capaz de reformular seus planos e atribuir novos significados à própria trajetória. A adesão crescente sugere que o projeto tem sido percebido como lugar legítimo de elaboração de uma nova identidade e apoio institucional.

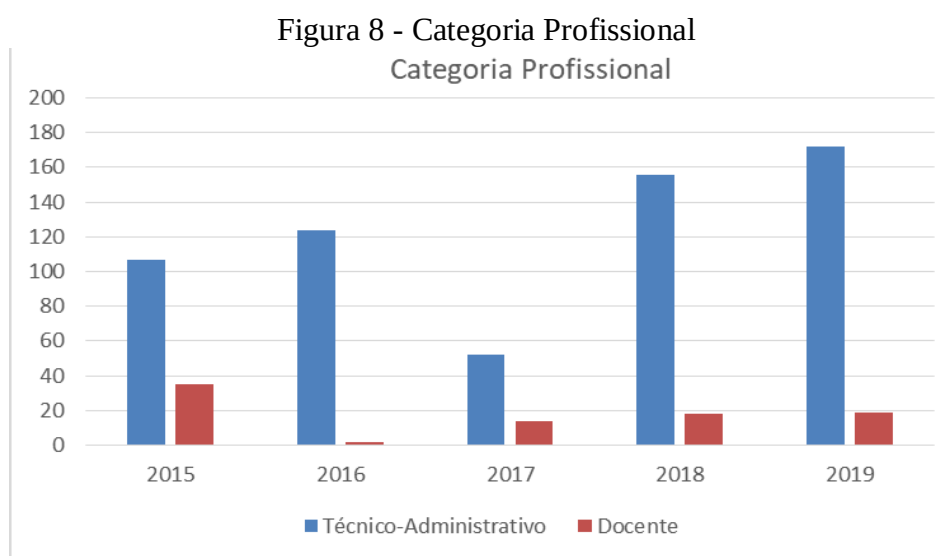
Em relação à proteção social, o crescimento da participação reforça a relevância do PPA enquanto política institucional não apenas de transição, mas de cuidado ativo e preventivo, que contribui para amenizar os efeitos das mudanças decorrentes com a proximidade da aposentadoria. Assim, o projeto cumpre uma função essencial no contexto da universidade, garantindo escuta, orientação e pertencimento em uma etapa da vida frequentemente atravessada por incertezas.

Figura 7 - Gênero



Fonte: relatórios PRODEP.

A prevalência do gênero feminino, apontada na Figura 7 em todos os anos analisados, indica que são as mulheres que mais buscam espaços de escuta e cuidado, os quais repercutem na elaboração da transição para a aposentadoria. Esse dado pode ser compreendido como expressão de uma dupla jornada de expropriação, que segundo Teixeira (2008), relaciona-se tanto à inserção no mundo do trabalho formal, quanto às responsabilidades históricas do cuidado, que colocam as mulheres em posição de maior vulnerabilidade no processo de envelhecimento.



Fonte: relatórios PRODEP.

A Figura 8 revela, com nitidez, a predominância dos servidores técnico-administrativos na participação do Programa de Preparação para Aposentadoria da UFBA (PPA) ao longo dos anos analisados. Mesmo com oscilações pontuais, como a queda registrada em 2017, observa-se uma tendência crescente de adesão dessa categoria, com picos em 2018 e 2019. Já a participação dos docentes é consideravelmente inferior, mantendo-se em patamares muito baixos durante todo o período, com discreto aumento apenas a partir de 2017.

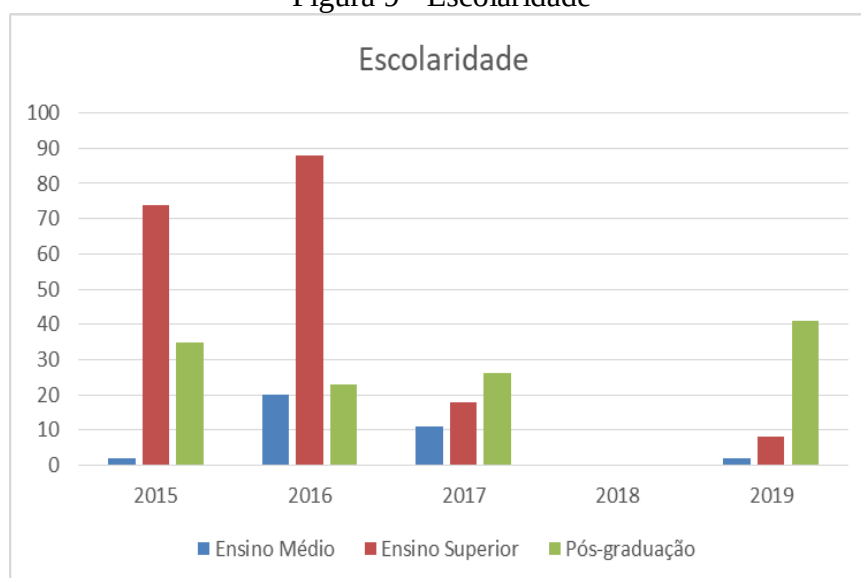
Essa diferença acentuada pode ser interpretada sob a ótica da categoria trabalho, considerando que os técnico-administrativos, em muitos casos, ocupam funções com menor visibilidade institucional, reduzida autonomia e maior sobrecarga operacional. Como aponta Iamamoto (2009), a posição ocupada por esses servidores no aparato universitário é frequentemente marcada por subalternidade funcional, o que pode intensificar o desejo por espaços institucionais que reconheçam e valorizem sua trajetória, como é o caso do PPA.

A baixa adesão docente, por outro lado, pode refletir uma cultura institucional de negação da aposentadoria entre docentes, ancorada em uma lógica meritocrática e produtivista,

que valoriza a extensão indefinida da vida ativa, mesmo após o cumprimento dos critérios legais para aposentadoria. Essa ausência também pode indicar fragilidades na comunicação interna da universidade - que talvez não esteja alcançando essa categoria com efetividade - ou ainda uma subestimação da importância do cuidado institucional na transição para a aposentadoria.

Sob a perspectiva do envelhecimento, conforme discute Beauvoir (1990), a baixa procura de docentes pode ser compreendida como uma tentativa de adiar a vivência simbólica da velhice, frequentemente associada à inatividade e à perda de relevância social. Os técnico-administrativos, por sua vez, parecem buscar no projeto uma elaboração mais consciente da passagem de ciclo, o que demonstra sensibilidade e autonomia frente ao processo de desligamento.

Figura 9 - Escolaridade



Fonte: relatórios PRODEP.

A Figura 9, referente à escolaridade dos participantes do PPA/UFBA, revela uma tendência de predomínio de servidores com ensino superior completo, especialmente nos anos iniciais (2015–2016). Já a participação de pessoas com pós-graduação cresce de forma contínua, alcançando o maior patamar em 2019. A presença de servidores com ensino médio é pontual, com destaque para os anos de 2016 e 2017.

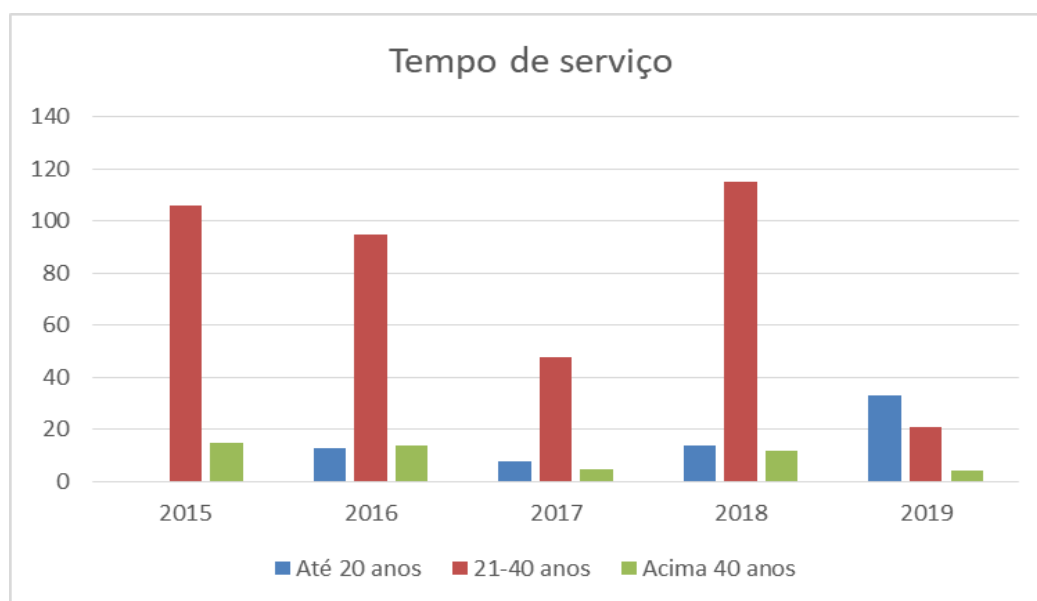
Essa configuração demonstra que o projeto atrai majoritariamente servidores com maior escolaridade, o que pode ser interpretado, sob a ótica do trabalho, como uma busca ativa desses sujeitos por espaços institucionais de elaboração simbólica da transição, compreendida como momento que exige planejamento, ressignificação e estrutura emocional. Nesse sentido, tendem a reconhecer o PPA como política de suporte adequada às suas demandas.

A crescente participação de servidores com pós-graduação também sugere um perfil de trabalhador que, embora qualificado, não está isento dos efeitos do desgaste institucional, da insegurança jurídica frente às reformas previdenciárias e do sentimento de perda de pertencimento à medida que se aproxima da aposentadoria.

Do ponto de vista do envelhecimento, como discute Solange Teixeira (2007), a escolaridade pode constituir um recurso protetivo importante, na medida que favorece maior autonomia na reorganização da vida após o trabalho. No entanto, o aumento da escolaridade também pode implicar maior cobrança interna e social pela produtividade, tornando a aposentadoria um momento de tensão. A expressiva presença de servidores pós-graduados no PPA reforça que a ruptura com o vínculo institucional exige elaboração subjetiva profunda, independentemente do grau de instrução.

A baixa participação de servidores com ensino médio deve ser interpretada com atenção, pois pode indicar barreiras de acesso simbólicas ou estruturais ao programa, ou ainda a percepção de que o PPA não contempla adequadamente as realidades de trabalho e linguagem desses servidores.

Figura 10 - Tempo de serviço



Fonte: relatórios PRODEP.

A Figura 10 evidencia uma forte predominância de servidores com 21 a 40 anos de serviço ao longo de quase todo o período analisado. Essa faixa representa os principais participantes do PPA entre 2015 e 2018. Já em 2019, observa-se uma inversão parcial, com aumento expressivo na participação de servidores com até 20 anos de serviço, superando

inclusive os de 21 a 40 anos. A participação de servidores com mais de 40 anos de vínculo, por sua vez, permanece baixa e estável.

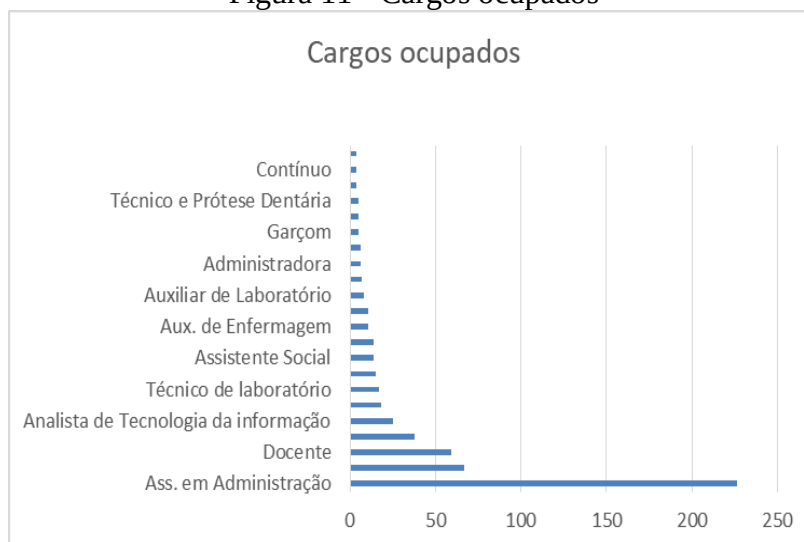
Esse cenário revela a ampla experiência acumulada da maioria dos participantes no serviço público federal, especialmente no grupo de 21 a 40 anos de vínculo. Sob a perspectiva da categoria trabalho, conforme Iamamoto (2009) e Antunes (2008, 2009), trata-se de trabalhadores com um ciclo extenso de inserção institucional, que carregam consigo a memória de um período de ampliação dos direitos sociais, mas que atualmente enfrentam um cenário marcado pelo desmonte da proteção social, reformas previdenciárias sucessivas e esvaziamento simbólico das funções públicas.

O dado de 2019 — com maior presença de servidores com até 20 anos de serviço — pode ser interpretado como sinal de antecipação da preocupação com a aposentadoria frente à insegurança institucional crescente. A percepção de instabilidade jurídica e de perdas acumuladas no campo previdenciário pode estar levando servidores mais jovens a se envolverem precocemente com o planejamento da aposentadoria, mesmo a médio prazo.

Na perspectiva do envelhecimento, os dados apontam que a fase de transição é vivenciada de forma mais intensa por servidores que se aproximam dos 30 a 35 anos de serviço. Como aponta Beauvoir (1990), o envelhecimento no mundo do trabalho é frequentemente marcado por processos de invisibilização e exclusão. O PPA, nesse sentido, constitui-se como estratégia institucional que permite aos servidores elaborarem sua saída de forma estruturada e reconhecida.

Por fim, em termos de proteção social, os dados reafirmam que os servidores com longa trajetória institucional — justamente os que deveriam estar mais amparados — são os que mais recorrem ao suporte institucional do PPA. A estabilidade da baixa participação dos que possuem mais de 40 anos de serviço pode refletir um afastamento institucional ou desilusão acumulada com a universidade, o que requer atenção especial. É essencial que programas como o PPA sejam intencionalmente inclusivos e acolhedores também para esse grupo, que pode estar mais fragilizado e menos engajado com as ações institucionais.

Figura 11 - Cargos ocupados



Fonte: relatórios PRODEP.

A distribuição dos cargos ocupados pelos participantes do PPA conforme o gráfico 11, revela uma concentração significativa no cargo de Assistente em Administração, com 226 participantes, seguido pelos cargos de Docente (67) e Analista de Tecnologia da Informação (38). Os demais cargos apresentam participação consideravelmente inferior, com números que variam entre 4 e 25 servidores.

Essa hierarquização quantitativa reflete, em primeiro lugar, a estrutura organizacional das universidades públicas federais, onde predomina a atuação dos técnico-administrativos em funções operacionais e administrativas. Em termos analíticos, essa configuração pode ser compreendida pela perspectiva da categoria trabalho como expressão da divisão técnica e social do trabalho nas instituições públicas. Como assinala Iamamoto (2008), o trabalho no setor público é atravessado por mediações institucionais e políticas que se refletem na organização funcional e na vivência dos servidores no cotidiano profissional, especialmente no que tange às desigualdades entre diferentes cargos.

A expressiva participação de Assistentes em Administração sugere também uma maior demanda por apoio no processo de transição para a aposentadoria entre aqueles que, em geral, ocupam posições intermediárias na estrutura de poder institucional, com menor reconhecimento simbólico e salarial. Essa realidade dialoga com as análises de Antunes (2008), que apontam como a lógica gerencial e os princípios da produtividade e da eficiência, próprios do setor privado, têm sido progressivamente incorporados nas instituições públicas, afetando de forma mais aguda os trabalhadores técnico-administrativos. Ainda que inseridas no campo da reprodução social, as universidades públicas não estão imunes às contradições do trabalho sob

o capitalismo, o que implica, muitas vezes, em experiências de intensificação burocrática, invisibilização do fazer cotidiano e fragilidade no reconhecimento institucional do trabalho realizado.

Assim, a maior adesão desses servidores no projeto revela a busca por um espaço de escuta e acolhimento institucional que reconheça sua trajetória profissional, especialmente após décadas em funções que sustentam o funcionamento da universidade, mas que raramente são valorizadas no discurso público ou na gestão cotidiana.

Na dimensão do envelhecimento, a predominância desses cargos reforça o entendimento de que a transição para a aposentadoria, para esse grupo, é vivenciada como processo de ruptura da identidade. Como aponta Beauvoir (1990), o envelhecimento social é marcado pelo apagamento do sujeito — e isso é ainda mais intenso quando se trata de trabalhadores cujas funções são historicamente invisibilizadas. O PPA, nesse sentido, atua como lugar de reconstrução simbólica e de elaboração do tempo vivido no trabalho.

Na tradição marxista, Marx (2013) destaca que o trabalho não é apenas uma atividade produtiva, mas uma dimensão constitutiva da existência humana. Nesse sentido, o processo de aposentadoria — especialmente para aqueles cuja função se dá em condições de invisibilidade institucional — exige a elaboração de uma nova identidade social que, muitas vezes, demanda suporte institucional. A predominância desses cargos entre os participantes do PPA indica que o projeto tem se consolidado como espaço estratégico para essa transição, sobretudo entre os servidores que experienciam o trabalho como forma de subsistência e pertencimento, mas também como lugar de desgaste e alienação.

Assim, a expressiva participação de assistentes em administração nas ações do projeto revela como os segmentos mais precarizados da estrutura funcional tendem a buscar com maior intensidade estratégias institucionais de suporte à transição, evidenciando uma tentativa de ressignificação subjetiva diante da aposentadoria, num cenário marcado pelo esvaziamento das políticas de proteção social e pelo avanço da responsabilização individual.

Em síntese, os dados coletados permitem afirmar que o perfil predominante dos participantes do projeto da UFBA é composto por servidores técnico-administrativos do sexo feminino, com mais de 30 anos de serviço público, formação superior e atuação em cargos da área administrativa. A caracterização indica que o projeto atrai majoritariamente servidores em fase avançada da carreira, o que suscita reflexões sobre a oportunidade de ampliação e diversificação das estratégias de educação para a aposentadoria, de modo a alcançar também servidores em fases iniciais ou intermediárias da vida funcional.

Por fim, a caracterização dos participantes do Programa de Preparação para Aposentadoria PPA/UFBA), entre os anos de 2015 e 2019, permite evidenciar, sob o prisma da categoria trabalho, as contradições que atravessam o envelhecimento dos servidores públicos no contexto das universidades federais brasileiras. Ainda que essas instituições não estejam submetidas diretamente à lógica produtivista do capital, elas têm sido alvo das políticas neoliberais que operam por meio de sucessivos cortes orçamentários, flexibilização das relações de trabalho e esvaziamento dos direitos sociais. O dado de que 84% dos participantes são técnico-administrativos com longa trajetória institucional (mais de 60% com 21 a 40 anos de serviço) revela um percurso extenso de inserção no serviço público, marcado não apenas pelo desgaste físico e emocional, mas também por processos simbólicos de desvalorização, invisibilidade e incerteza quanto à preservação dos direitos acumulados ao longo de décadas de dedicação.

Segundo Marx (2013), o trabalho no capitalismo deixa de ser meio de realização e apropriação coletiva da vida para se tornar tempo de valorização do capital, em que o trabalhador é expropriado dos meios de produção e do próprio tempo de vida. Essa alienação aparece de forma concreta nos dados do PPA, visto que, mesmo após décadas de serviço, ainda há necessidade de mediações institucionais para elaborar o sentido da transição para a aposentadoria. Isso demonstra que a aposentadoria, longe de ser um momento de libertação, carrega consigo o risco da exclusão e do vazio identitário, como aponta Antunes (2009) ao tratar da ruptura com o trabalho assalariado como referência de pertencimento social, visto que muitos vínculos afetivos se constituem nesse espaço.

Essa situação adquire particularidades no contexto das universidades públicas que, embora não submetidos diretamente à lógica do capital privado, os servidores vivenciam os efeitos das políticas neoliberais que enfraquecem a proteção social, esvaziam os direitos conquistados e precarizam simbolicamente o sentido do trabalho. A ausência de reconhecimento no momento da transição, somada à descontinuidade das políticas de valorização, agrava a sensação de desamparo, especialmente entre aqueles com longas trajetórias institucionais. Assim, os dados do PPA revelam não apenas a necessidade de políticas preparatórias, mas também o desejo dos trabalhadores por reconstruir sentidos e vínculos em uma etapa da vida muitas vezes marcada pela invisibilidade social.

As análises realizadas ao longo desta pesquisa evidenciam que o trabalho, para além de seu caráter produtivo, configura-se como tempo de vida — um espaço de experiências, vínculos e sentidos construídos no cotidiano institucional. Nesse contexto, a universidade apresenta-se como território de vivência e pertencimento, especialmente para os servidores técnico-

administrativos que constroem sua trajetória em meio a disputas por reconhecimento, estabilidade e dignidade.

Nesse sentido, reafirma-se a importância de compreender a aposentadoria não como encerramento, mas como nova etapa da vida, que exige tempo, cuidado e escuta — elementos que a própria lógica capitalista tende a negar àqueles cuja força de trabalho deixa de ser rentável.

Os dados relativos a 2020 e 2021 indicam a ausência de ações do projeto neste biênio, o que pode ser explicado pelas restrições impostas pela pandemia de COVID-19, que afetaram diretamente a realização de atividades presenciais e comprometeram a execução de ações voltadas à coletividade. Não foram encontrados registros de adaptação do projeto ao formato remoto, o que pode sinalizar dificuldades institucionais na reconfiguração do modelo formativo da ação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como objetivo principal analisar as experiências da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) frente à preparação para a aposentadoria, compreendendo como essas instituições têm atuado diante dos desafios impostos pelo processo de envelhecimento no trabalho e pelas transformações nas políticas públicas de proteção social.

A escolha por uma abordagem qualitativa, fundamentada em Minayo (2003), mostrou – se adequada ao permitir uma leitura crítica e contextualizada da realidade institucional. A pesquisa documental, como estratégia metodológica, possibilitou a análise de dados disponíveis nos sites oficiais das universidades, e a utilização da análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2011), orientou a organização e interpretação das informações coletadas com base nas categorias analíticas: trabalho, envelhecimento, aposentadoria e proteção social.

A análise possibilitou alcançar os objetivos propostos. Verificou-se que a UFBA apresenta uma trajetória mais consolidada no desenvolvimento de ações de preparação para a aposentadoria, por meio do projeto “Planejando seu Futuro: Transição para a Aposentadoria”, prestes a completar duas décadas, com cinco edições realizadas entre 2015 e 2019. A caracterização do perfil dos participantes revela uma maioria de mulheres, servidoras técnico-administrativas em educação, com mais de 30 anos de serviço, o que evidencia a adesão significativa de pessoas em fase final de carreira, interessadas em refletir criticamente sobre o processo de transição.

Em contraposição, a UFRB, embora tenha incluído a temática nos Planos Anuais de Capacitação de 2020 e 2021, não apresentou registros da efetiva realização das ações. Essa ausência de dados revela não apenas fragilidades na institucionalização da política de preparação para a aposentadoria, mas também dificuldades de sistematização, monitoramento e continuidade das ações voltadas à valorização do servidor.

A análise empreendida demonstra que a preparação para a aposentadoria, no contexto das universidades públicas, deve ser compreendida como política institucional de cuidado e valorização do trabalho, e não como mera ação burocrática ou pontual. Como indicam Marx (2013) e Antunes (2008, 2009), o trabalho é uma dimensão estruturante da vida social. Por isso, o encerramento da trajetória laboral mobiliza sentimentos ambivalentes — de alívio, mas também de perda, ruptura e incerteza — exigindo mediações institucionais que promovam escuta, acolhimento e reconstrução de sentidos. Nesse aspecto, a universidade configura-se como território de vivência (Koga, 2015; Santos, 2003), espaço em que vínculos, afetos e

pertencimentos são construídos. A aposentadoria, assim, não representa apenas a saída do mundo do trabalho, mas o rompimento com esse território existencial.

Como aponta Beauvoir (1990), envelhecer é também reorganizar os sentidos da existência. A aposentadoria, nesse sentido, pode ser potencializada como oportunidade de reinvenção, desde que amparada por políticas institucionais que reconheçam o envelhecimento como etapa legítima e ativa do ciclo de vida laboral. A proteção social, segundo as autoras Sposati, Boschetti e Behring, deve ser compreendida como conquista histórica das lutas sociais, hoje ameaçada por reformas regressivas que individualizam os riscos e precarizam os direitos.

Minha trajetória profissional como assistente social da UFBA e coordenadora do PPA contribuiu significativamente para a construção desta pesquisa. Estar inserida diretamente no processo analisado permitiu uma escuta atenta das demandas dos servidores e a vivência concreta dos desafios enfrentados na institucionalização das ações. Essa imersão me permitiu articular saberes técnicos e acadêmicos, associando experiência prática e reflexão crítica, sem comprometer o rigor e a objetividade científica.

Essa implicação pessoal e profissional também reforça a necessidade de produzir conhecimentos comprometidos com a transformação social. Ao realizar esta pesquisa, não apenas analisei um objeto institucional, mas também me envolvi como sujeito da ação, reafirmando uma práxis comprometida com a valorização do servidor público, especialmente no momento de transição para a aposentadoria.

Com base nos achados da pesquisa e na experiência acumulada ao longo dos anos de atuação no PPA da UFBA, apresento as seguintes proposições:

1. Institucionalização permanente dos programas de preparação para a aposentadoria, com normativas internas que garantam sua continuidade independente de mudanças na gestão;
2. Integração dos PPAs às políticas de desenvolvimento de pessoas e de saúde do trabalhador, de forma a promover uma abordagem interdisciplinar e preventiva;
3. Sistematização de dados e avaliação contínua das ações realizadas, visando ao aprimoramento dos conteúdos, metodologias e resultados;
4. Incentivo à participação ativa dos servidores na construção dos projetos, considerando suas demandas, expectativas e experiências de vida;
5. Fomento a espaços de escuta e troca de experiências, que resgatem o valor do trabalho e possibilitem novas narrativas para a aposentadoria.

Apesar da relevância e das potencialidades dos programas de preparação para a aposentadoria, a baixa participação de docentes nas ações desenvolvidas suscita reflexões

críticas sobre as dinâmicas institucionais das universidades públicas. Submetidos a um modelo produtivista que valoriza a intensificação do trabalho, a produtividade acadêmica e a competitividade, muitos docentes acabam postergando a reflexão sobre a aposentadoria ou mesmo se afastando desses espaços de escuta e cuidado. Ao contrário dos servidores técnico-administrativos, cuja rotina de trabalho é mais rigidamente estruturada e vinculada à organização institucional, os docentes desfrutam de maior autonomia, que muitas vezes os isola de processos coletivos de planejamento e transição. Essa assimetria evidencia como o modelo de universidade centrado na lógica do desempenho impacta distintamente os diferentes segmentos de trabalhadores, invisibilizando demandas específicas e dificultando o reconhecimento da aposentadoria como direito que também requer preparação, acolhimento e sentido.

Os resultados desta pesquisa indicam avanços importantes que merecem ser aprofundados e potencializados. Entre eles, destaca-se a consolidação do PPA na UFBA como prática institucional que valoriza o trabalho e reconhece a aposentadoria como parte integrante do ciclo laboral. A escuta qualificada dos servidores, especialmente das mulheres técnico-administrativas, revela um espaço de acolhimento, construção coletiva e ressignificação da trajetória profissional. A abordagem interdisciplinar, a articulação entre experiência prática e reflexão crítica e o compromisso com o cuidado institucional configuram-se como elementos centrais a serem preservados e replicados por outras universidades públicas.

Por outro lado, a pesquisa também evidenciou lacunas que apontam para a complexidade e os desafios da institucionalização da política de preparação para a aposentadoria. A ausência de dados sistematizados na UFRB limitou a análise comparativa e sinaliza fragilidades na consolidação da política naquela instituição. A baixa participação de docentes no programa desenvolvido pela UFBA evidencia uma assimetria na forma como diferentes segmentos vivenciam e se relacionam com o processo de transição, exigindo estudos que aprofundem as barreiras culturais e institucionais envolvidas. Além disso, a ausência de instrumentos metodológicos que permitissem a escuta individualizada dos participantes, como entrevistas ou relatos de experiência, restringiu a compreensão mais aprofundada sobre as dimensões subjetivas da aposentadoria. Tais limites, entretanto, não comprometem os achados desta pesquisa, mas abrem caminho para investigações futuras que ampliem o debate sobre o envelhecimento no serviço público e suas múltiplas determinações.

Dessa forma, as ações de preparação para a aposentadoria revelam-se como espaços de mediação entre o trabalho e a fase da aposentadoria, atravessados por tensões, mas também por

possibilidades. Quando estruturadas de forma contínua, interdisciplinar e participativa, contribuem para a promoção da saúde, a valorização dos servidores e a democratização das relações institucionais. Recomenda-se que as universidades públicas assumam o compromisso com a institucionalização permanente desses programas, articulando-os às políticas de desenvolvimento, saúde do trabalhador e cultura organizacional.

Assim, reafirma-se a importância da universidade pública como agente de transformação social. Ao cuidar de seus trabalhadores em todas as etapas do ciclo laboral — inclusive no momento de transição para a aposentadoria —, reafirma-se seu compromisso com a dignidade, a inclusão e a justiça social. Esta dissertação, ao analisar criticamente as ações de preparação para a aposentadoria em duas instituições federais de ensino, busca contribuir para o campo da Política Social ao evidenciar caminhos possíveis para a institucionalização dessas práticas. Que este trabalho possa ampliar o debate sobre o envelhecimento no serviço público, inspirar outras instituições a fortalecerem políticas voltadas ao cuidado com os trabalhadores e fomentar a defesa de uma aposentadoria digna, planejada e ancorada nos princípios da proteção social conquistada historicamente pela classe trabalhadora.

Por fim, duas questões emergem como caminhos relevantes para investigações futuras. A primeira, refere-se à baixa participação dos servidores docentes nos programas de preparação para a aposentadoria, o que exige um olhar mais aprofundado sobre as barreiras subjetivas, institucionais e políticas que dificultam sua adesão. A segunda diz respeito à inserção do PPA no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, dentro de uma lógica gerencialista que pode limitar sua potência enquanto política de cuidado. Essas dimensões merecem ser analisadas de forma crítica e ampliada, considerando os diferentes sentidos que a aposentadoria assume entre os segmentos da comunidade universitária e os tensionamentos entre a lógica da gestão de pessoas e os princípios da valorização do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Maria Helena Elpidio. **Território, política social e serviço social no contexto do social-liberalismo**. 2015. 312 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Faculdade de Serviço Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.
- ANDRADE, Fabrício Fontes de. **Nem tudo que reluz é ouro: o combate à pobreza nos governos do Partido dos Trabalhadores (2003–2014)**. 2018. 263 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2008. 212 p.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. 258p.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2010. 279 p.
- BEAUVOIR, Simone. **Velhice: realidade incômoda**. São Paulo: Diffel, 1976. 313 p.
- BEHRING, Elaine Rossetti. **Fundo Público, Valor e Política Social**. 1 ed. São Paulo: Cortez, 2021. 288 p.
- BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. **Política Social: fundamentos e história**, 9ª ed. São Paulo: Cortez, 2016, 213 p.
- BOSCHETTI, Ivanete. Seguridade social no Brasil: conquistas e limites à sua efetivação. In: **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais**. Brasília: CFESS/ABEP SS, 2009.
- BOSCHETTI, Ivanete. Tensões e Possibilidades da Política de Assistência Social em contexto de crise do capital. **Argumentum**, Vitória, v. 8, n. 2, p. 16–29, 2016.
- BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento Marxista**, Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. 454 p.
- BRASIL. Lei nº8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional Do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8842.htm> Acesso em 20 maio 2020.
- BRASIL. **Portaria nº 12, de 20 de novembro de 2018**. Institui as diretrizes gerais para a 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. Disponível em: <https://in.gov/materia> Acesso em: 10 setembro 2021.
- BRASIL. **Portaria Normativa nº 3 de 25 de março de 2013**. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Disponível em:

<https://wp.upel.edu.br/progep/files/2013/03/Portaria-Normativa-SEGEp-MPOG-Nº3-2013.pdf>>. Acesso em 10 setembro 2021.

BULGACOV, Yara Lúcia Mazziotti. Programa de Preparação para Aposentadoria: uma política de Desenvolvimento Humano. **InterAÇÃO**, Curitiba, v. 3, p. 79- 94, 1999.

COSTA, Joice Souza. Pseudovalorização das velhices na contemporaneidade: a necessidade da denúncia crítica. In: **XVI Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais 2019**, 16. ed. Brasília. Anais do XVI Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, p. 1-12, 2019.

COSTA, Sirlene Coelho da. Programa de preparação para aposentadoria: um desafio para o Serviço Social. 2016. 107 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2016.

CUNHA, N. M. D. A expropriação do tempo livre do trabalhador sob a ofensiva da cultura da qualidade. In: **XIV Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social (ENPESS)**, 2014. Lutas sociais e produção de conhecimento: desafios para o Serviço Social no contexto de crise do capital. Natal, 2014.

DINIZ R.; KOGA, D.; SILVA, G. N. F.; RIBEIRO, T. E. Território e políticas públicas no cotidiano do capitalismo periférico. **Revista de Políticas Públicas** - Universidade Federal do Maranhão. São Luiz, v. 26, p. 641-659, 2022.

FAGNANI, Eduardo. Seguridade Social no Brasil (1988-2006): longo calvário e novos desafios. **CESIT - Carta Social e do Trabalho**. n. 7, p.34 – 63, 2007.

FALEIROS, Vicente de Paula. A questão da reforma da Previdência Social no Brasil. **SER Social**, Brasília, nº 7, p. 97–116, 2009

FERNANDES, Florestan. **A Revolução Burguesa no Brasil**: ensaio de interpretação sociológica. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987. 413 p.

FRANÇA, L.H. **Preparação para Aposentadoria: desafios a enfrentar IN Terceira Idade: alternativas para uma sociedade em transição**. Rio de Janeiro, Editora Relume – Dumará (UnATI-UERJ), 1999, p. 11-34.

FRANÇA, Lucia Heloisa de Freitas Pinho. Aposentadoria ativa: o papel das organizações. In: VERAS, Renato Peixoto; BARROS JÚNIOR, Juarez Correia (orgs.). **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade**. 1. ed. São Paulo Edicon. 2009. P. 329-46.

FRANÇA, Lucia Heloisa de Freitas Pinho. **O desafio da aposentadoria**. Rio de Janeiro: Rocco, 2008. 168 p.

FRANÇA, Lucia Heloisa de Freitas Pinho. Preparação para aposentadoria: desafios a enfrentar. In: NÉRI, Anita Liberalesso (Org.). **Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará; UnATI-UERJ, 1999. p. 11–34.

FRANÇA, Lucia Heloisa de Freitas Pinho. **Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria**. Rio de Janeiro: Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI/UERJ). 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 176 p.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na Cena Contemporânea**. In: Conselho Federal de Serviço Social; Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (orgs.). **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009. p. 16-45.

IAMAMOTO, Marilda Villela. Os espaços sócio-ocupacionais do assistente social. In: Conselho Federal de Serviço Social; Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (orgs.). **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009. p. 342-71.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2008. p. 495.

KOGA, Dirce. Aproximações sobre o conceito de território e sua relação com a universalidade das políticas sociais. **Serviço Social em Revista, Londrina**, v. 16, n. 1, p. 30–42. 2013.

KOGA, Dirce. Territórios de vivência em um país continental. **Serviço Social & Saúde**, Campinas, SP, v. 14, n. 1, p. 9–26, 2015.

LAMAS, Aline Elias. **Preparação para o desligamento das atividades laborais**: diferentes perspectivas sobre o processo de aposentadoria em duas universidades federais gaúchas. 2017. 78 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

MARX, K. **O capital: crítica da Economia Política. Livro 1**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013. 856 p.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 22. ed. Petrópolis: Vozes, 2003. 120 p.

PEREIRA, Camila Potyara. **Proteção social no capitalismo**: contribuições à crítica de matrizes teóricas e ideológicas conflitantes. 2013. 307 f. Tese (Doutorado em Política Social) – Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

PEREIRA, Potyara Amazoneida Pereira. **Política social**: temas e questões. São Paulo: Cortez, 2008. 216 p.

PONTES, Sandra do Prado Costa. **Programa de preparação para a aposentadoria**: um estudo no Instituto Federal do Tocantins – Campus de Araguatins. 2016. 129 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas) – Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2016.

PORTAL DO ENVELHECIMENTO. Censo aponta: crescimento da população idosa inspira cuidados. *Longevidade*, 02 dez. 2014. Disponível em:

<https://portaldoenvelhecimento.com.br/censo-aponta-crescimento-da-populacao-idosa-inspiracuidados/>. Acesso em: 15 fev. 2024.

RIBEIRO, Vitor Rafael de Souza; CALVE, Tiago Morales; CUNHA, Thiago Rocha da. As implicações do trabalho sobre o corpo humano e o descarte da velhice. **Revista Brasileira de Bioética**, Brasília, v. 13, p. 1–14, 2018.

SALVADOR, Evilásio; BOSCHETTI, Ivanete. A reforma da Previdência Social no Brasil e os impactos sobre o mercado de trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 70, p. 114–139, 2002.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. 10. ed. Rio de Janeiro: Record, 2003. 174 p.

SILVA, Elvis M. **PPA – Programa de preparação para aposentadoria**. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Sul de Minas – FACESM, Pouso Alegre, MG, 2009.

SILVA, J. A. S.; SILVA, O. R. Políticas públicas de educação superior e desenvolvimento local: as transformações no município de Cachoeira/Ba após a implantação da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. **Redes**, v. 24, n. 2, p. 209-232, 3 maio 2019.

SIQUEIRA, R. L.; BOTELHO, M. I. V.; COELHO, F. M. G. A velhice: algumas considerações teóricas e conceituais. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 4, p. 899–906, 2002.

SOUZA, Rosenária Ferraz de. **Trabalho, expropriação de direitos**: “o sertão vai virar mar e o mar vai virar sertão”. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2022. 184 p.

SPOSATI, Aldaíza. Modelo brasileiro de proteção social não contributiva: concepções fundantes. In: BRASIL - Ministério Do Desenvolvimento Social; UNESCO. **Concepção e gestão da proteção social não contributiva no Brasil**. Brasília: MDS / Unesco, 2009. p. 13–55.

TAVARES, Maria Augusta. Envelhecimento e trabalho na sociedade capitalista. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 143–151, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592020v23n1p143>. Acesso em 26/11/24

TEIXEIRA, Solange Maria. As condições de vida dos velhos trabalhadores aposentados no Brasil. **Jornada Internacional de Políticas Públicas**, v. 3, 2007.

TEIXEIRA, Solange Maria. Envelhecimento e trabalho no tempo do capital: implicações para a proteção social no Brasil. Cortez Editora, 2008. 326 p.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010. 144 p.

APÊNDICE A - LISTA DE DOCUMENTOS INSTITUCIONAIS CONSULTADOS

Lista de documentos institucionais consultados

- Ementa do curso Preparação para a Aposentadoria – UFRB.
- Estatuto e Regimento Geral da Universidade Federal da Bahia (UFBA).
- Estatuto e Regimento Geral da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB).
- Plano Anual de Capacitação/Aperfeiçoamento – UFBA.
- Plano de Desenvolvimento Institucional – UFBA.
- Plano de Desenvolvimento Institucional – UFRB.
- Plano de Logística Sustentável (2022) – UFBA.
- Plano de Logística Sustentável (2022) – UFRB.
- Programa de Capacitação – UFRB.
- Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – UFBA.
- Projeto Planejando seu Futuro: Transição para a Aposentadoria – UFBA.
- Regimento Interno – UFRB.
- Relatórios Anuais de Gestão do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT) – UFBA.

APÊNDICE B – ROTEIRO PARA OBSERVAÇÃO DOS RELATÓRIOS

Roteiro para observação dos relatórios

Nome da Universidade:

Ano de realização:

Objetivo:

Metodologia:

Público:

Carga horária:

Número de participantes:

Ações desenvolvidas:

Temas abordados:

Resultados:

Avaliação:

Desafios:

Comentários/depoimentos:

APÊNDICE C - ROTEIRO PARA CARACTERIZAÇÃO DAS UNIVERSIDADES

Roteiro para caracterização das universidades

HISTÓRICO

DATA DA CRIAÇÃO

MISSÃO

OBJETIVOS INSTITUCIONAIS

ORGANOGRAMA

ESTRUTURA

QUADRO DE PESSOAL

QUANTITATIVO DE DISCENTES

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

APÊNDICE D - MATRIZ DE ANÁLISE DE DADOS

Fonte / Documento	Data / Ano	Unidade de registro	Categoria	Código / Palavra-chave	Comentário analítico inicial
Relatório de gestão do NQVT	2015	Palestra Alimentação Saudável	Saúde e Qualidade de Vida	alimentação, saúde preventiva	Demonstra preocupação com o bem-estar físico do servidor e incentivo à adoção de hábitos saudáveis.
Relatório de gestão do NQVT	2016	Palestra Legislação Previdenciária	Informação Previdenciária	legislação, previdência	Aborda as normas legais da aposentadoria, esclarecendo direitos e deveres.
Relatório de gestão do NQVT	2017	Palestra Administrando suas Finanças	Educação Financeira	finanças, orçamento pessoal	Orienta o planejamento financeiro para o período pós-aposentadoria.
Relatório de gestão do NQVT	2017	Palestra Alimentação Saudável	Saúde e Qualidade de Vida	alimentação, saúde preventiva	Promove hábitos alimentares saudáveis para envelhecimento com qualidade.
Relatório de gestão do NQVT	2017	Palestra Saúde e Longevidade	Saúde e Qualidade de Vida	saúde, envelhecimento ativo	Relaciona saúde com expectativa de vida e bem-estar na aposentadoria.
Relatório de gestão do NQVT	2017	Oficina Transição para Aposentadoria : aspectos psicológicos	Aspectos Psicológicos	psicologia, adaptação	Trabalha os sentimentos envolvidos na transição do trabalho para aposentadoria.
Relatório de gestão do NQVT	2017	Oficina Aposentadoria : Uma Nova Etapa na Família	Relações Familiares	família, reorganização	Reflete sobre mudanças nas relações familiares após a aposentadoria.
Relatório de gestão do NQVT	2017	Oficina Direcionamento para o Futuro: aposentadoria e projeto de vida	Projeto de Vida	planejamento, futuro	Estimula o planejamento de atividades significativas após a aposentadoria.
Relatório de gestão do NQVT	2018	Palestra Aposentadoria Empreendedor	Empreendedorismo	empreendedorismo, trabalho pós-aposentadoria	Apresenta alternativas de trabalho empreendedor para aposentados.
Relatório de gestão do NQVT	2018	Palestra O voluntário no mundo moderno	Engajamento Social	voluntariado, participação	Destaca o papel do voluntariado como forma de inserção social.
Relatório de gestão do NQVT	2018	Oficina Navegando nas redes sociais	Inclusão Digital	tecnologia, redes sociais	Visa promover a autonomia digital dos participantes.
Relatório de gestão do NQVT	2018	Oficina Memória	Saúde Cognitiva	memória, cognição	Trabalha aspectos da memória e estimulação cognitiva.

Relatório de gestão do NQVT	2019	Oficina Consciência e Movimento Corporal	Saúde e Qualidade de Vida	corpo, movimento	Aborda a consciência corporal como ferramenta de bem-estar.
Relatório de gestão do NQVT	2019	Oficina de Encerramento (Avaliação)	Avaliação e Encerramento	avaliação, encerramento	Avalia o percurso do programa e fecha o ciclo com os participantes.