

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

JOSIANE SEBASTIÃO HENRIQUE

**FATORES PREVALECENTES RELACIONADOS À QUALIDADE DE VIDA E
SAÚDE INFLUENTES NA PERMANÊNCIA OU RETORNO AO TRABALHO APÓS
A APOSENTADORIA DOS FUNCIONÁRIOS DO CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL ABÍLIO PAULO – CEDUP**

CRICIÚMA

2017

JOSIANE SEBASTIÃO HENRIQUE

**FATORES PREVALECENTES RELACIONADOS À QUALIDADE DE VIDA E
SAÚDE INFLUENTES NA PERMANÊNCIA OU RETORNO AO TRABALHO APÓS
A APOSENTADORIA DOS FUNCIONÁRIOS DO CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL ABÍLIO PAULO – CEDUP**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção de grau de Bacharel no curso de Graduação em Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

CRICIÚMA

2017

JOSIANE SEBASTIÃO HENRIQUE

**FATORES PREVALECENTES RELACIONADOS À QUALIDADE DE VIDA E
SAÚDE INFLUENTES NA PERMANÊNCIA OU RETORNO AO TRABALHO APÓS
A APOSENTADORIA DOS FUNCIONÁRIOS DO CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL ABÍLIO PAULO – CEDUP**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção de grau de Bacharel no curso de Graduação em Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Criciúma, 2017

BANCA EXAMINADORA



Prof. – Cristiane Dias - UNESC - Orientador



Prof. Tiago Comin Colombo- Mestre - (UNESC)



Prof. Luciana de Carvalho Pereira - Especialista - (UNESC)

Dedico este trabalho aos meus pais, que estão presentes em todas as escolhas de minha vida, não hesitando em fazer o possível e o impossível para que meus sonhos se tornem realidade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado folego de vida para chegar até aqui, pois sem a sua misericórdia jamais conseguira ter disposição, inteligência e otimismo em acreditar que conseguiria alcançar este objetivo.

Serei grata eternamente pelos os meus pais, Daniel Henrique e Rosane S. Henrique, que não mediram esforços em me apoiar em tudo que precisei nesta trajetória como estudante e também como pessoa. Sou o que sou por causa deles, tenho o que tenho por causa deles.

Agradeço a minha Orientadora Cristiane Dias que me conduziu durante o desenvolvimento deste trabalho, acreditando na minha ideia, contribuindo para que este estudo tornasse realidade.

A toda a coordenação do Curso de administração de Empresa, que nos deu suporte para o desenvolvimento das pesquisas realizadas, através dos professores qualificados e preparados para nos orientar como acadêmicos.

Sou grata à professora Debora Volpato que não mediu esforços para contribuir com sugestões nos momentos que precisei.

Aos meus colegas de sala de aula, uma em específico, Liana Benenot, pois nos momentos de aflição não mediu esforços para me apoiar com palavras de incentivos que me deram força para continuar na caminhada, fomos suporte uma da outra.

Por fim, não menos importante agradeço a Diretora do Centro Educacional Abílio Paulo – CEDUP, a Senhora Maristela Bolan que abriu as portas para que eu pudesse aplicar a minha pesquisa aos profissionais que ali atuam. Grata pela confiança.

RESUMO

HENRIQUE, Josiane Sebastião. **Fatores prevaletentes relacionados à qualidade de vida e saúde influentes na permanência ou retorno ao trabalho após a aposentadoria dos funcionários do centro de educação profissional Abílio Paulo – CEDUP.** 2017. 61 p. Monografia do Curso de Administração – Linha de Formação Específica em Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Com a chegada da aposentadoria o trabalhador começa a desenvolver conflitos dentro de si que o faz repensar todo o seu trajeto de vida. Muitos chegam nesta fase da vida e se deparam com a seguinte questão: continuar trabalhando ou não, esta resposta vai depender da forma como este indivíduo se preparou para este momento, não só financeiramente mais também seu estado físico e mental, pois ambos causam impactos na qualidade de vida e saúde do trabalhador. Diante disso o estudo objetivou Identificar os fatores prevaletentes relacionados à qualidade de vida e saúde que contribuem para que os funcionários do Centro de Educação Profissional Abílio Paulo – CEDUP retornem ou permaneçam no trabalho após sua aposentadoria. Metodologicamente, quanto aos fins a pesquisa se caracterizou descritiva, quanto aos meios de investigação foi adotada a pesquisa documental e pesquisa de campo. A população alvo limitou-se aos professores e colaboradores do Curso Técnico em Administração, caracterizado em 20 respondentes. O estudo caracterizou-se por coleta de dados primários e técnica de coleta de dados qualitativa. O instrumento de coleta de dados foi um questionário aplicado. A análise dos dados foi essencialmente qualitativa. Com base nos dados coletados, conclui-se que a aposentadoria pode sim causar grandes impactos na qualidade de vida e saúde do ser humano. Para estes profissionais existe uma real preocupação em continuar trabalhando por conta da situação financeira.

Palavras-chave: Trabalho. Aposentadoria. Vida. Saúde.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Gênero.	39
Tabela 2 – Idade.	39
Tabela 3 – Área de trabalho que atua.	40
Tabela 4 - Tipo de formação exemplifique se mais de uma.	40
Tabela 5 – Renda.....	41
Tabela 6 - Estabelecimento de ensino profissional atual.	41
Tabela 7 – Já é aposentado?.....	42
Tabela 8 - Há quanto tempo está trabalhando após aposentadoria?.....	42
Tabela 9 - Fatores influentes na decisão de continuar trabalhando ou não.	42
Tabela 10 - Preparação Financeira e Psicológica.	43
Tabela 11 - Os conflitos existentes neste período de aposentadoria.	43
Tabela 12 - Fatores que influenciam no desenvolvimento na qualidade vida e saúde do aposentado.....	44
Tabela 13 - A situação financeira ante de se aposentar e após a aposentadoria.	44
Tabela 14 - Tempo faltante para a aposentadoria.....	44
Tabela 15 - Continuar trabalhando após a aposentadoria.	45
Tabela 16 - Aspectos financeiros e o psicossocial como influentes na qualidade de vida e saúde.	46

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Tipos de aposentadorias estabelecidas pelo INSS.	18
Quadro 2 – Estágios do envelhecimento.....	24
Quadro 3 – Estruturação da população alvo.	32
Quadro 4 – Fontes de títulos de pesquisa bibliográfica.	33
Quadro 5 - História do colégio CEDUP.	37
Quadro 6 - Cursos profissionalizantes e Extracurriculares do colégio CEDUP.....	38

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

ART	Artigo
CF	Constituição Federal
CEDUP	Centro Educacional Abílio Paulo
CIS	Centro Interescolar de 2° de Criciúma
EC	Emenda Constitucional
FESC	Fundação Educacional de Santa Catarina
FUCAT	Fundação Catarinense do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
§	Parágrafo
PEA	População Economicamente Ativa
PREMEN	Programa de Extensão e Melhoria do Ensino

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	12
1.2 OBJETIVO.....	13
1.2.1 Objetivo Geral	13
1.2.2 Objetivo Específico	13
1.3 JUSTIFICATIVA	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
2.1 PERSPECTIVAS HUMANÍSTICAS DA ADMINISTRAÇÃO	11
2.1.1 As Teorias da Transição	11
2.1.2 A Escola das Relações Humanas	12
2.1.3 A Psicologia Industrial	13
2.1.4 Teoria Comportamental	14
2.2 TRABALHO	15
2.3 APOSENTADORIA	17
2.4 TRABALHO E APOSENTADORIA.....	19
2.5 A PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA.....	21
2.6 TERCEIRA IDADE: ASPECTOS PSICOSSOCIAIS	24
2.7 A APOSENTADORIA: ASPECTOS PSICOSSOCIAIS.....	27
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	30
3.1 DELINEAMENTOS DA PESQUISA	30
3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA OU POPULAÇÃO ALVO	32
3.2.1 Tipo de amostragem	33
3.3 PLANOS DE COLETA DE DADOS.....	34
3.4 PLANOS DE ANÁLISE DOS DADOS	35
4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	37
4.1 PERFIS DOS RESPONDENTES	39
4.1.1 Gênero	39
4.1.2 Idade	39
4.1.3 Área de atuação	40
4.1.4 Formação	40

4.1.5 Renda	41
4.1.6 Atuação em mais de uma organização.....	41
4.1.7 Aposentadoria	42
4.2 OPINIÕES DOS RESPONDENTES APOSENTADOS	42
4.3 OPINIÕES DOS RESPONDENTES QUE ESTÃO PARA SE APOSENTAR	44
4.4 ANÁLISE GERAL DA PESQUISA.....	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS.....	52
APÊNDICE.....	55

1 INTRODUÇÃO

Junto com o envelhecimento acelerado da população surge também o aumento de pessoas aposentadas, muitas com o planejamento exato de qual caminho percorrer após este período e outra com o dilema do que fazer a partir deste momento da vida.

A aposentadoria, na concepção da maioria das pessoas, é um tempo de liberdade, desligamento profissional, tempo disponível para realizar coisas que antes não eram possíveis, tempo de aproveitar a vida. Já para outras, é um momento de perda de identidade, fazendo com que as mesmas se sintam desvalorizadas, o que traz um sentimento de perda, que interfere no dia a dia desta pessoa, não só no modo como ele se percebe, mas também no modo que a população começa a ver este indivíduo (PAPALÊO, 2000).

Assim, a preparação para aposentadoria visa alertar não só os aposentados, mas também as organizações, mostrando o quanto é importante que exista um planejamento anterior ao tempo de se aposentar, para que este período não se torne algo sacrificante. Nesse período ocorre uma quebra do ritmo cotidiano, com isso surge o sentimento de não ter mais o que fazer, pois tudo que era feito durante muito tempo foi extinto em questão de dias, surgindo a sensação de vida vazia. Essa preparação ajuda o indivíduo a começar a praticar novas atividades para preencher este tempo livre (RODRIGUES, 2000).

Diante do exposto, este trabalho propõe uma reflexão sobre o planejamento para aposentadoria, levando em consideração o processo de envelhecimento e os fatores relevantes que influenciam na permanência ou retorno do aposentado a População Economicamente Ativa (PEA). Entende-se que falar de aposentadoria é preparar a população para diversas mudanças que podem influenciar no seu modo de viver.

A pesquisa visa mostrar em linhas gerais, qual a significância do trabalho para o ser humano, destacando as motivações e os benefícios alcançados durante a trajetória e também as frustrações devido à “perda” desta atividade que resulta na aposentadoria. Desde a antiguidade o trabalho sempre fez parte do dia a dia do ser humano, e com o decorrer do tempo passou por algumas modificações tornando-se uma atividade prazerosa e essencial para o desenvolvimento do homem.

Percebe-se que os motivos que influenciam um indivíduo mesmo já estando aposentado a se manter no mercado de trabalho são bastante complexos, por isso é necessária uma análise nas causas e nas consequências do dia a dia desta pessoa.

Desta forma, o primeiro capítulo abrange a situação problema que trata dos fatores que influenciam os colaboradores do Centro de Educação Profissional Abílio Paulo a continuarem ou retornarem ao trabalhando mesmo após sua aposentadoria. Assim, tem como objetivo principal identificar os fatores preponderantes relacionados à qualidade de vida e saúde que contribuem para que os funcionários retornem ou permaneçam no trabalho após sua aposentadoria. Justifica-se com esse trabalho contribuir para com os futuros estudos desenvolvidos na linha da aposentadoria e qualidade de vida, visando alertar a sociedade da importância de se ter um planejamento econômico, físico e mental para este momento.

Já o segundo capítulo abrange todo um trajeto necessário para fundamentar a monografia. Para isso, foi necessário buscar temas que salientassem a história das Relações Humanas até os dias atuais, visando mostrar a ligação do tema da pesquisa com a Escola de Relações Humanas, bem como outras escolas da administração com enfoque no aspecto psicossocial e ligado à aposentadoria.

O terceiro capítulo aborda os procedimentos metodológicos utilizados para a aplicação da pesquisa junto ao centro de educação CEDUP, a forma como foi delineada pesquisa, a definição do público alvo, o tipo de amostra utilizada, o plano de coleta de dados e o planejamento da coleta de dados.

Por fim, tem-se a análise geral da pesquisa aplicada, realizada por meio dos dados coletados com o questionário aplicado ao público alvo, estão apresentadas detalhadamente no quarto capítulo, e por último a conclusão do trabalho.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

Observando o processo acelerado de envelhecimento da população brasileira, é esperado um número cada vez maior de aposentados neste país. Pesquisas revelam que a população idosa tende a ultrapassar com muita rapidez a

população jovem do Brasil, e muitos destes aposentados ainda não alcançaram a sua independência financeira (IBGE, 2012).

Desde as alterações feitas pelo Governo Federal na aposentadoria em decorrer dos últimos anos, a população brasileira tem se mostrado preocupada com o seu futuro após deixarem o mercado de trabalho. Isso tem se tornado um problema para estes profissionais, pois a grande maioria não está preparada ou não se preparou para este momento da vida (INNOVARE,2017)

A independência financeira é uma das situações influentes para que este idoso permaneça no mercado de trabalho, porém, os autores que tratam deste assunto com mais profundidade, citados no decorrer deste projeto, destacam que não é somente o fator financeiro que influencia no retorno ou continuação do idoso no mercado de trabalho.

Segundo Cascaes (1990), estar trabalhando é algo muito mais complexo para estes indivíduos envolve também aspectos que influencia na qualidade de vida e saúde.

Diante deste contexto, surge a seguinte questão problema: **quais os fatores que influenciam os colaboradores do Centro de Educação Profissional Abílio Paulo a continuarem ou retornarem ao trabalhando mesmo após sua aposentadoria?**

1.2 OBJETIVO

1.2.1 Objetivo Geral

Identificar os fatores prevaletentes relacionados à qualidade de vida e saúde que contribuem para que os funcionários do Centro de Educação Profissional Abílio Paulo – CEDUP retornem ou permaneçam no trabalho após sua aposentadoria.

1.2.2 Objetivo Específico

Visando atingir o objetivo principal, alguns objetivos específicos serão requeridos, entre eles:

- Caracterizar a instituição em estudo e o público alvo;
- Identificar se existe ou não planejamento financeiro com vistas à aposentadoria;
- Investigar a influência de fatores psicossociais para o retorno ou permanência dos profissionais aos postos de trabalho;
- Verificar qual a influência dos fatores financeiro e psicossocial na qualidade de vida e saúde dos profissionais com vistas para aposentadoria;

1.3 JUSTIFICATIVA

O tema elaborado para esta pesquisa tem como objetivo, identificar os fatores preponderantes relacionados à qualidade de vida e saúde que contribuem para que os funcionários do Centro de Educação Profissional Abílio Paulo – CEDUP retornem ou permaneçam no trabalho após sua aposentadoria.

A escolha desta temática deu-se durante um estudo na aula de Recursos Humanos que salientou o constante aumento de pessoas aposentadas ou em vias de, dentro das organizações por conta do aumento da expectativa de vida, antes um profissional de 50 anos de idade já estaria finalizando sua carreira profissional encaminhando - se para a aposentadoria, já hoje este mesmo profissional ou está à procura de novas oportunidades no mercado de trabalho ou permanece trabalhando na mesma organização sem a intenção de parar, pois se sente apto em relação a sua saúde para continuar trabalhando. Diante deste contexto surgiu a curiosidade de saber os motivos que influencia na decisão em continuar trabalhando após aposentadoria, verificar se motivos são os mesmos ou, para cada pessoa existe um fator particular.

Desta forma, por se tratar de um tema pouco explorado na literatura e outras fontes disponíveis para estudo, este projeto é de suma importância a contribuir para com os futuros estudos desenvolvidos na linha da aposentadoria e seus impactos, visa alertar a sociedade da importância de se ter um planejamento econômico, físico e mental para este momento. Esta pesquisa oportuniza a formulação de novos dados para fundamentar o assunto em questão.

O tema é relevante, pois visa esclarecer um assunto que está em destaque na nossa sociedade, porém pouco explorado no que se refere à gestão pessoas. É necessário alertar estes futuros aposentados da importância de se preparar para este período da vida, não só a preparação financeira mais também, a

forma com que este aposentado pretende viver a partir deste momento, cuidar da saúde física e mental é um dos aspectos relevantes para se viver bem.

Apesar de o tema aposentadoria ser o assunto do momento em algumas áreas como no Direito que define e aplica as leis regulamentares, existem poucas publicações e fontes confiáveis para fundamentar a pesquisa que visa à gestão de pessoas. Diante desta dificuldade foi necessário explorar um pouco mais sobre a velhice e os aspectos psicossociais do idoso, visando relacionar com o tema do projeto que trata dos impactos da aposentadoria na qualidade de vida e saúde dos trabalhadores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 PERSPECTIVAS HUMANÍSTICAS DA ADMINISTRAÇÃO

Após um processo de evolução histórica a perspectiva humanística deu-se ao início da década de 1930, com o apoio de Mary Parker Follett, Chester Barnard e Elton Mayo. Esta época foi titulada de “enfoque no elemento humano” que visa foca na psicologia e de “enfoque no comportamento coletivo” que visa foca na sociologia. Neste período onde se predominou os preceitos psicológicos com foco nos estudos de inter-relacionamento, frisou-se a escola Neoclássica da Administração que tem como objetivo evidenciar os princípios e métodos formais da administração, afirmando que o ser humano era apenas mais um dos elementos necessários para o alcance da eficiência administrativa (SILVA, 2008).

Em confronto a afirmação da escola Neoclássica da Administração em que o ser humano é apenas mais um elemento para alcançar a eficiência da administração surgiram a escola das Relações Humanas que tem como objetivo ressaltar o ser humano e suas motivações, e não apenas as motivações econômicas e técnicas mais também as que surgem do meio cultural tanto no ambiente de trabalho como em outros ambientes (SILVA, 2008).

Nos próximos tópicos será apresentado três das quatro escolas que a perspectiva humanística de administração aborda que são elas: As Teorias de Transição, de Follett e de Barnard; A Escola das Relações Humanas, de Elton Mayo; A Escola Comportamental, de Maslow, Herzberg e Likert.

2.1.1 As Teorias da Transição

Para que existisse a integração da organização formal com as relações humanas, foram indispensáveis às contribuições de Mary Parker Follett (pioneira ao introduzir o conceito de circularidade na interação entre seres humanos) e Chester Barnard (foi um dos primeiros teóricos da administração a ver o homem como um ser social), dois grandes estudiosos da administração que partiram do princípio da perspectiva clássica e introduziram novos elementos no campo das relações humanas e na estrutura organizacional, Follett e Barnard mostravam que a

organização é um Sistema Social, onde a produção é um processo cooperativo que depende da participação integrada de seus colaboradores (SILVA, 2008).

Barnard defendia que as organizações são formadas por um grupo de cooperadores, que juntos visam atingir o objetivo da empresa com o mesmo empenho e pensamento (MAXIMIANO, 2004).

Follett defendia que o princípio do grupo era a nova psicologia, acreditava que este princípio surgiu para substituir a ideia de que somente uma pessoa tomasse a decisão por todo o grupo sem discutir a ideia “psicologia da adaptação”, enfatizando que no surgimento de um conflito ou uma ideia nova a solução deve ser encontrada através da opinião de todo o grupo a fim de atingir o objetivo da organização “psicologia de invenção” (SILVA, 2008).

Segundo Maximiano (2004), a integração social é formada por pessoas completas de sentimentos e atitudes que podem influenciar muito mais na organização do que seu sistema técnico, pois para ele quem define os assuntos em pautas em uma reunião administrativa é o ser humano e não as máquinas nem os métodos de trabalho, entre outros sistemas técnicos.

2.1.2 A Escola das Relações Humanas

Além da teoria da transição que foi tratada na seção anterior, um dos destaques na história comportamental na administração é o chamado experimento de Hawthorne, que teve como objetivo mostrar a importância dos grupos para o desempenho do ser humano dentro da organização, porém o objetivo inicial do experimento não era este, mais sim explicar a influência do ambiente do trabalho e sobre a produtividade dos trabalhadores. Experimento Hawthorne fez nascer à chamada escola de Relações Humanas (MAXIMIANO, 2004).

O grande protagonista da Escola das Relações Humanas foi Elton Mayo (1888 – 1949), através de seus estudos pode – se fazer grandes descobertas sobre o comportamento humano no trabalho, a primeira foi através de uma pesquisa dentro de uma fábrica de tecidos, na mesma ocorria um grande número de rotatividade dos funcionários que aparentavam serem pessoas tristes e deprimidas, Mayo concluiu que este estado era resultado do cansaço físico e orientou que eles descansassem, porém isso não influenciou muito na situação então Mayo compreendeu que a solução do problema só se resolveria se o assunto fosse

discutido e decidido em grupo, ou seja, que todos os colaboradores pudessem definir o melhor horário de descanso. Em outra organização o problema era o grande número de absenteísmo que foi solucionado através de treinamento que valorizavam a reputação do profissional e preservavam a sua dignidade pessoal, os treinamentos eram direcionados aos chefes visando os tornar pessoas pacientes que soubessem lidar com as situações sem causar danos psicológicos em seus subordinados. Já a pesquisa realizada na fábrica de aviões o problema estava relacionado a alta rotatividade da mão-de-obra, Mayo observou que os funcionários precisavam de motivação (SILVA, 2008).

O objetivo das pesquisas desenvolvidas por Mayo era identificar os fatores físicos e sociais que influenciam no desempenho das atividades desenvolvidas pelo trabalhador dentro da organização e seu contentamento pessoal com o que produz, visando melhorias no processo das atividades realizadas (CARAVANTES; PANNON; KLOECKNER, 2005).

A escola de Relações humanas foi construída com base na teoria clássica, porém durante o período de transição as teorias administrativas contribuíram para que as tarefas que antes davam ênfase na estrutura e na autoridade começassem a entender que a organização necessitava focar mais no ser humano e nos seus grupos sociais deixando de lado aquela teoria de que somente a técnica era importante para o desenvolvimento das tarefas e passando a entender que os aspectos psicossociais são de grande relevância para o bom resultado das atividades exercidas dentro das organizações (SILVA, 2008).

2.1.3 A Psicologia Industrial

A psicologia industrial foi desenvolvida no século XX por Hugo Munsterberg, doutor na área da psicologia, considerado por muitos como um grande visionário, pois previu o futuro da psicologia e estabeleceu as bases e justificativas da psicologia industrial na administração científica, considerava Taylor um dos grandes criadores da administração científica, mas acreditava que se inserisse uma base mais consistente nos estudos já desenvolvidos os conceitos de Taylor teriam mais consistência. As psicologias de Munsterberg junto ao bom desenvolvimento das indústrias contribuíram muito para que as propostas de Taylor de ter o melhor homem (referisse ao desempenho psicológico para o desenvolvimento do trabalho

que irá realizar) e que este desenvolvesse o melhor trabalho a fim de atingir o melhor resultado (SILVA, 2008).

Estes psicólogos deram ênfase na solução dos problemas com recrutamento e treinamento do pessoal, desenvolveram testes para avaliar a colocação de pessoas nas organizações, que foram utilizados pelo Exército americano durante a primeira Guerra Mundial. A psicologia industrial teve um avanço no século 30, onde assuntos como relações humanas, processo de supervisão e liderança começaram a ser tratados através da comunicação entre os grupos visando a satisfação no trabalho, neste período a expressão psicologia industrial já não cabia mais e passou a se chamar psicologia organizacional (MAXIMIANO, 2004).

Através da experiência de Hawthorne pode concluir que salário ou técnicas e ambiente físico bem estruturado não era o suficiente para motivar um funcionário dentro da organização, se este não estivesse psicologicamente saudável a sua produtividade seria comprometida. Era necessária atenção nos momentos de pausas de maneira que todos estivessem de acordo, um bom relacionamento entre gestores e subordinados facilitava na integração do grupo, pois todos podiam contribuir para o melhor desenvolvimento das tarefas e sem esta integração os funcionários se sentiam explorados, pois tinham que produzir sem nenhum reconhecimento que elevasse o seu emocional,

2.1.4 Teoria Comportamental

A teoria comportamental também conhecida por novas relações humanas não aprova a visão técnica e mecânica baseada em uma autoridade formal da teoria clássica, ela visa um novo direcionamento às teorias da administração, que vê no trabalhador o ser humano e não uma máquina com técnicas formais (SILVA, 2008)

Para Maximiano (2004), as empresas são formadas por pessoas com sentimentos, interesses e motivações e estes aspectos devem ser levado em consideração no dia a dia das organizações, pois segundo a visão comportamental a empresa é conhecida como um sistema social (ou organização informal), pois as pessoas desenvolvem amizades umas pelas outras, na divisão do trabalho elas procuram cooperar com o grupo, muito destes grupos acabam se afirmando também no ambiente externo da organização, elas também competem entre si perante uma

tarefa e isso mostra que estes indivíduos se comportam como pessoas e não como peças.

Segundo Chiavenato (2004), o sistema comportamental clássico das empresas muitas vezes pode destruir a personalidade individual do ser humano, pois eles impõem regras rígidas acompanhada de procedimentos burocráticos, baseados em técnicas formais, privando o indivíduo de seu desenvolvimento tanto individual como em grupos.

2.2 TRABALHO

O trabalho é o meio para superar as diversas dificuldades existentes no decorrer da vida, e também serve como parâmetro para medir a acumulação de capital, visando uma vida financeira instável ou até mesmo, o caminho para a conquista de fortunas. Pois para os donos de grandes fortunas a riqueza é resultado da disposição para o trabalho. As pessoas bem-sucedidas financeiramente sentem a necessidade de trabalhar cada vez mais, visando aumentar seu patrimônio, passando uma imagem forjada ou não de que estão sempre satisfeitos com suas ocupações. Pretendem com este comportamento, estimular e também servir como modelo de sucesso para outras pessoas (CARMO, 1992).

Por milhares de anos, até o surgimento das indústrias, as pessoas mais bem-sucedidas financeiramente como, os nobres, os proprietários de terras e os intelectuais não trabalhavam. Pois suas riquezas eram adquiridas através do nome de família, da proteção às artes e letras e de rendas. Já nos dias de hoje o empresário e administrador ou diretor geral trabalham muitas horas a mais do que um operário ou empregado. No passado, quanto mais rico menos se trabalhava, tendo mais tempo para se dedicar a família e outros afazeres. Hoje, entretanto, quanto mais rico, mais o homem trabalha, não tendo tempo para outras atividades do seu dia a dia. Hoje o trabalho é visto como um privilégio (DE MASI, 2010).

Na antiguidade para os gregos, trabalho estava ligado diretamente em uma ação rotineira com as mãos em contato com utensílios primitivos, sem técnica e criatividade. Para muitos o desinteresse dos gregos pelo trabalho se explicava pelo fato de ser um trabalho simples que dispensava qualquer qualificação e por suas atividades maçantes e de longa duração. O escritor grego Xenofontes, discípulo de Sócrates, dizia que a severidade de alguns trabalhos manuais causava danos físicos

aos operadores, levando a fraqueza do corpo e da mente. Considerar que o trabalho fazia parte de uma atividade era um grande absurdo para eles. (CARMO, 1992).

Pode - se definir trabalho como toda atividade desenvolvida pelo homem civilizado, que através da sua inteligência busca na natureza a transformação de suas ideias. É através desta ligação entre a natureza e o homem que se extrai a sua subsistência. Realizando esta atividade, o homem se transforma se autoproduz e estabelece a base das relações sociais desenvolvendo atividades com outros homens (CARMO, 1992).

Porém uma pequena parte dos trabalhos é de natureza criativa e mobiliza todos os conhecimentos adquiridos por aqueles que os executam. A grande maioria dos trabalhadores realizam tarefas simples, repetitivas, tediosas, que exigem muito menos do que o trabalhador possui em conhecimento, fazendo com que este trabalhador não coloque em prática suas habilidades. Seja o trabalho manual ou intelectual, sempre vão existir trabalhadores médios e trabalhadores altamente qualificados, por isso cada trabalhador deve desenvolver atividades compatíveis com suas habilidades e seu físico (DE MASI, 2010).

Com o surgimento da indústria, o trabalho que nos séculos anteriores era desenvolvido quase sempre do mesmo modo, com a exaustão das longas horas de trabalho, obtendo sempre os mesmos resultados, hoje é organizado com novas bases, atingindo um nível de produtividade muito mais ágil, transformando a organização do trabalho numa ciência autônoma, melhorando o rendimento dos trabalhos sejam eles técnicos ou científicos ou até mesmo do trabalho artístico (DE MASI, 2010).

A razão pela qual o trabalhador vem tendo uma grande capacidade produtiva no seu desenvolvimento deve se pela divisão do trabalho. A divisão é mais marcante nos países industriais que conta com um nível superior de civilização. Com esta divisão a quantidade de trabalho aumentou, porém isso não influenciou no número de funcionários para desenvolver estas atividades, isso se deve a três diferentes circunstâncias: primeiro, o aumento da agilidade de cada funcionário; segundo: a administração do tempo que se perde para passar de uma função para outra; e por fim, a criação de mais máquinas que facilitam e reduzem o trabalho, permitindo que um só homem faça o trabalho de vários (DE MASI, 2010).

Foi através do surgimento da indústria que o conceito de trabalho mudou radicalmente, definindo-o como atividade diversificada em várias áreas do trabalho prestado por uma pessoa, em troca de salário. Graças à indústria, permitiu-se ao trabalhador desfrutar do bem-estar, do consumo e urbanismo (DE MASI, 2010).

Para as pessoas que estão no mercado de trabalho, aquelas que exercem ocupações regularmente remuneradas, estar trabalhando faz elas se sentirem mais seguras perante a vida, são mais respeitadas e tem orgulho de ostentar suas profissões perante a sociedade. Para muitos estar trabalhando significa socializar-se, amadurecer e realizar-se (CASCAES, 1990).

Segundo Zanelli e Silva (1996), as causas que levam o homem ao trabalho, são as buscas por uma função interessante, que traga realização e o predomínio de um retorno econômico. Entretanto nas condições atuais do mercado de trabalho, a possibilidade de realizar este desejo vem se tornando cada vez mais difícil.

É cada vez mais evidente que a insegurança em relação à perda do emprego, tem sido uma grande preocupação para a sociedade. Estar desempregado, não traz sensação de descanso para este trabalhador, mas sim, uma sensação de estar excluído da sociedade, sentindo-se fracassado e descartável. Estar trabalhando, faz este indivíduo sentir se integrado na sociedade com a sensação de estar cumprindo com o seu papel de cidadão (DE MASI, 2010).

2.3 APOSENTADORIA

A aposentadoria surgiu no Brasil em 1923, o termo aposentadoria é ligado diretamente à velhice, definindo o encerramento da vida funcional de um trabalhador, podendo ele se aposentar por tempo de serviço, por idade ou por doenças que levam a invalidez deste indivíduo, tendo o direito de continuar recebendo integralmente ou de forma reduzida seu salário (SIMÕES, 1998). Para Rodrigues (2000):

A aposentadoria é, antes de tudo, uma instituição da sociedade industrial moderna. É o fruto de muita luta da classe operária. As primeiras conquistas do operário para consegui-la surgiram na Europa, sendo a Alemanha o país pioneiro a instituí-la, com uma lei sancionada em 1889 por Bismarck, a qual concedia ao trabalhador a aposentadoria aos setenta anos de idade (p. 24).

Segundo Teixeira (2009), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), oferece quatro tipos de aposentadorias para os seus assegurados, que serão exemplificadas no quadro abaixo:

Quadro 1 - Tipos de aposentadorias estabelecidas pelo INSS.

Espécie De Aposentadoria	Descrição E Requisitos
<p>APOSENTADO POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO:</p> <p>(Art.201, § 7º, I, - CF/2010)</p> <p>(EC nº 20/1998 - CF/2010)</p> <p>(Art.52, 53 e 56 - Lei 8.213/91)</p>	<p>É substituída da aposentadoria por tempo de serviço.</p> <p>Ela pode ser integral, se cumprido 35 anos de contribuição, para os homens e 30 anos, para mulheres, ou proporcional. A aposentadoria proporcional aplica-se, exclusivamente, aos filiados ao RGPS em período anterior a 16/12/98, os quais atendem às normas de transição estabelecidas em Emenda Constitucional.</p> <p>No caso de aposentadoria do professor, ocorre uma redução de cinco anos, para aquele em efetivo exercício em funções de magistério e necessita-se do cumprimento de carência mínimo de 180 contribuições recolhidas. O professor universitário não se inclui nessa categoria, necessitando, portanto, de 35 anos de contribuição e a professora 30 anos.</p>
<p>APOSENTADORIA ESPECIAL:</p> <p>(Art.201, § 7º, I, - CF/2010)</p> <p>(Art. 57 e 58 da Lei 8.213/91)</p> <p>(Decreto 3.048/99)</p>	<p>É aposentadoria assegurada ao trabalhador sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 10, 15 ou 20 anos, conforme o tipo de atividade exercida.</p> <p>A relação dos agentes nocivos químicos, físicos e biológicos para fins de obtenção deste benefício é descrita no Decreto 3.048/99.</p> <p>Exige-se a carência de 180 contribuições para obtenção deste benefício.</p>
<p>APOSENTADORIA POR IDADE:</p> <p>(Art.48 a 51 da Lei 8.213/91)</p>	<p>É concedida aos maiores de 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, reduzida em cinco anos para os trabalhadores rurais que exerçam suas atividades em economia familiar. Deve-se cumprir a carência de 180 contribuições.</p> <p>Para o segurado especial será exigida a comprovação da atividade rural no mesmo número de meses.</p>
<p>APOSENTADORIA POR INVALIDEZ:</p> <p>(Art. 42 a 47 da Lei 8.213/91)</p>	<p>É concedida aos trabalhadores que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz para o trabalho e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nessa condição. O segurado está obrigado à sujeição de perícias médicas periódicas para fins de verificação da condição de incapacidade. Exige-se a carência de 12 contribuições, sendo dispensada nos casos de acidente de trabalho ou de qualquer natureza ou causa.</p>

Fonte: Adaptado do site Previdência Social, 2012.

Hoje no Brasil existem dez trabalhadores em potencial para cada aposentado, em 2055 este número será de três trabalhadores potenciais para cada aposentado, esse fato está ocorrendo devido ao envelhecimento populacional. Estima-se que em 2055 o número de pessoas acima de 60 anos ultrapasse o de jovens até 29 anos, passando de treze milhões para 51 milhões. O Brasil tem hoje 18,5 milhões de aposentados, destes 25% estão na população ativa – PA, porém

somente 1% tem independência financeira, isso porque a grande maioria não consegue sobreviver somente com a renda do benefício (INNOVARE, 2017).

2.4 TRABALHO E APOSENTADORIA

Aposentadoria é um direito conquistado pelo indivíduo, que após muitos anos lutando para alcançar seus ideais, consegue desfrutar de um benefício que foi adquirido através do seu trabalho. Porém a sociedade é contraditória em relação a esta conquista, ao mesmo tempo em que admite ser um direito merecido devido os anos de dedicação e esforço, por outro lado, o aposentado sofre com certos preconceitos, passa a ser visto como improdutivo, sem utilidade para o trabalho. No entanto, nos dias de hoje o aposentado chega à chamada “melhor idade”, muito bem provido de sua saúde mental e física podendo contribuir muito com a sociedade e também com o trabalho. Esta boa saúde faz com que muitos idosos continuem no mercado de trabalho desenvolvendo diversas funções (TEIXEIRA, 2009).

O aumento de pessoas da terceira idade na população economicamente ativa (PEA) brasileira, só tende a aumentar. Estima - se que em 2020, aproximadamente 13% da população PEA, será constituída por idosos, decorrente do aumento da expectativa de vida, pois hoje o idoso tem chegado aos 60 anos com muita disposição e saúde para trabalhar (CAMARANO, 2001).

Os motivos que levam o funcionário continuar ou retornar ao trabalho são muito complexos, procura - se entender então os motivos e as consequências no dia a dia desta pessoa. O aspecto econômico é um dos fatores que deve ser levado em conta, pois quanto menor for a renda desta pessoa maior será a sua preocupação quanto à aposentadoria. No momento em que o sujeito se aposenta a sua renda pode ficar comprometida, tornando se insuficiente para sua sobrevivência caso este estiver com problemas econômicos. Este é um dos motivos para mais de 4,6 milhões de idosos voltarem ao trabalho depois da aposentadoria (IBGE, 2017).

Segundo Camarano (1999), a pessoa idosa costuma investir mais na subsistência da família. Esta prioridade impede o idoso de investir nas suas próprias necessidades, o que acaba determinando o retorno ou a permanencia no trabalho. Porém, quando este idoso decide retornar ao trabalho, se depara com o preconceito da sociedade em relação à idade, não existe a percepção de que este idoso está cheio de esperança e de ansiedade tanto quanto os jovens. Por mais ativo e

inteligente este idoso seja, o que interessa é o número de anos que possui, se um idoso concorrer a uma vaga no mercado de trabalho com um jovem existe grande chance de ele não conseguir esta vaga (CASCAES, 1990).

A sociedade tem uma ideia de que aposentado se refere à pessoa “velha”, esta expressão pode significar perda, deterioração, fracasso, inutilidade fragilidade, antigo, muito tempo de existência e outros significados levando a entender que o velho se torna improdutivo e ultrapassado perante o trabalho (SIMÕES, 1998).

Na sociedade industrial ou tecnológica, é inadmissível uma pessoa que não produza. Quando uma pessoa chega à fase de se aposentar, é visível que as portas do trabalho começam a se fechar para ela. No Brasil onde o jovem se destaca no mercado de trabalho, se uma pessoa idosa perde o emprego, terá muita dificuldade para encontrar outro. Quando se anuncia uma vaga no jornal à média de idade fica entre 30 e 40 anos, exceções para aqueles cargos menores ou de menor salário (COSTA, 1998).

A sensação de se sentir inútil para o trabalho faz com que este profissional volte a realizações do passado, limitando inovações nesta recente trajetória, por se sentir incapaz de realizar novas atividades. Isso faz com que perca a expectativa de aprender e demonstrar interesse pelas coisas e por si mesmo sendo que é essencial para a sociedade o envolvimento do aposentado nos ambientes dos quais participaram ou participam (SIMÕES, 1998).

Por outro lado, é fundamental que o indivíduo continue vinculado ao trabalho, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e reconhecimento social. O trabalho tem o objetivo de organizar e regular a vida humana, onde cada atividade, horário e relacionamentos pessoais são realizados conforme a exigência, servindo de referência para outras pessoas, que dificilmente irão se desligar destes parâmetros (ZANELLI; SILVA, 1996).

Porém, para aqueles que não podem prover o próprio sustento, a aposentadoria, torna-se um direito digno para este indivíduo, sendo uma fonte de segurança aos que necessitam de maior auxílio, após ter se dedicado anos ao trabalho. Neste momento, a aposentadoria se destaca por ser a fonte de renda de um número bastante considerável na população brasileira, principalmente em pequenas comunidades, que muitas vezes, sua vivência depende somente deste benefício (TEIXEIRA, 2009).

2.5 A PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Visando a qualidade de vida do aposentado algumas empresas criaram o PPA- Programa de Preparação para a Aposentadoria. O programa visa mostrar para o trabalhador os meios disponíveis de desfrutar da aposentadoria de forma saudável sem maiores danos, pois esta fase da vida atinge vários aspectos do dia a dia. Um dia ele está trabalhando, e no outro se vê aposentado, este processo rápido faz o trabalhador se sentir muitas vezes velho e inútil causando transtorno psicológico que podem levar a depressão.

O fato da nossa sociedade ver a aposentaria como um estado de inutilidade e os trabalhadores absorverem esta ideia devido a nossa cultura organizacional, é necessário intervir nos seguimentos organizacionais visando sensibilizar a população. Diminuindo as reações negativas em relação à aposentadoria (CASCAES, 1990).

Com a aposentadoria, ocorre a quebra de um ritmo cotidiano. Durante trinta anos ou mais, o indivíduo marcou o seu dia a dia com a rotina do trabalho, tinha um determinado horário para acordar, fazer as refeições, um núcleo de amigos rotineiro, e outras atividades que seguiam as mesmas regras sempre, devido ao trabalho. Era um conjunto de ações à sua vida que respeitavam sempre as mesmas situações. Ao se aposentar, essa situação muda subitamente, trazendo um sentimento de perda de prestígio, de poder, influenciando na sua conduta e na sua vida social. É um período doloroso causado pela transição de vida ativa para a vida inativa, e psicologicamente esta transição leva um longo tempo para se estabelecer (RODRIGUES, 2000).

Para o psicólogo francês Yves Ledanseur, que há anos se dedica ao Programa de Preparação para a Aposentadoria – PPA, a criação do “eletroprojograma”, nome que ele deu a seu programa, ajudaria a pessoa a enfrentar esta nova etapa da vida, este programa mostraria a pessoa a dinâmica dos projetos que o aposentado tem dentro de si, o qual ele próprio deve construir, mostrando a este indivíduo que ele ainda não completou seu desenvolvimento pessoal, e que está pronto para novas aprendizagens (RODRIGUES, 2000).

Porém, através de acompanhamento feito no período de cinco anos ou menos, com funcionários que já participaram do programa PPA e funcionários que não participaram, pode constatar que não existe diferença de comportamento entre eles,

concluindo que a preparação realizada com eles é de curta duração (PAPALÉO, 2000).

Deduz-se que o programa PPA, que hoje é realizado durante o ano que o indivíduo está para - se aposentar, devem começar anos antes, utilizando programas que solicitem uma resposta emocional adequada, tanto para o trabalhador como o futuro aposentado, visando um resultado mais duradouro ou até mesmo contínuo (PAPALÉO, 2000).

Se preparar para a aposentadoria ameniza a passagem, geralmente traumática, de estar na ativa e não estar na ativa. Visando preservar o psicológico do futuro aposentado (LEITE, 1993).

O planejamento da aposentadoria visa planejar o cenário financeiro do futuro aposentado, com o objetivo de tornar a vida deste mais agradável e significativa, além de prevenções de problemas físicos e psicológicos, através de oficinas direcionadas a pré-aposentadoria, que utilizam livros de autoajuda e programas integrados nas empresas (PAPALIA; OLDS, 2000).

Adaptar - se à aposentadoria não é um objetivo a se alcançar, mas sim um modo de vida que precisa ser cultivado, na base de um processo lento. Nem sempre as primeiras atividades praticadas após o desligamento da empresa terão resultados positivos, mas isso não significa que tenha que desistir, este período da vida é feito de tentativas consecutivas, até atingir o ritmo desejado. Desafios novos motivam a vida, incentivando as pessoas a crescer e desenvolver suas habilidades (RODRIGUES, 2000).

O interesse por atividades e o convívio com a sociedade, ajudam o indivíduo sentir-se mais valorizado. Elevando a confiança em si mesmo, facilitando a desvendar os diversos conflitos que existem nesta fase da vida em função do declínio de suas forças físicas e de suas perdas pessoais e financeiras (NERI, 2000).

Existem vários tipos de atividades que podem ajudar o futuro aposentado a se adaptar na sua nova rotina, tais como: sedentárias (ler, ver televisão, ouvir rádio), ou as ativas (caminhar, nadar, cozinhar); domésticas (fazer concertos, costurar) ou ao ar livre (passear, cultivar jardins); mentalmente gratificantes (ler, estudar, jogar xadrez) ou emocionalmente gratificantes (ajudar os outros, conversar com os amigos, brincar com os netos), individuais (escrever um livro ou qualquer outra coisa, meditar) ou sociais (visitar os amigos, participar de reuniões com os

amigos, assistir a palestras, fazer parte de uma associação). Se dedicar a várias atividades, intercalando, por exemplo, as sedentárias com as ativas, sociais e individuais, ajudam a preservar a saúde física e mental (RODRIGUES, 2000).

Devido a todos os problemas que a aposentadoria acarreta na vida dos aposentados, não só o econômico, mais também o psicológico, físico, e outros, é necessário à implantação do programa PPA nas organizações. Como já observamos, este programa vai ajudar o aposentado administrar o tempo que antes era inexistente em sua rotina, agregando atividades prazerosas e gratificantes. Através de boas escolhas, visando alcançar o equilíbrio da vida. A aposentadoria deve ser vista como uma continuação do ciclo vital. A integração do PPA nas organizações, não visa só ajudar na saúde deste aposentado, no financeiro e Previdência Social, mas também nos problemas mais complexo, como: a organização da vida e sua evolução ao longo do tempo (RODRIGUES, 2000).

Poder estar envolvido em atividades, é uma forma de produzir atitudes ativas nos tempos livres. Continuando a ter vida social, se opondo ao isolamento da sociedade, buscando preencher o tempo livre que foi lhe proporcionado, afim de uma continuação da vida saudável e harmoniosa (PAPALÉO, 2000).

Não é só o aposentado que se beneficiam do programa de preparação para a aposentadoria, o programa também beneficia as empresas e órgãos públicos, conservando bons funcionários por mais tempo, passando para os demais a tranquilidade em relação ao futuro (LEITE, 1993).

Quando falamos em ocupação para idosos, devemos levar em consideração alguns fatores: o idoso não deve ser forçado a participar das atividades oferecidas, o interesse deve partir dele; ele quem deve determinar quanto tempo utilizara para a realização das atividades; atividades devem ser direcionadas a capacidade de resolver problemas; as atividades devem ser divididas com outras pessoas buscando obter relacionamentos positivos; se for da vontade do idoso, que ele possa ter uma remuneração através desta atividade (PAPALÉO, 2000).

Hoje é mais comum ver as organizações preocupadas com o bem-estar dos seus funcionários, isso faz com que o trabalhador sinta se motivado a desenvolver o seu trabalho com qualidade. Considerando as mudanças rápidas da sociedade, em especiais as que acontecem no mundo do trabalho, como, o avanço da tecnologia: que força aquele trabalhador antigo e com pouco conhecimento neste âmbito, a praticar estas novas técnicas, considerando as consequências que a

aposentadoria acarreta, sob o ponto de vista social, psicológica e econômica, situações estas que as pessoas não estão preparadas, justifica-se o Programa de Preparação à Aposentadoria tanto em órgãos públicos como em empresas privadas (RODRIGUES, 2000).

2.6 TERCEIRA IDADE: ASPECTOS PSICOSSOCIAIS

Várias pesquisas demonstram que o envelhecimento da população vem avançando de forma significativa. Em 1990, menos de 1% da população tinha mais de 65 anos de idade, enquanto hoje, este montante já atinge 6,2%. Acredita-se que em 2050 os idosos serão um quinto da população mundial. No Brasil, em 1950 os idosos representavam 4,20% da população, hoje chega aproximadamente há 10,5 milhões (PAPALÉO, 2000).

Caracterizar uma pessoa idosa é um desafio, em geral a literatura classifica como idoso as pessoas acima de 60 anos. Recentemente este referencial passou para 65 anos, isso se deve a expectativa de vida e também as formas legais para se iniciar a aposentadoria, e outros motivos. No entanto esta classificação varia de pessoa para pessoa, pois nem todos envelhecem do mesmo modo, tudo depende da forma de vida de cada um, o psicológico e o biológico influenciam muito neste aspecto (SIMÕES, 1998). Esta mesma autora relata, que a Organização Mundial de Saúde classifica o envelhecimento em quatro estágio, especificados no quadro abaixo:

Quadro 2 – Estágios do envelhecimento.

Estágio	Idade
Meia-Idade	45 a 59 anos
Idoso	60 a 74 anos
Ancião	75 a 90 anos
Velhice Extrema	90 anos em diante

Fonte: SIMÕES, 1998.

A população brasileira que antes era considerada jovem, hoje, se encaminha para uma população mais envelhecida. Porém existe uma preocupação com a forma que este idoso chega à idade madura, pois na maioria das vezes este idoso chega nesta fase da vida desprezado, e apresentam um grave quadro de

carência emocional, preocupando a todos que estão se aproximando desta fase (SIMÕES, 1998).

O idoso apresenta características que sinalizam a chegada da velhice uma delas é o declínio, geralmente físico e psicológico. Este declínio é classificado em duas formas pelos teóricos: primeiro, a senescência, é o envelhecimento lento, que causa menos danos no corpo do idoso, preservando o físico e o psicológico. Segundo, a senilidade, caracterizada pelo declínio físico associado à desorganização mental. Esta não é característica própria dos idosos, ela pode se manifestar também em pessoas jovens, pois se caracteriza pela perda de memória e coordenação motora (SIMÕES, 1998).

O idoso que vive e quer continuar vivendo, não pode estar comprometido psicologicamente. Pois para se viver de forma saudável em toda plenitude o psicológico é um grande aliado para este fato. Pois mesmo não podendo atingir alguns objetivos em razão da sua idade, ainda tem outros ideais a ser alcançados (COSTA, 1998).

Estar velho não significa que esteja incapaz, o que o torna insignificante, é a forma que se decide envelhecer. Se tornar uma pessoa sedentária faz com que ela se sinta inútil. É necessário um planejamento de vida positivo com a chegada da terceira idade, pois envelhecer com sucesso é uma arte e se não souber se maravilhar com este ofício simplesmente passará por esta etapa da vida esperando a morte (MARINI, 2007).

Usam-se muito, nos dias de hoje, a expressão envelhecimento bem-sucedido, existem controversas em relação a ele, pois parece indicar que existe um modo certo, ou melhor, de se envelhecer. Mais não são todas as pessoas que conseguem tirar proveito nesta fase da vida, existem aquelas que se sentem impotentes para enfrentar novos desafios, já outras, buscam crescer com o envelhecimento, conseguem aproveitar mais a vida do que os outros, sentindo-se saudável, competentes e no controle de suas vidas (PAPALIA; OLDS, 2000).

O conflito psicológico dos idosos, muitas vezes, está relacionado a situações afetivas e frustrações ligadas a situações anteriores de suas vidas. Os obstáculos psicológicos costumam se concentrar em idosos que não estão satisfeitos com sua vida atual. Para continuar livre dos danos psicológicos é preciso saber viver (COSTA, 1998).

É inevitável o envelhecimento biológico do corpo humano, pois faz parte do ciclo de vida. Na medida em que o tempo vai passando o corpo começa a mostrar diferentes sinais de envelhecimento. Os especialistas recomendam uma maior atenção neste período de transformação do corpo, acompanhando cada detalhe desta transição para uma melhor aceitação, evitando traumas motivados pela mudança repentina (RODRIGUES, 2000).

Junto com envelhecimento biológico, aparece o envelhecimento psicológico. Com ele surgem os lapsos de memória recente, ressaltando a memória antiga que entra em conflito com a atual. Essas alterações surgem na transição da idade adulta para a fase idosa, essas mudanças acontecem no íntimo da pessoa, causando desânimo. É preciso muito esforço para motivá-las (RODRIGUES, 2000).

Por outro lado, existem pessoas que chegam nesta fase da vida muito bem motivadas. Elas olham a terceira idade como um estágio de desenvolvimento, praticando ideias próprias e tarefas que antes só ficavam na imaginação. Período este que proporciona momentos que antes não eram possíveis devido à falta de tempo, finalizando atividades que estavam em andamento, administrando melhor o tempo que lhe resta. Muitas só querem curtir suas tarefas favoritas ou fazer coisas que antes não fizeram, outras querem deixar um legado para a família, amigos ou até mesmo ao mundo (PAPALIA; OLDS, 2000).

No momento em que o indivíduo toma a decisão de fazer algo, ele começa a ser o condutor de sua vida, seja ele idoso ou jovem. O fazer e a ação são uma das necessidades básicas do homem. Desta forma ele passa a criar, realizar e construir sua própria história. Determinando o que ele deseja, identificando seus valores (PAPALÉO, 2000).

Para finalizar, na história existem exemplos de grandes nomes que envelheceram psicologicamente saudáveis, como por exemplo: Goethe, aos 82 anos de idade, escreveu a segunda parte de sua obra muito famosa “Fausto”, um ano depois veio a falecer. Porém sua inteligência conservou-se até o último ano de sua vida; Michelangelo, aos 71 anos projetou a capsula da Basílica de São Pedro, e antes do seu falecimento, pintava a famosa obra “Pietà” inacabada do Palácio Sforza, em Milão. Faleceu em 1989; Platão escreveu suas histórias até 81 anos de idade; e Pablo Picasso, que faleceu aos 91 anos de idade, até seus 75 anos dedicou-se à arte (COSTA, 1998).

2.7 A APOSENTADORIA: ASPECTOS PSICOSSOCIAIS

Embora seja uma norma social, a aposentadoria é uma das primeiras consequências imposta na vida ativa do profissional, rompendo um ciclo de vida. Em contrapartida, as outras consequências estão normalmente ligadas com esta ruptura, destacando o fim desta rotina profissional. Com isso vem à perda de status social, de identidade profissional, redução de tempo, alteração na relação com os amigos, mais tempo com a família, diminuição de recursos financeiros ou não, dependendo do que essa pessoa tem em sua disposição em relação à renda, sofrendo alterações nos hábitos de lazer. E um muito importante, é a organização do tempo, que antes era regida pelo trabalho (RODRIGUES, 2000).

Para muitas pessoas a aposentadoria, é um tempo de liberdade, desligamento profissional, tempo disponível para realizar coisa que antes não eram possíveis, tempo de aproveitar a vida. Para outras, é o momento que elas perdem a identidade, se sentindo desvalorizadas, inútil, um sentimento terrível de perda. Estas duas situações contraditórias nos mostram dois tipos de pessoas, as que trabalharam para viver, e as que viveram para trabalhar. Tanto uma como a outra, podem sofrer danos psicológicos com a chegada da aposentadoria, pois ambas estão ligadas em uma rotina direta a vida ativa (PAPALÉO, 2000).

A vida adulta do homem é marcada pela família e o trabalho, e de repente este sujeito se vê aposentado perdendo a marca do trabalho no seu dia a dia. Uma mudança brusca, que lhe oferece um tempo livre que antes não existia. Este momento nem sempre é encarado como um momento bom, pois antes 95% do seu tempo eram trabalho e família, restando apenas 5% para outras atividades individuais. E, de repente, surge este tempo livre que ele muitas vezes não sabe como ocupar (RODRIGUES, 2000).

Estar desocupado de um dia para outro, psicologicamente não é tarefa fácil, existe alguns conflitos difíceis de resolver, como a limitação da vida útil, sensação de vida vazia, sentindo-se inútil e perda de status social (CASCAES, 1990).

A aposentadoria necessita de uma disciplina mental e social, porém a maioria das pessoas não possui, devido ao costume rotineiro das atividades profissionais, perder esta rotina fará este aposentado se sentir excluído do mundo produtivo, que hoje é a sua base (RODRIGUES, 2000).

Já não bastasse a perda do vínculo profissional, junto com a aposentadoria também chega perda de ordem econômica, o aposentado que pensava agora colher os frutos que foram regados durante anos de trabalho, se vê em uma situação financeira difícil. A aposentadoria nem sempre traz consigo momentos de tranquilidade, muitas vezes ela transforma negativamente o padrão de vida deste indivíduo. Que muitas vezes não está preparado emocionalmente para uma virada tão brusca em seu cotidiano. Por isso é muito comum após o término do processo de aposentadoria as pessoas ficarem com a saúde debilitada (PAPALÉO, 2000).

Grande parte da população com mais de 65 anos é constituída por aposentados. Esta nova etapa da vida afeta muito o comportamento do trabalhador, pois vê o seu papel na sociedade ser modificado, antes, através do trabalho matinha contato com diversas pessoas, trocava experiência, e ambos tinham assunto incomum (SIMÕES, 1998). O fato de estar aposentado não significa que este indivíduo tenha que se afastar do trabalho, se esta pessoa estiver em boas condições física e mental, com alta perspectiva de vida, poderá assumir e manter um papel relevante na sociedade e no mercado de trabalho. Desta forma manterá o seu ciclo social sem maiores traumas. Nem sempre a permanência de um aposentado no mercado de trabalho significa manter ou melhorar a situação econômica, pode se tratar também de necessidade emocional (CELICH; BALDISSERA, 2010).

Estar aposentado significa ter autonomia para decidir se permanece ativo no mercado de trabalho, ou se dedica a uma nova fase de vida, investindo em seus sonhos e projetos. Estar aposentado não significa a ruptura com o mundo do trabalho, pois a população idosa dispõe de muita experiência de vida, qualificações e muito talento para passar a sociedade, podendo sim continuar no mercado de trabalho (CELICH; BALDISSERA, 2010).

Estar aposentado proporciona certas vantagens que uma pessoa ativa no mercado de trabalho não pode ter, como por exemplo, poder acordar no horário que desejar, ter mais tempo para se dedicar a si mesmo, viajar qualquer dia da semana, visitar lugares que ainda não pode conhecer, e mais tempo para curtir a familiares e amigos (MARINI, 2007).

A aposentadoria também pode ser marcada pela perda do convívio social, a falta de objetivos para esta nova fase da vida, o preconceito que existe em torno

da velhice, situações essas que influenciam a uma pessoa que adquiriu o direito da aposentadoria a se isolar da sociedade (PAPALÉO, 2000).

Segundo Cascaes (1990), a aposentadoria é o retorno à dependência psicossocial ou social improdutiva, que desfaz a perspectiva de vida, ao contrário de quando se começa a trabalhar, existe um ponto de vista mais abrangente em relação situação econômica, alcançando a independência em diversas áreas da vida.

Está claro que o afastamento do trabalho pode causar traumas psicológicos, pelo fato das pessoas se sentirem perdidas, vazias, inúteis, sem saber como preencher esse tempo que adquiriu por direito. Atrapalhando até mesmo a rotina dos familiares, que antes não eram acostumados com a presença frequente deste indivíduo em casa, podendo até gerar conflito familiar. São poucos os aposentados que conseguem viver tranquilos com a nova rotina, praticando algumas atividades que proporcionam prazer no seu dia a dia (LEITE, 1993).

É necessário refletir sobre a valorização do idoso em nosso meio social, e que esta reflexão possa ser de forma urgente, pois está evidente nestas citações aqui relatadas, que a existência de uma valorização pessoal deste idoso perante a sociedade tem sido um grande motivador para o retorno ao trabalho. Esta atitude tem que ser algo desejado, que venha lhe proporcionar satisfação, não uma obrigação estabelecida pela sociedade, que o julga inútil por já não ter a mesma desenvoltura ou habilidade de antes.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Visando atingir os objetivos de pesquisa do presente estudo foi utilizado um conjunto de método, uma vez que se trata de uma pesquisa científica e por isso, necessita da metodologia para o seu desenvolvimento. Segundo Michel (2015), a metodologia é o processo que o pesquisador utiliza para alcançar um objetivo, visando solucionar problemas e encontrar respostas em relação às dúvidas e necessidades existentes para atingir um objetivo.

Para Oliveira (1999), o método científico permite que a pesquisa seja desenvolvida com cuidado e precisão, de maneira que o pesquisador descubra a relação entre os fatos estudados chegando a mesma conclusão que outros indivíduos capacitados iriam chegar utilizando os mesmos dados.

Para Mattar Neto (2005), a expressão metodologia científica é a convicção de um procedimento utilizado por mais de um indivíduo e automatizado até atingir um padrão que possa ser utilizado por outras pessoas que não foram capazes de inventá-los.

É necessário que o uso da metodologia seja feito com extremo cuidado para uma correta aplicação, de forma que o objetivo da pesquisa seja atingido conforme o planejado. A metodologia deve considerar alguns pontos necessários para um ideal resultado, levando em consideração o planejamento, a divisão e as atividades da pesquisa em etapas, os métodos que serão utilizados, um cronograma de controle e os objetivos da pesquisa (MICHEL, 2015).

3.1 DELINEAMENTOS DA PESQUISA

A pesquisa pode ser definida como um procedimento racional e metódico que visa apresentar respostas aos problemas existentes no trabalho em si. Quando existem dificuldades em encontrar respostas para o problema apresentado é indicado à utilização da pesquisa, ela busca organizar as informações que se encontram em estado de desordem para uma melhor adequação ao problema (GIL, 1996).

Para Oliveira (1999), a pesquisa tem por objetivo expandir as publicações, definir as leis de maneira que fique mais amplo, da forma aos modelos teóricos, reunir estimativas visando gerar novas ideias motivadas por raciocínio lógico.

Visando alcançar o objetivo deste trabalho, quanto aos fins a pesquisa foi de caráter descritivo. Descritiva, pois pode identificar as características reais e os motivos lógicos que influenciam na qualidade de vida e saúde destes profissionais da instituição em estudo.

A pesquisa descritiva tem como objetivo explicar os fenômenos do dia a dia relacionados com o problema, visando identificar qual a influência que este ambiente exerce sobre este problema. Ela mostra que os problemas sociais são fáceis de serem entendidos e resolvidos, se baseado, em uma boa descrição das peculiaridades, analisando os parâmetros de forma aprofundada, identificando as motivações e os resultados (MICHEL, 2015).

Para Gil (1996), a pesquisa descritiva visa descrever a característica de uma população ou fenômeno. Este tipo de pesquisa abrange diversos tipos de estudos por se tratar de técnicas padronizadas de coleta de dados, como os questionários e a observação sistemática.

Quanto aos meios de investigação, foi adotada a pesquisa de campo e documental.

A pesquisa de campo é o tipo de pesquisa que pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada. Ela exige do pesquisador um encontro mais direto. Nesse caso, o pesquisador precisa ir ao espaço onde o fenômeno ocorre, ou ocorreu e reunir um conjunto de informações a serem documentadas (GONÇALVES, 2001).

A pesquisa de campo procede de forma prática, visa coletar dados primários no local alvo do estudo, através de formulários, questionários e entrevistas (GIL, 2007).

A pesquisa de documental, é a consulta feita em documentos, registros referentes ao assunto pesquisado ou não de forma que venha complementar a pesquisa. Identificar o problema da pesquisa é necessário para que o desenvolvimento do trabalho atinja o objetivo desejado. Compreende-se que a pesquisa deve ser feita em documentos referentes à natureza, a filosofia e a política da empresa (MICHEL, 2015).

A pesquisa documental é feita através de materiais que ainda não passaram por um processo crítico, que ainda possa ser modificado de acordo com os objetos da pesquisa. Este tipo de pesquisa se assemelha com a pesquisa bibliográfica, porém, a diferença entre elas está relacionada com a origem das fontes, enquanto a bibliográfica é constituída de materiais impressos localizada nas

bibliotecas, a documental pode ser encontrada em diversos locais, como em arquivos de órgãos públicos, instituições privadas, igrejas e outros (GIL, 1996).

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA OU POPULAÇÃO ALVO

Segundo Santos (2004), é essencial e determinante que se defina a área ou a população a ser estudada, pois é deste universo que se extrairão os dados necessários para a pesquisa, é através desta área ou população que se desenvolverá todo o raciocínio necessário para a conclusão do trabalho, dando origem ao objetivo.

O estudo foi desenvolvido na instituição Centro de Educação Profissional Abílio Paulo localizado na Cidade de Criciúma. A seguir segue em resumo a estruturação da população alvo estudada neste trabalho de acordo com os objetivos:

Quadro 3 – Estruturação da população alvo.

Objetivos	Período	Extensão	Unidade De Amostragem	Elemento
Identificar os fatores prevaletentes relacionados à qualidade de vida e saúde que contribuem para que os funcionários do Centro de Educação Profissional Abílio Paulo – CEDUP retornem ou se permaneçam no trabalho após sua aposentadoria.	1º semestre-2017	Colégio-CEDUP	Setor do Curso Técnico de Administração	Professores e Colaboradores do Curso Técnico de Administração

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

O objeto de estudo da pesquisa foram os professores e colaboradores da coordenação dos Cursos Técnicos do Centro de Educação CEDUP Abílio Paulo. Para definir a seleção foram determinados por meio de documentos quais colaboradores se encaixam na população no período de janeiro a junho de 2017.

Por motivos internos da organização não foi possível aplicar o questionário a todos os professores, por isso a escolha da população foi por acessibilidade, pelo fato desta população estar disponível no momento.

3.2.1 Tipo de amostragem

A amostra de estudo foi não probabilística por conveniência. Quando o pesquisador considera que certo grupo seja o ideal para desenvolver de maneira mais ampla a sua pesquisa. Este tipo de amostra é bastante interessante quando o objetivo do pesquisador é saber uma opinião detalhada sobre um determinado assunto (OLIVEIRA, 1999).

A pesquisa abrangeu todos os profissionais aposentados e os que ainda vão se aposentar do Curso Técnico de Administração do Centro Educacional CEDUP. O objetivo da aplicação desta pesquisa foi entender as causas destes profissionais voltarem ou continuarem no mercado de trabalho após a aposentadoria.

Por se tratar de um assunto com poucos documentos publicados ou exemplos para se basear no que visa à aposentadoria abrangente em Gestão de Pessoas, houve certa dificuldade em coletar os dados para fundamentar a pesquisa. Foram pesquisadas para fundamentar trabalho 54 publicações, entre elas livros, artigos e revistas, porém, somente 29 abordavam assuntos compatíveis com o objetivo do trabalho.

Quadro 4 – Fontes de títulos de pesquisa bibliográfica. (continua)

Ano	Autor	Foco Da Investigação	Tipo	Palavras Chaves
2001	CAMARANO, Ana Amélia.	Idosos brasileiros no mercado de trabalho	Artigo	Idoso
1999	CAMARANO, Ana Amélia.	Idosos estão vivendo mais	Livro	Saúde do idoso
2005	CARAVANTES, Geraldo Ronchetti; PANNO, Cláudia Caravantes; KLOECKNER, Monica Caravantes.	Processos da Administração	Livro	RH
1992	CARMO, Paulo Sergio.	A ideologia do trabalho	Livro	Trabalho
1990	CASCAES, João Batista.	A preparação para a aposentadoria	Livro	Aposentadoria
2010	CELICH, Kátia Lilian Sedrez; BALDISSERA, Micheli.	A terceira idade	Artigo	Velhice
2004	CHIAVENATO, Idalberto	Recursos Humanos	Livro	Capital Humano
1998	COSTA, Elisabeth Maria Sene.	O envelhecimento	Livro	Velhice
2010	DE MASI, Domenico.	Relato sobre o futuro do trabalho	Livro	Trabalho
1996	GIL, Antonio Carlos.	Passo a passo da metodologia científica	Livro	Metodologia

(conclusão)

2007	GIL, Antônio Carlos.	Passo a passo da metodologia científica	Livro	Metodologia
2001	GONÇALVES, Maria de Lurdes Sadler Simões.	Metodologia Científica	Livro	Metodologia
1993	LEITE, Celso Barroso.	O século da aposentadoria	Livro	Aposentadoria
2007	MARINI, Elaine.	A arte de envelhecer	Artigo	Velhice
2005	MATTAR NETO, João Augusto.	Paso a passo da metodologia científica	Livro	Metodologia
2004	MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru.	Teoria Geral da Administração	Livro	Transição
2015	MICHEL, Maria Helena.	Paso a passo da metodologia científica	Livro	Metodologia
2000	NERI, Anita Liberalesso.	Qualidade de vida e idade madura	Livro	Velhice
1999	OLIVEIRA, Silvio Luiz de.	Paso a passo da metodologia científica	Livro	Metodologia
2000	PAPALÉO NETTO, Matheus.	Como os idosos são vistos pela sociedade	Livro	Envelhecimento
2000	PAPALIA, Diane e; OLDS, Sally Wendkos.	Desenvolvimento humano.	Livro	Psicologia
2000	RODRIGUES, Nara Costa.	Gerontologia social	Livro	Velhice
2004	SANTOS, Antonio Raimundo dos.	Paso a passo da metodologia científica	Livro	Metodologia
1990	SANTOS, Maria de Fátima de Souza	Identidade e Aposentadoria	Livro	Idoso
2008	SILVA, Reinaldo O. da.	Teorias da Administração	Livro	Transição
1998	SIMÕES, Regina.	O processo de envelhecimento do corpo humano	Livro	Saúde do idoso
2009	TEIXEIRA, Denilson Victor Machado.	Processo da aposentadoria	Livro	Aposentadoria
1996	ZANELLI, Jose Carlos; SILVA, Narbal.	A preparação para a aposentadoria	Livro	Aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

3.3 PLANOS DE COLETA DE DADOS

Para a realização da coleta de dados é necessário o agrupamento de informações que venham agregar para o desenvolvimento dos objetivos estabelecidos na pesquisa. Não é uma tarefa fácil, pois exige tempo e disposição, por muitas vezes ocupar mais tempo do que o esperado. É o momento em que o pesquisador organiza as tarefas administrativas e organizacionais com as científicas, levando em consideração o tempo estipulado no orçamento (OLIVEIRA, 1999).

Para Gil (1996), a coleta deve se utilizar de técnicas de interrogação, através de questionários, entrevistas e formulários. Pois estas três técnicas

permitem a identificação direta do ponto de vista do pesquisado, identificando as causas ou razões para qualquer situação existente.

Foram coletados para o desenvolvimento deste estudo dados primários. Segundo Michel (2015), dados primários é aqueles coletados em questionários, depoimentos, entrevista conferências gravadas e outros. Para esta forma de coleta de dados é necessário que as informações sejam exatamente como foi transmitida, pois tratam de depoimentos, opiniões e colocações feitas pelos pesquisados.

A técnica utilizada para coleta de dados primários foi à aplicação de questionário com 16 perguntas abertas e fechadas para um melhor resultado dos dados coletados.

A aplicação do questionário para o desenvolvimento do estudo consiste em compreender e exemplificar de maneira notória os objetivos específicos da pesquisa (GIL, 1996).

Para a realização do procedimento de coleta de dados, o questionário foi aplicado pessoalmente.

3.4 PLANOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Segundo Michel (2015), a análise dos dados é uma técnica que utiliza texto, falas, informações já coletadas, ou seja, é a análise feita após a coleta de dados. Tem o objetivo de verificar melhor os dados para uma melhor compreensão do problema.

Para o desenvolvimento deste estudo, a análise dos dados foi realizada com abordagem qualitativa. Esta abordagem permitiu compreender o comportamento e interpretar as opiniões e as expectativas dos indivíduos entrevistados em relação ao seu estado emocional e financeiro perante a aposentadoria. Por se tratar de uma pesquisa descritiva e exploratória, não foi necessária a utilização de métodos estatísticos.

Segundo Oliveira (1990), a abordagem qualitativa se diferencia da quantitativa, pois não utiliza dados estatísticos no tratamento da pesquisa, isso é possível, pois o método qualitativo não tem a necessidade de enumerar ou medir elementos ou nivelar semelhanças.

O uso da abordagem qualitativa permite que o autor descreva as diversidades de um determinado problema, podendo analisar de forma mais profunda as variáveis existentes (OLIVEIRA, 1999).

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

Primeiramente tem-se a caracterização do objeto de estudo, posteriormente está posto o resultado da pesquisa realizada no Centro de Educação Abílio Paulo com os professores que atuam na sala de aula e coordenação dos cursos técnicos oferecidos na instituição. Os cursos técnicos contam com 55 profissionais e destes 20 responderam o questionário aplicado. O questionário foi desenvolvido a fim de ser aplicado em forma de entrevista, por motivos internos da organização não foi possível o contato direto com os respondentes.

O Centro de Educação Profissional Abílio Paulo – CEDUP é uma Instituição pública cooperativa, vinculada à Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina, que oferece Ensino Técnico nas modalidades integradas em conjunto ao Ensino Médio. Situado à Avenida Universitária, 345, bairro Universitário na Cidade de Criciúma – SC. Criado pelo governador Colombo Machado Salles, em convênio com o Programa de Extensão e Melhoria do Ensino – PREMEN, no ano de 1975.

O colégio CEDUP que antes denominava – se de CIS (Centro Interescolar de 2º de Criciúma), iniciou oficialmente suas atividades em 02-05-1978, com uma área construída de aproximadamente 6.017,56 m², distribuídos numa área de 23.274 m². Tem como Patrono o Libanês Abílio Paulo, que nasceu em 01-01-1901 em Kafaraka, El Koura, Lisboa, veio para o Brasil aos 18 anos de idade após fugir da guerra da Turquia. Casou-se em 1924 com a Senhora Cândida Rovaris, filha do primeiro prefeito de Criciúma, Coronel Marcos Rovaris. Veio a falecer no dia 23-02-1973.

No quadro abaixo será apresentado uma síntese da história do colégio CEDUP ao longo dos anos:

Quadro 5 - História do colégio CEDUP.

(continua)

Ano	Eventos
1979	<ul style="list-style-type: none"> •Primeira formatura; •Na direção do Professor Vilson Lalau foi criado a Associação de Pais e Professores do colégio. •Iniciaram os primeiros cursos promovidos à comunidade escolar em convênio com a FUCAT (Fundação Catarinense do Trabalho) •Os primeiros convênios para estágio em conjunto com a Caixa Econômica Federal, Indústria de Azulejos Eliane e outros.

(conclusão)

1980	<ul style="list-style-type: none"> •Deu continuidade aos cursos extracurriculares, tais como: Primeiro Socorros, Secretária, Legislação Previdenciária e outros.
1981	<ul style="list-style-type: none"> •Construção de um campo de futebol suíço, •Ampliação dos convênios, •Gincana cultural do CIS • Boletim informativo da FESC, e outros.
1982	<ul style="list-style-type: none"> •Publicado o Hino do CIS, com criação de letra e música pelo professor Antônio Luiz Urnau. •Mudança da média final, passando de 7,0 para 6,0. •O coral do colégio CEDUP, começa a se apresentar em todo estado de Santa Catarina, contando com 40 participantes.
1983	<ul style="list-style-type: none"> •Foi atendida a solicitação de uma biblioteca. •Foi adquirido o primeiro automóvel da escola.
1984	<ul style="list-style-type: none"> •Foi criada a monitoria •Houve a troca da direção, passando assumir a Senhora Leticia Maria Vieira.
1985	<ul style="list-style-type: none"> •Foram adquiridos os dois primeiros computadores da Instituição •Implantação do programa Bolsa de Trabalho
1988	<ul style="list-style-type: none"> •A instituição completou 10 anos de existência
1989	<ul style="list-style-type: none"> •Foi criada a Cooperativa Escola (COOPERCIS).
1995	<ul style="list-style-type: none"> •Assumem a direção da Instituição os Senhores, Jaisson Ávila, Luiz Pratts e Francisco José Soares.
1996	<ul style="list-style-type: none"> •Foi iniciado o projeto do ginásio de esporte “Professor Vilson Lalau”.
1998	<ul style="list-style-type: none"> •Inauguração do ginásio de esporte “Professor Vilson.

Fonte: Colégio CEDUP, 2017.

Atualmente o colégio conta com mais 1.500 (mil e quinhentos) alunos e 100 (cem) professores, que se dividem nos Ensino Técnico Diurno e Técnico Noturno, sob a direção da Senhora Maristela Bolan. Serão exemplificados no quadro abaixo os cursos técnicos atualmente oferecidos pela Instituição:

Quadro 6 - Cursos profissionalizantes e Extracurriculares do colégio CEDUP.

Cursos Profissionalizantes	Cursos Extracurriculares
Técnico em Administração	Serigrafia
Técnico em Comercialização e Mercadologia	Secretaria Executiva
Técnico em Contabilidade	Mestre de Obra
Técnico em Edificações	Pintor
Técnico em Estatística	Encanador
Técnico em Segurança do Trabalho	Auxiliar de Enfermagem
Técnico em Secretariado	Auxiliar de Enfermagem do Trabalho
Técnico em Serviço Bancários	Auto Cad.
Técnico em Processamento de Dados	Química Têxtil
Técnico em Informática	Informática Básica
Técnico em Patologia Clínica	
Técnico em Transações imobiliárias	
Técnico em Turismo	

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

4.1 PERFIS DOS RESPONDENTES

A pesquisa foi realizada através da aplicação de um questionário e teve como público alvo os 55 Professores que atuam no período matutino e vespertino do Curso Técnico de Administração do Centro Educacional CEDUP Abílio Paulo e os professores que atual na coordenação dos cursos, destes 20 responderam o questionário aplicado. Na primeira parte está o resultado do perfil dos respondentes. Gênero, área de atuação, formação, renda mensal e aposentadoria.

4.1.1 Gênero

Quanto ao gênero, os dados da pesquisa mostram que:

Tabela 1 – Gênero.

Gênero	Quantidade	%
Masculino	12	60%
Feminino	8	40%
Total	20	100%

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Dos 20 candidatos respondentes, definiu-se que a maioria é do sexo masculino com 60% e 40% caracterizam-se como sexo feminino.

4.1.2 Idade

Quanto à idade, os dados da pesquisa mostram que:

Tabela 2 – Idade.

Idade	Quantidade	%
De 18 a 25 anos	0	0%
De 26 a 35 anos	4	20%
De 36 a 45 anos	8	40%
De 46 a 55 anos	6	30%
Mais de 55 anos	2	10%
Total	20	100%

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Pode-se observar que a variação da idade dos candidatos pesquisados fica entre 26 anos e acima de 55 anos. Destacando um número maior de candidatos

entre a idade de 36 anos e 55 anos. A maioria dos respondentes tem entre 36 e 45 anos de idade.

4.1.3 – Área de atuação

Quanto à área de atuação, os dados da pesquisa mostram que:

Tabela 3 – Área de trabalho que atua.

Área	Quantidade	%
Secretaria	1	5%
Orientação	1	5%
Coordenação	3	15%
Direção	2	10%
Sala de Aula	13	65%
Total	20	100%

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Analisando a tabela 3, verifica-se que 65% dos respondentes atuam na sala de aula do Centro Educacional CEDUP, isso se deu pelo fato do questionário ser direcionado aos professores dos Cursos Técnicos. E o restante dos respondentes são os colaboradores também professores, porém atuam no setor administrativo dos Cursos, visto que 15% atuam no setor da coordenação, 5% no setor de orientação e os outros 5% na secretaria da instituição.

4.1.4 – Formação

Quanto à formação, os dados da pesquisa mostram que:

Tabela 4 - Tipo de formação exemplifique se mais de uma.

Formação	Quantidade	%
Graduação Bacharelado		
Graduação Licenciatura	4	20%
Graduação Tecnólogo	1	5%
Pós-Graduação Especialização	8	40%
Pós-Graduação Mestrado	7	35%
Pós-Graduação Doutorado	0	0%
Total	20	100%

Fonte: Elaborado pela autora, 2017

Através da pesquisa em relação à formação dos respondentes pode se concluir que todos os profissionais possuem graduação, isso já era esperado pelo fato dos colaboradores serem professores, os mesmos têm que estar sempre

aperfeiçoando o seu conhecimento para uma melhor atuação na área. Dos candidatos respondentes 40% têm Pós-graduação Especialização, 35% são formados em Pós-Graduação em Mestrado, 20% possui a graduação em licenciatura e 5% são graduados em licenciatura.

4.1.5 - Renda

Quanto à renda, os dados da pesquisa mostram que:

Tabela 5 – Renda.

Renda - R\$	Quantidade	%
De 1.500,00 a 2.000,00	2	10%
De 2.000,00 a 3.500,00	9	45%
Acima 3.500,00	9	45%
Total	20	100%

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Em relação à renda dos candidatos, 45% recebem entre 2.000,00 a 3.500,00 e outros 45% recebe acima de 3.500,00. Dos candidatos que se encaixam nestas rendas todos são professores atuantes em sala de aula. Os candidatos que recebem entre 1.500 e 2.000 trabalham no setor administrativo do curso somando 10%.

4.1.6 Atuação em mais de uma organização

Quanto ao número de estabelecimentos que os profissionais atuam, os dados da pesquisa mostram que:

Tabela 6 - Estabelecimento de ensino profissional atual.

Estabelecimento	Quantidade	%
1	12	60%
2	6	30%
3	2	10%
Outros	0	0%
Total	20	100%

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Analisando a tabela 6 percebe-se que 60% dos candidatos trabalham em uma só organização, 30% trabalham em dois estabelecimentos e 10% atua em três

organizações. Os que trabalham em um só local são professores que atuam em todos os períodos de aulas (manhã, tarde e noite) no Centro Educacional CEDUP.

4.1.7 – Aposentadoria

Quanto a ser aposentado ou não ser aposentado, os dados da pesquisa mostram que:

Tabela 7 – Já é aposentado?

Aposentado	Quantidade	%
Sim	2	10%
Não	18	90%
Total	20	100%

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Dos candidatos respondentes somente dois já estão aposentados somando 10% da população alvo, e 90% dos candidatos estão para se aposentar.

4.2 OPINIÕES DOS RESPONDENTES APOSENTADOS

Nesta segunda parte está o resultado das perguntas fechadas referentes aos profissionais que já estão aposentados mais continuam trabalhando.

A tabela 8 aponta o tempo de trabalho do respondente após a aposentadoria.

Tabela 8 - Há quanto tempo está trabalhando após aposentadoria?

Candidatos	Comentário
C 1	Há 6 (seis) anos
C 2	Há 7 (sete) anos

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Como o número de candidatos respondentes aposentados se limita em dois, a pesquisa obteve somente a resposta destes, sendo que o candidato 1 está aposentado a 6 anos pela rede municipal e o Candidato 2, está aposentado a 7 anos também pela rede municipal e se encaminhando para a aposentadoria da rede estadual.

Tabela 9 - Fatores influentes na decisão de continuar trabalhando ou não.

Fator	Quantidade	%
Financeiro	1	50%

Psicossocial	0	0%
Lazer	1	50%
Outros	0	0%
Total	2	100%

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Quando questionado sobre qual o motivo que mais influencia a continuar trabalhando, o informante 1 informou que seria o financeiro com 50%, mais que também gosta de se sentir útil para a sociedade. Já o candidato 2 respondeu que seria o lazer (distração) com 50%, pois para ele sair de casa para trabalhar tem sido a sua principal atividade, desde que perdeu o pai em 1973. Trabalha mais de 60 horas por dia.

Na tabela abaixo os informantes responderam se existiu uma preparação financeira e psicológica antes da aposentadoria.

Tabela 10 - Preparação Financeira e Psicológica.

Informantes	Comentário
I 1, I 2	Não existiu nem um tipo de preparo para este momento

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Em relação a ter se preparado financeiramente e psicologicamente para a chegada da aposentadoria, tanto o informante 1 como o informante 2 responderam que não existiu nem um tipo de preparação para este momento.

Na tabela 11 buscou saber se existiu algum tipo de conflito durante o período de pré-aposentadoria.

Tabela 11 - Os conflitos existentes neste período de aposentadoria.

Informante	Comentário
I 1	Não tinha o conhecimento que teria que continuar pagando a previdência
I 2	Não existiu nem um tipo de conflito

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Quando questionados sobre os conflitos internos e externos que geralmente surge neste período que antecede a aposentadoria, ambos responderam que foi tudo muito tranquilo, porém o Informante 1 ressaltou que não sabia que teria que continuar contribuindo para a previdência.

Na tabela 12 foi questionado aos respondentes o que mais interfere para que este possa ter uma qualidade de vida e saúde mais desenvolvida

Tabela 12 - Fatores que influenciam no desenvolvimento na qualidade vida e saúde do aposentado.

Fator	Quantidade	%
Financeiro	1	50%
Psicossocial	1	50%
Total	2	100%

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Analisando a tabela 12, pose-se perceber que 50% dos informantes respondentes afirmaram que o financeiro é o que mais influência no desenvolvimento da qualidade de vida e saúde, porém os outros 50% destacaram que psicossocial é essencial para obter uma boa qualidade de vida.

A pesquisa buscou saber destes informantes já aposentados, como era a situação financeira antes da aposentadoria e como está hoje, se existiu alguma mudança considerável.

Tabela 13 - A situação financeira ante de se aposentar e após a aposentadoria.

Informante	Comentário
I 1	Antes de se aposentar não era muito favorável, hoje me sinto mais seguro, vivo melhor.
I 2	Já tive tempos difíceis, tinha pagar os estudos dos filhos. Hoje está tranquilo

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Quando questionado se existiu alguma mudança considerável na situação financeira ante aposentadoria e após aposentadoria tanto o informante 1 quanto o informante 2 relatou que tinha uma vida um tanto atrapalhada financeiramente e que hoje já aposentados conseguem viver mais tranquilo. O informante dois relatou que foram tempos muitos difíceis até a aposentadoria.

4.3 OPINIÕES DOS RESPONDENTES QUE ESTÃO PARA SE APOSENTAR

Nesta terceira parte da pesquisa estão às respostas referentes aos informantes que ainda não estão aposentados.

Na tabela 14 foi pesquisado o tempo que falta para estes profissionais se aposentarem.

Tabela 14 - Tempo faltante para a aposentadoria.

(continua)

Informante	Tempo
I 4	Se a lei da previdência não mudar 23 anos
I 5	Por tempo de serviço 19 anos

(conclusão)

Informante	Tempo
I 6	40 anos
I 7	30 anos
I 3; C 8; C18	4 anos
I 9; C10; C19; C 20	15 anos
I 11	7 anos
I 12; C 14; C 16; C 17	Não sabe
I 13	25 anos
I 15	Aproximadamente 10 anos

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Através da pesquisa constatou-se que a grande maioria dos informantes não tem conhecimento de quanto tempo falta para a sua aposentadoria, isso é considerável até pelo número de pessoas que responderam o questionário, foram menos da metade da população alvo de 55 somente 20 responderam, refletindo a falta de interesse que as pessoas têm em se questionar mais em relação aposentadoria e seus impactos na qualidade de vida e saúde, muitos só vão se preocupar quando já estiverem aposentados, comprovando que não existe uma preparação para este momento da vida. Foi possível perceber que para 4 (quatro) informante falta aproximadamente 15 anos para se aposentar e para 3 (três) informante faltam apenas 4 (quatro) anos para a chegada da aposentadoria.

Na tabela 15 os candidatos foram questionados se iriam ou não continuar trabalhando após aposentadoria.

Tabela 15 - Continuar trabalhando após a aposentadoria.

Informantes	Quantidade	%
Sim	10	56%
Não	8	44%
Total	18	100%

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

A pesquisa constatou que 56% dos informantes pretendem continuar trabalhando após a aposentadoria, isso mostra que as grandes maiorias dos entrevistados mesmo não se preparando para este momento estão cientes que continuarão no mercado de trabalho. E que 44% ainda pretende continuar trabalhando após a aposentadoria.

Quando questionados sobre o que influencia mais no bom desenvolvimento da qualidade de vida saúde em relação ao financeiro e o psicossocial os respondentes responderam que:

Tabela 16 - Aspectos financeiros e o psicossocial como influentes na qualidade de vida e saúde.

Fator	Quantidade	%
Financeiro	11	61%
Psicossocial	7	39%
Total	18	100%

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Com 61% constatou-se que a maioria da população considera o aspecto financeiro como o mais influente no desenvolvimento da qualidade de vida e saúde de um indivíduo e 39% considera o psicossocial o mais relevante, isso é considerável, pois a mente humana precisa estar saudável para que esta pessoa possa desenvolver as demais atividades necessárias para a continuidade das coisas que lhe trazem motivação e prazer durante a vida.

4.4 ANALISE GERAL DA PESQUISA

Segundo dados do IBGE (2017), o aspecto econômico é um dos fatores que deve ser levado em conta, pois quanto menor for a renda desta pessoa maior será a sua preocupação quanto à aposentadoria. Este é um dos motivos para mais de 4,6 milhões de idosos voltarem ao trabalho depois da aposentadoria.

O primeiro ponto identificado na pesquisa foi que o fator mais influente na decisão de retornar ao trabalho ou permanecer trabalhando foi o financeiro, este já era esperado pelo fato da grande maioria dos aposentados ainda terem responsabilidades a serem cumpridas tanto pessoais como com a família. No momento em que o sujeito se aposenta a sua renda pode ficar comprometida, tornando se insuficiente para sua sobrevivência e dos dependentes, forçando este indivíduo a retornar ou permanecer trabalhando.

Porém para outras pessoas o financeiro não é o principal motivo em continuar trabalhando após a aposentadoria, para muitas o trabalho faz elas se sentirem mais seguras perante a vida, são mais respeitadas e tem orgulho de ostentar suas profissões perante a sociedade (CASCAES, 1990). Para outras, estar envolvido com o trabalho, é uma forma de produzir atitudes ativas nos tempos livres. Continuando a ter vida social, se opondo ao isolamento da sociedade, buscando preencher o tempo livre que foi lhe proporcionado, afim de uma continuação da vida saudável e harmoniosa que obtinha com os colegas de trabalho (PAPALÉO, 2000).

Com isso justificou - se que o segundo fator mais importante para os informantes retornarem ou permanecerem trabalhando foi a necessidade de manter esta atividade como um lazer. Foi surpresa, pois não se imagina que uma pessoa saia de casa para trabalhar como se estivesse indo para um passeio, e quando a palavra lazer é citada, se refere ao fato destes profissionais terem o trabalho como sendo a sua principal atividade de prazer.

Segundo Papalia; Oldis (2000), O planejamento da aposentadoria visa planejar o cenário financeiro do futuro aposentado, com o objetivo de tornar a vida deste mais agradável e significativa, além de prevenções de problemas físicos e psicológicos, através de oficinas direcionadas a pré-aposentadoria, que utilizam livros de autoajuda e programas integrados nas empresas (PAPALIA; OLDS, 2000).

A pesquisa mostrou que nenhum dos aposentados se preparou financeiramente para o período pós-aposentadoria e que também não se preparam psicologicamente para o momento de afastamento ou não de suas atividades rotineiras, porém ambos conseguiram lidar muito bem com a situação e relataram que não houve nenhum tipo de conflito neste período de transição.

A pesquisa mostrou que os respondentes já aposentados, o fator financeiro agrega muito quando se visa ter um bom desenvolvimento no que se refere à qualidade de vida e saúde do indivíduo. Já para os que ainda vão se aposentar o psicossocial é o mais relevante, pois o ser humano precisa ter uma boa saúde mental para o desenvolvimento das atividades do dia a dia tanto no trabalho quanto na vida social. Ficando claro que quando se é novo não existe um planejamento financeiro, as pessoas acreditam que quando chegar o momento da aposentadoria elas decidem a atitude a ser tomada e acabam percebendo que este benefício (aposentadoria) nem sempre será o suficiente para se ter uma boa qualidade de vida e saúde.

A aposentadoria torna-se um direito digno para o indivíduo, sendo uma fonte de segurança aos que necessitam de maior auxílio, após ter se dedicado anos ao trabalho. Neste momento a aposentadoria se destaca por ser a fonte de renda de um número bastante considerável na população brasileira, principalmente em pequenas comunidades, que muitas vezes, sua vivência depende somente deste benefício (TEIXEIRA, 2009).

A pesquisa mostrou que antes de conquistar o benefício por direito (a aposentadoria), os candidatos não tinham uma estabilidade financeira positiva,

ambos relataram que a partir do momento que começaram a ter a renda da aposentadoria a situação financeira tornou-se mais tranquila. Mais uma prova de quanto é importante ter um planejamento financeiro no percorrer da vida visando ter a aposentadoria como uma renda extra e não a principal renda do indivíduo.

Se preparar para a aposentadoria ameniza a passagem, geralmente traumática, de estar na ativa e não estar na ativa. Visando preservar o psicológico do futuro aposentado (LEITE, 1993).

A pesquisa mostrou que grande parte dos respondentes não sabe quanto tempo falta para-se aposentar, pôde se percebe que o assunto é pouco discutido entre eles e que muitos não pararam para pensar em como vão se preparar para este momento, é possível perceber que o assunto é praticamente um tabu, pois muitos não querem nem pensar a respeito muito menos discutir em grupo sobre o assunto, preferem deixar para fazer algo quando já estiverem aposentados. Apesar de os candidatos não terem um planejamento para a vida pós-aposentadoria a grande maioria já definiu que irá continuar trabalhando mesmo depois de aposentado, uns por querer ter uma vida financeira mais tranquila, outros por ver o trabalho como o seu lazer do dia a dia.

Diante deste resultado se confirma a fragilidade existente no que se refere aposentadoria Gestão de Pessoas, permitindo aos profissionais da área de Recursos Humanos abrangerem vários tópicos para preparar e alertar tato os trabalhadores como as organizações a se planejarem para a chegada da aposentadoria.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É necessário que se tenha um planejamento pré-aposentadoria, levando em consideração o processo de envelhecimento e os fatores relevantes que influenciam na permanência ou retorno do aposentado a População Economicamente Ativa (PEA). Entende-se que falar de aposentadoria, é preparar a população para diversas mudanças que podem influenciar no seu modo de viver, mudanças estas que podem ser tanto no financeiro como na saúde física e mental.

É preciso iniciar um processo de reflexão e discussão com a participação de todos os segmentos da sociedade que estejam envolvidos com situações relativas ao trabalho e à aposentadoria, visando à realização de pesquisas e projetos sobre a qualidade de vida dos aposentados, a discussão sobre como preparar estes profissionais para a chegada da aposentadoria e ao mesmo tempo a continuidade no trabalho aos aposentados que ainda queiram continuar no mercado de trabalho.

Desta forma, o trabalho teve como tema os fatores prevaletentes relacionados à qualidade de vida e saúde, influentes na permanência ou retorno ao trabalho após a aposentadoria. O objetivo geral do estudo buscou identificar os fatores prevaletentes relacionados à qualidade de vida e saúde que contribuem para que os funcionários do Centro de Educação Profissional Abílio Paulo – CEDUP retornem ou permaneçam no trabalho após sua aposentadoria.

Analisando o primeiro objetivo específico do estudo, que foi caracterizar a instituição em estudo e o público alvo, verificou – se que atualmente o colégio conta com mais 1.500 (mil e quinhentos) alunos e 100 (cem) professores, que se dividem nos Ensino Técnico Diurno e Técnico Noturno, sob a direção da Senhora Maristela Bolan.

Verificou-se que a maioria dos informantes é do sexo masculino na idade entre 36 e 45 anos que atuam em sala de aula como professores e grande maioria tem como formação pós-graduação especialização. A renda destes profissionais fica entre R\$2.000,00 a 3.500,00 e grande maioria exerce sua função somente no Centro Educacional CEDUP. Dos 20 entrevistados 2 já estão aposentados.

Com relação ao segundo objetivo específico, identificar se existe ou não planejamento financeiro com vistas à aposentadoria, verificou-se que este

planejamento não está sendo realizado, sendo que 100% (cem por cento) dos entrevistados alegaram não parar para pensar sobre este período.

A grande maioria está longe do prazo para se aposentar, por isso acreditam que terão tempo para pensar sobre o assunto, ficando visível a espera da aposentadoria para decidir que posição tomar em relação ao financeiro, posição esta que decide em trabalhar ou não.

Analisando o terceiro objetivo específico, que foi investigar a influência de fatores psicossociais para o retorno ou permanência dos profissionais aos postos de trabalho. No que se refere a problemas com adaptação mental do processo em estar trabalhando e subitamente se vê aposentado, percebe-se que o psicológico reagiu muito bem, não havendo nenhum tipo de conflito mental e social durante esta transição.

E por fim o quarto objetivo específico, que foi verificar qual a influência dos fatores financeiro e psicossocial na qualidade de vida e saúde dos profissionais com vistas para aposentadoria. No que visa perceber qual atrapalha mais neste desenvolvimento. Pode-se perceber que o financeiro é o grande aliado para o bom desenvolvimento da qualidade de vida e saúde, percebe-se que, se o indivíduo não tiver como sustentar-se em todas as áreas da vida é impossível ter uma boa qualidade no seu dia a dia e na sua saúde, pois o dinheiro possibilita o alcance das coisas necessárias para desenvolver estes fatores como, viagens, um bom plano de saúde entre outros.

Diante deste resultado conclui-se que o tema é bastante relevante para futuros trabalhos que abordam temas relacionados qualidade de vida e saúde dos aposentados, empresas que queiram preparar os colaboradores para esta fase da vida e que visam ficar com estes profissionais mesmo já estando aposentado, e os profissionais de diferentes áreas, como, Recursos Humanos que tem como objetivo ressaltar o ser humano e suas motivações, e não apenas as motivações econômicas e técnicas mais também as que surgem do meio cultural tanto no ambiente de trabalho como nos ambientes sociais, os profissionais da saúde que tem a função de alertar e prevenir as pessoas de como envelhecer com a mente e o corpo saudável e os profissionais da área financeira através de programas que visam orientar este indivíduo a suas finanças para chegar nesta fase da vida com uma reserva considerável.

Como proposta, sugere-se que inicie um processo de reflexão e discussão com a participação de todos os segmentos da sociedade que estejam envolvidos com situações relativas ao trabalho e à aposentadoria, visando à realização de pesquisas e projetos sobre a qualidade de vida dos aposentados, a discussão sobre como preparar estes profissionais para a chegada da aposentadoria e ao mesmo tempo permitir a continuidade no trabalho aos aposentados que ainda queiram continuar no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

CAMARANO, Ana Amélia. **Muito Além dos 60: os novos idosos brasileiros**. 3ª ed. Rio de Janeiro: IPEA, 1999. 382 p.

_____. **O idoso brasileiro no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. IPEA, 2001. 22 p. Disponível em:<
http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0830.pdf>. Acesso em: 03 de out, 2016.

CARAVANTES, Geraldo Ronchetti; PANNO, Cláudia Caravantes; KLOECKNER, Mônica Caravantes. **Administração: teorias e processo**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. 569 p.

CARMO, Paulo Sergio. **A ideologia do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Moderna, 1992. 88 p.

CASCAES, João Batista. **Preparação para a aposentadoria**. Criciúma, SC: FUCRI, 1990. 14 p.

CELICH, Kátia Lilian Sedrez; BALDISSERA, Micheli. Trabalho após a aposentadoria: influência na qualidade de vida do idoso. **A Terceira Idade**, São Paulo, v. 21, n. 49, p.53-66, nov. 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2004. 515 p.

COSTA, Elisabeth Maria Sene. **Gerontodrama: a velhice em cena: estudos clínicos e psicodramáticos sobre o envelhecimento e a terceira idade**. São Paulo: Ágora, 1998. 170 p.

DE MASI, Domenico. **O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 10ª ed. Rio de Janeiro: J. Olympio, 2010. 354 p.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1996. 159 p.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GONÇALVES, Maria de Lurdes Sadler Simões. **Métodos instrumentais para análise de soluções: análise quantitativa**. 4ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001. 1050 p.

IBGE. **Perfil dos Idosos responsáveis pelos Domicílios no Brasil 2000**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em:<
<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/25072002pidoso.shtm>>. Acesso em: 15 de mar, 2017.

INNOVARE PESQUISA. **Os aposentados brasileiros**. S/L. 2016. Disponível em: <<http://www.innovarepesquisa.com.br/blog/os-aposentados-brasileiros/>>. Acesso em: 03 de mar, 2017.

LEITE, Celso Barroso. **O século da aposentadoria**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1993.

MARINI, Elaine. A arte de envelhecer. **Psicologia Brasil**, São Paulo, v.5, n.40, p. 23, abr. 2007.

MATTAR NETO, João Augusto. **Metodologia Científica na era da informática**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005. 286 p.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2004. 236 p.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. Um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2015. 284 p.

NERI, Anita Liberalesso (org.). **Qualidade de vida e idade madura**. 3ª ed. Campinas, SP: Papyrus, 2000. 284 p.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica**. Projeto de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1999. 320 p.

PAPALÉO NETTO, Matheus. **Gerontologia**. A velhice e o envelhecimento em visão globalizada. São Paulo: Atheneu, 2000. 524 p.

PAPALIA, Diane e; OLDS, Sally Wendkos. **Desenvolvimento humano**. 7ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2000. 684 p.

RODRIGUES, Nara Costa. **Conversando com Nara Costa Rodrigues: sobre gerontologia social**. 2ª ed. Passo Fundo: UPF, 2000. 178 p.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica**. A construção do conhecimento. 6ª ed. rev. Rio de Janeiro: DP & A, 2004. 166 p.

SANTOS, Maria de Fátima de Souza. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990. 80 p.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008. 480 p.

SIMÕES, Regina. **Corporeidade e terceira idade: a marginalização do corpo idoso**. 3ª ed. Piracicaba, SP: UNICAMP, 1998. 131 p.

TEIXEIRA, Denilson Victor Machado. **Manual de Direito da Seguridade Social**. Leme, SP: Imperium Editora, 2009. 459 p.

ZANELLI, Jose Carlos; SILVA, Narbal. **Programa de preparação para aposentadoria.** Florianópolis: Insular, 1996.

APÊNDICE

	UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE CURSO DE ADMINISTRAÇÃO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC I
---	--

AUTORIZAÇÃO DO USO DO NOME E DA IMAGEM

Empresa autorizante <u>CEDUP-Abílio Paulo</u>			
CNPJ <u>APP-83852376/0001-51</u>		I.E <u>Preto</u>	
Endereço <u>Av. Universitária</u>			Nº <u>345</u>
Cidade <u>Criciúma</u>		Estado	
Fone <u>3403-1608</u>	e-mail <u>cedupcriciúma@red.sc.gov.br</u>		
Representante legal <u>Maristela Búrigo da Silva Belam</u>			
Nacionalidade <u>Brasileira</u>	Estado civil <u>Casada</u>	Profissão <u>Professora</u>	
CPF <u>432.369.109-25</u>	R.G <u>427.047</u>		
Endereço <u>Rua Tidal Ramos, 80 - Res. San Gogh, Apto. 103 - Centro</u>			

Autorizo o acadêmico/a abaixo a citar o nome da empresa, bem como, utilizar o uso das imagens desta na monografia a ser desenvolvida pelo acadêmico e publicada ou armazenada ou distribuída pela UNESC.

Acadêmico <u>Josiane Sebastião Henrique</u>			
Nacionalidade <u>Brasileira</u>	Estado civil <u>Solteira</u>	Profissão <u>estagiária</u>	
CPF <u>043.747.009-19</u>	R.G		
Endereço <u>Rua Anchieta</u>			Nº <u>178</u>
Cidade <u>Criciúma</u>		Estado <u>SC</u>	
Fone <u>(48) 99612-9137</u>	e-mail <u>josihenrique3@hotmail.com</u>		

A responsabilidade pelo uso indevido do nome e da imagem da empresa é de responsabilidade do referido acadêmico.

Criciúma – SC, 19 de junho de 2017


 Representante da empresa
 Carimbo da empresa




 Acadêmico/a