

PERFIL OCUPACIONAL DE TRABALHADORES DE INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA PÚBLICA EM PRÉ-APOSENTADORIA¹

Raquel Gvozdz*
Maria do Carmo Lourenço Haddad**
Alessandra Bassalobre Garcia***
Andreza Daher Delfino Sentone****

RESUMO

Este estudo objetivou caracterizar o perfil ocupacional dos trabalhadores de uma instituição universitária pública em pré-aposentadoria. Trata-se de um estudo quantitativo, descritivo, transversal, desenvolvido em uma instituição universitária pública localizada no estado do Paraná. Participaram do estudo todos os servidores que se encontravam em pré-aposentadoria por idade ou tempo de serviço e, também, aqueles que já poderiam estar aposentados. Os trabalhadores foram identificados por meio de lista disponibilizada pelo setor de recursos humanos da instituição onde o estudo foi realizado. Observou-se que uma parcela significativa (19,9%) da população de servidores está em pré-aposentadoria, sendo que 20,3% dos docentes e 19,8% dos técnicos da instituição fazem parte dessa população; 65% dos pré-aposentados são do sexo feminino; a faixa etária predominante foi dos 56 aos 60 anos (37,1%). Ressalta-se que os resultados deste estudo servirão de subsídio para a implantação de um programa de preparação para aposentadoria na instituição, para auxiliar os trabalhadores no preparo para um envelhecimento saudável, proporcionando, assim, melhor enfrentamento dessa fase da vida, visto que na instituição inexistem programas desse tipo.

Palavras-chave: Aposentadoria. Força de Trabalho. Envelhecimento. Trabalho. Enfermagem.

INTRODUÇÃO

O aumento da expectativa de vida, decorrente dos avanços progressivos da ciência, resultou em uma mudança na pirâmide etária, representada pelo crescimento expressivo da população idosa. Dessa forma, a longevidade constitui um dos maiores desafios no século XXI, especialmente no que concerne à qualidade de vida das pessoas que envelhecem⁽¹⁾.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) publicou em 2010 informações sobre o alargamento do topo da pirâmide etária brasileira, demonstrando o crescimento da população ≥ 65 anos de idade, que era de 4,8% em 1991, passando a 5,9% em 2000 e chegando a 7,4% em 2010. Assim, o crescimento absoluto da população brasileira nestes últimos dez anos se deu, principalmente, em função do aumento da população adulta e idosa⁽²⁾.

Tal envelhecimento já surte seus efeitos em implicações de ordem demográfica, econômica e social, seja na alteração de vida dos indivíduos e das estruturas familiares, seja nas mudanças da composição da força de trabalho⁽³⁾. Com esse panorama, a maioria dos indivíduos se encontra em idade produtiva, tendo como foco de suas vidas o trabalho, estimulados pela supervalorização da produtividade e do capital⁽⁴⁾.

Ressalta-se que esse progressivo processo de envelhecimento no trabalho traz para as organizações uma nova realidade, onde é crucial a conscientização dos gestores quanto à necessidade de gerar soluções estratégicas e criativas para manter a capacidade de trabalho de seu quadro de funcionários, respeitando as limitações relativas à idade e valorizando o conhecimento e a sabedoria dos mais velhos⁽⁵⁾.

Desse modo, todas as organizações, inclusive as públicas, devem estar atentas ao desempenho de seus trabalhadores, seu processo de

¹ Artigo elaborado a partir da dissertação intitulada 'Representações sociais de trabalhadores de uma instituição universitária pública na perspectiva da aposentadoria', apresentada ao Centro de Ciências da Saúde da Universidade Estadual de Londrina. Londrina-PR, Brasil. 2013.

* Enfermeira. Egressa da Residência em Gerência dos Serviços de Enfermagem do Hospital Universitário Regional do Norte do Paraná/Universidade Estadual de Londrina (HURNP/UEL). Aluna de Mestrado em Enfermagem na UEL. E-mail: raquelgvozdz@yahoo.com.br

** Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Docente de Gerência em Enfermagem no Centro de Ciências da Saúde da Universidade Estadual de Londrina (CCS/UEL). E-mail: carmohaddad@gmail.com.br

*** Enfermeira. Egressa da Residência em Gerência dos Serviços de Enfermagem do HURNP/UEL. Aluna de Mestrado em Enfermagem na Universidade de São Paulo (USP), Campus de Ribeirão Preto. E-mail: alessandrabg@gmail.com

**** Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Diretora do Serviço de Bem-Estar e Saúde da Comunidade da UEL. E-mail: andrezadaher@yahoo.com.br

envelhecimento, sua satisfação e motivação no trabalho. Caso contrário, estarão fadadas a uma significativa queda de desempenho global, já que são os trabalhadores os verdadeiros responsáveis pelo sucesso das instituições⁽⁶⁾.

Tendo em vista que na instituição pesquisada inexistiam projetos que auxiliassem na preparação dos servidores para o enfrentamento da aposentadoria, e que este assunto foi incluído como meta de governo da reitora na gestão 2010-2014, o estudo proporciona subsídios para a implantação de um programa de preparação para a aposentadoria.

Este artigo tem por objetivo caracterizar o perfil ocupacional dos trabalhadores de uma instituição universitária pública em fase de pré-aposentadoria⁽⁷⁾.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo quantitativo, descritivo, transversal, desenvolvido em uma instituição universitária pública localizada no estado do Paraná. A estrutura acadêmica/administrativa dessa instituição conta com 7 órgãos executivos da Reitoria, 6 pró-reitorias, 9 centros de estudos (com 57 departamentos), 2 coordenadorias e os órgãos de apoio e suplementares.

A população do estudo consiste em todos os trabalhadores que mantêm vínculo empregatício com a instituição universitária que se encontram em fase de pré-aposentadoria por idade ou por tempo de serviço e, também, aqueles que já poderiam estar aposentados, perfazendo um total de 1.048 servidores.

Como critério de seleção para o estudo foi adotada a legislação previdenciária brasileira, Lei n. 8.213/1991⁽⁸⁾, artigo 48, ou seja, para a aposentadoria integral por idade foram incluídos os trabalhadores do sexo masculino ≥ 65 anos e as trabalhadoras ≥ 60 anos. Ainda referente à aposentadoria integral, a Emenda Constitucional brasileira número 41⁽⁹⁾ estabelece que homens com 60 anos de idade somados a 35 anos de trabalho registrado e mulheres com 55 anos somados a 30 anos de trabalho também se incluem nessa categoria.

Também foram incluídos na pesquisa os servidores com possibilidade de solicitarem a aposentadoria voluntária, ou seja, aposentadoria

proporcional, a qual adota descontos de remuneração proporcional aos anos que faltam para atingir a aposentadoria integral. Nessa categoria foram incluídos os homens > 53 anos somados a 35 anos de trabalho e as mulheres > 48 anos e 30 anos de trabalho⁽⁹⁾.

Os trabalhadores foram identificados por meio de lista disponibilizada em abril de 2011 pelo setor de recursos humanos da instituição onde o estudo foi realizado, constando as seguintes variáveis: data de nascimento, idade, data de admissão, sexo, local de trabalho, tempo de serviço na instituição e profissão exercida.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição na qual o estudo foi desenvolvido, sob o CAAE n. 0149.0.268.000-10.

Os dados foram tabulados no programa *Microsoft Excel 2010* e analisados por porcentagem simples.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos 5.264 servidores da instituição, 1.048 (19,9%) encontravam-se em fase de pré-aposentadoria. Tal dado reflete a morosa e atribulada substituição dessa força de trabalho, considerando que essa é uma instituição universitária pública. A literatura afirma ser esse um dos grandes problemas internos de tais instituições, pelo fato do setor público ter sofrido mudanças significativas nas suas organizações, com enxugamento de seus quadros, aumento significativo de aposentadorias e limitada reposição de pessoal⁽⁵⁾.

Nesse sentido, instituições têm adotado procedimentos para previsão de necessidades de recursos humanos e criação de novas maneiras de operar, possibilitando antever o futuro e agir proativamente, precavendo-se para reagir e enfrentar os desafios que forem surgindo⁽¹⁰⁾.

Os servidores da instituição em estudo são classificados em duas categorias pelo setor de recursos humanos: técnicos e docentes. A lista emitida por esse setor indica que 20,3% dos docentes e 19,8% dos técnicos estavam em fase de pré-aposentadoria. Tais achados permitem uma reflexão quanto às dificuldades na substituição da força de trabalho intelectual, uma vez que muitos docentes obtiveram um acúmulo de conhecimentos durante sua vida profissional

na instituição e tal atributo não é facilmente repostado por trabalhadores mais jovens.

Em relação às considerações acima, um estudo realizado em uma concessionária de energia elétrica brasileira identificou que os programas de desligamento implantados não previam ações de repasse do conhecimento do empregado a ser desligado para seus substitutos, ficando a empresa sem sua mão de obra qualificada e treinada ao longo de toda uma vida profissional ao perder repentinamente seus colaboradores com aptidões e experiências valiosas⁽¹¹⁾.

Da mesma forma que os docentes estão envelhecendo, uma parcela significativa dos técnicos estão em pré-aposentadoria, o que ressalta achado bibliográfico que descreve a importância da adoção de uma política de recursos humanos que mantenha a capacidade para o trabalho da mão de obra, ajustadas ao novo perfil etário do quadro de servidores, bem como um programa de treinamento para substituição/reposição das competências⁽⁵⁾.

Outro aspecto levantado por esse estudo é a maior porcentagem de trabalhadores do sexo feminino (65,0%), confirmando informação apresentada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que destaca a existência de um fenômeno chamado “feminização da força de trabalho”, observado pela presença feminina cada vez maior dentro do mercado de trabalho, incluindo atividades políticas, econômicas e sociais⁽¹²⁾.

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), a contribuição das mulheres na renda das famílias brasileiras passou de 30,1% em 1992 para 40,9% em 2009. Mais expressivo foi o aumento da proporção de mulheres casadas que contribuem para a renda das suas famílias, que passou de 39,1% para 65,8% nesse período. Isso demonstra que a mulher está assumindo novos papéis sociais, como o de provedora, dada a sua participação no mercado de trabalho⁽¹³⁾.

Dentre os trabalhadores com possibilidade de adquirir aposentadoria integral, a faixa etária predominante foi dos 56 aos 60 anos (37,1%), seguida de 61 a 65 anos (26,2%) e 66 a 70 anos (10,6%). Os trabalhadores que não apresentaram esses requisitos enquadraram-se na possibilidade de aposentadoria voluntária, representando

24,0% da população na faixa etária dos 51 aos 55 anos e 2,1% dos 48 aos 50 anos.

A média de tempo de serviço na instituição foi de 25 anos, com mínimo de 0 e máximo de 42 anos. A maior concentração encontrava-se na faixa de 31 a 40 anos de trabalho nessa instituição (35,6%), seguido de 30,2% de 21 a 30 anos. O fato de haver 0 ano de experiência significa que o servidor enquadrou-se na pesquisa pelo critério idade para aposentadoria, podendo ter sido contratado há menos de 1 ano.

Os dados acima apresentados demonstram que muitos trabalhadores, mesmo após atingir a idade para aposentadoria, permanecem no mercado de trabalho. Um estudo justifica tal achado ao afirmar que o trabalho é determinante para a organização e inserção social, está articulado às relações humanas e é intrínseco à constituição da própria identidade do homem⁽¹⁴⁾.

Além disso, o trabalho é uma importante matriz da identidade pessoal e da construção da autoimagem, bem como fonte de autoestima e autovalorização, sendo também uma forma de estar inserido no meio, representando o sentimento de pertencer⁽¹⁵⁾.

Ainda em relação a esse assunto, uma pesquisa desenvolvida com aposentados de uma cidade do estado de São Paulo investigou como essa população contribuiu com a dinâmica do trabalho informal e revelou que dos 5 entrevistados, 4 relataram que trabalhar após se aposentar é positivo, tanto pelo sentimento de ser útil como pela manutenção da saúde do corpo e da mente⁽¹⁶⁾. Outro estudo, desenvolvido com 17 profissionais de enfermagem, revelou que a questão econômica é o principal influenciador para manutenção desses profissionais no mundo do trabalho, seguido do fato de apreciar o ambiente laboral e as atividades que desempenhavam nesse ambiente⁽¹⁷⁾.

A distribuição dos servidores participantes do estudo na estrutura administrativa da instituição está apresentada na Figura 1.

Nessa distribuição, destaca-se maior concentração de pré-aposentados em alguns setores, tais como: Prefeitura do campus, pertencente aos órgãos da Reitoria, demandando dos trabalhadores atividades que exigem força física; o Hospital Universitário, que se inclui nos órgãos suplementares, com a prestação de cuidados à saúde; e centros de ensino, destacando-se o Centro de Ciências da Saúde,

com atividades de ensino e competências pedagógicas dos docentes.

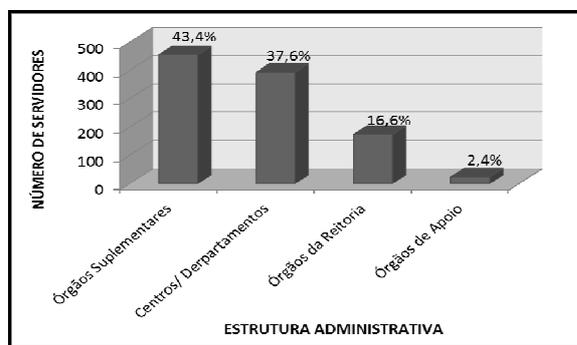


Figura 1. Distribuição dos servidores em fase de pré-aposentadoria segundo estrutura administrativa da instituição em estudo. Londrina (PR), 2011.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Diante de tais resultados, chama à atenção a necessidade de adaptações no local de trabalho, a fim de prevenir os riscos de aposentadoria antecipada e de incapacidade para o trabalho, uma vez que os problemas de saúde de longo prazo e as doenças crônicas aumentam com a idade. O decréscimo da capacidade física para o trabalho à medida que se envelhece é nítido. A capacidade cardiorrespiratória e a força muscular diminuem cerca de até 2% por ano a partir dos 30 anos de idade. A redução da capacidade física se constitui um problema, sobretudo nas profissões com uma elevada carga física⁽¹⁸⁾.

Fica evidente, então, que o envelhecimento do trabalhador traz à tona a necessidade das instituições empregadoras garantir ações de promoção da saúde funcional, prevenção de alterações estruturais e disfunções/incapacidades com ou sem doença de base e recuperação efetiva das disfunções para a superação das limitações e/ou restrições impostas por esse tipo de transtorno que afeta a saúde funcional⁽¹⁹⁾.

Para tanto, destaca-se a necessidade da implantação de programas de preparação para a aposentadoria nas empresas, que constituem importantes ferramentas gerenciais. Esses programas objetivam garantir uma adequada preparação desses servidores para melhor enfrentar a fase de envelhecimento no trabalho e proporcionar qualidade de vida, havendo a

necessidade do trabalhador ser preparado desde o seu primeiro dia de atividade⁽²⁰⁾.

Nesse processo, deve-se compreender o tempo de preparação para a aposentadoria como um artifício de educação continuada, relacionado com o planejar da vida e, portanto, ele deve ser do interesse de pessoas de todas as idades⁽²¹⁾.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados demonstraram que uma parcela significativa da população de servidores (19,9%) está em fase de pré-aposentadoria, sendo que 20,3% representam a categoria docente e 19,8% representam a categoria dos técnicos.

Cabe ressaltar que até 2011, momento da coleta dos dados deste estudo, a instituição não possuía uma política de preparação de seus trabalhadores para a aposentadoria, fragilizando esse processo, pois após longos anos de dedicação ao trabalho, o servidor se deparava com muitas dúvidas, anseios e expectativas diante dessa fase impactante da vida.

Os programas de preparação para aposentadoria possibilitam subsidiar o preparo dessa população para um envelhecimento saudável e enfrentar melhor esse momento, principalmente em seu processo de trabalho.

Após os resultados obtidos por este estudo, os autores viabilizaram a implantação de um programa institucional de preparação para aposentadoria, a fim de proporcionar aos servidores momentos de reflexão, para que estes pudessem encarar essa fase com maiores subsídios.

Ressalta-se, com isso, o relevante papel que o enfermeiro pode desempenhar em programas com essa finalidade, para facilitar a busca dos pré-aposentados por uma melhor qualidade de vida pessoal e profissional.

Cabe aqui mencionar a dificuldade enfrentada pelos pesquisadores na obtenção da autorização para viabilizar o estudo, mesmo envolvendo uma meta de governo da reitoria. A pertinência da pesquisa foi analisada por várias instâncias, resultando na demora do fornecimento da lista pelo setor de recursos humanos contendo a relação de trabalhadores em pré-aposentadoria, o que protelou em 12 meses o diagnóstico apresentado no estudo.

OCCUPATIONAL PROFILE OF WORKERS AT A PUBLIC UNIVERSITY INSTITUTION IN PRE-RETIREMENT

ABSTRACT

This study aimed to characterize the occupational profile of workers at a public university institution in pre-retirement. This is a quantitative, descriptive, cross-sectional study, carried out in a public university institution located in the state of Paraná, Brazil. The study had the participation of all officials who were in pre-retirement due to age or length of professional practice and also those who could already be retired. Workers were identified by means of a list made available by the human resources sector of the institution where the study was conducted. We observed that a significant portion (19.9%) of the population of officials is in pre-retirement, with 20.3% of professors and 19.8% of technicians at the institution being among this population; 65% of pre-retirees are women; the predominant age group was from 56 to 60 years (37.1%). We emphasize that the results of this study will provide means for implementing a retirement preparation program at the institution, in order to help workers to prepare themselves for a healthy aging, thus enabling better coping with this life phase, as there are no programs like this at the institution.

Keywords: Retirement. Workforce. Aging. Work. Nursing.

PERFIL OCUPACIONAL DE TRABALHADORES DE UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITÁRIA PÚBLICA EN PRE-JUBILACIÓN

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo caracterizar el perfil ocupacional de los trabajadores de una institución universitaria pública en pre-jubilación. Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, desarrollado en una institución universitaria pública ubicada en el estado de Paraná, Brasil. El estudio incluyó a todos los servidores que estaban en pre-jubilación por edad o tiempo de servicio y, también, aquellos que ya podrían estar jubilados. Los trabajadores fueron identificados por medio de una lista ofrecida por el sector de recursos humanos de la institución donde se realizó el estudio. Se observó que una parte significativa (19,9%) de la población de servidores está en pre-jubilación, siendo que 20,3% de los docentes y 19,8% de los técnicos de la institución se incluyen en esa población; 65% de los pre-jubilados son del sexo femenino; la franja de edad predominante fue de 56 a 60 años (37,1%). Se resalta que los resultados de este estudio proporcionarán contribuciones para la implementación de un programa de preparación para la jubilación en la institución, a fin de ayudar a los trabajadores a prepararse para un envejecimiento saludable, proporcionando, así, un mejor enfrentamiento de esta fase de la vida, ya que en la institución no hay programas de este tipo.

Palabras clave: Jubilación. Fuerza de Trabajo. Envejecimiento. Trabajo. Enfermería.

REFERÊNCIAS

1. Silva LA, Gomes AMT, Oliveira DC, Souza MGG. Representações sociais do processo de envelhecimento de pacientes psiquiátricos institucionalizados. *Esc Anna Nery*. 2011 jan-mar; 15(1):124-31.
2. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Primeiros resultados definitivos do Censo 2010: população do Brasil é de 190.755.799 pessoas. [on-line]. 2013 [citado 2013 jul 5]. Disponível em: <http://www.ufjf.br/ladem/2011/04/29/primeiros-resultados-definitivos-do-censo-2010-populacao-do-brasil-e-de-190-755-799-pessoas/>
3. Kreling NH. O envelhecimento do trabalhador impõe novos desafios às políticas públicas. *Indicadores Econômicos FEE*. 2010; 38(1):47-62.
4. Soares DHP, Costa A, Rosa AM, Oliveira MLS. Aposentação: programa de preparação para aposentadoria. *Estud Interdiscip Envelhec*. 2007; (12):143-61.
5. França LHFP. O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida. *Boletim Técnico do Senac*. 2011; 37(2):49-59.
6. Gasparly LT, Selau LPR, Amaral FG. Análise das condições de trabalho da Polícia Rodoviária Federal e sua influência na capacidade para trabalhar. *Revista Gestão Industrial*. 2008; 4(2):48-64.
7. Gvozđ R. Representações sociais de trabalhadores de uma instituição universitária pública na perspectiva da aposentadoria. 2013 [dissertação]. Londrina (PR): Universidade Estadual de Londrina; 2013.
8. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 (BR): dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União, Brasília (DF)* (25 jul 1991); Sec 1.
9. Emenda Constitucional n. 41, de 19 de dezembro de 2003 (BR): modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3º do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional n. 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. *Diário Oficial da União, Brasília (DF)* (31 dez 2003); Sec 1.
10. Mello MLBC, Amâncio Filho A. A gestão de recursos humanos em uma instituição pública brasileira de ciência e tecnologia em saúde: o caso Fiocruz. *Rev Adm Pública*. 2010 maio-jun; 44(3):613-36.
11. Marinho MC, Rigoni J, Zago CA, Cardoso OR. Pressupostos para um programa de preparação para aposentadoria: caso Eletronorte. In: *Anais do 27º Encontro*

- Nacional de Engenharia de Produção; 2007 out 9-11; Foz do Iguaçu (PR). Foz do Iguaçu (PR): ENERGEP; 2007. p. 1-10.
12. Toltecatl PA, Padilla ZP, Loría CJ, Ortíz LS, Téllez GMA, Villafranca LRM. Proyecto de vida posterior a la jubilación en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. *Rev Cubana Enferm* [on-line]. 2006 [citado em 12 jun 2011];22(1):[cerca de 11 p.]. Disponível em: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000100009&lng=es
13. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Comunicados do Ipea: tendências demográficas. Brasília (DF): Ipea; 2010.
14. Soares DHP, Bogoni A. Projetos de futuro na aposentadoria: uma discussão fundamentada pela orientação profissional em psicologia. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*. 2008; 5(2):35-46.
15. Selig GA, Valore LA. Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídios para a orientação profissional. *Cad Psicol Soc Trab* [on-line]. 2010 [citado em 16 ago 2013]; 13(1):73-87. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25739>
16. Cintra TS, Ribeiro DF. Aposentadoria e trabalho: a realidade de moradores de um bairro periférico de uma cidade industrial. In: *Anais do 3º Congresso de Iniciação Científica do Uni-Facef*; 2009 maio 18-19; Franca (SP). [on-line]. Franca (SP): Uni-Facef; 2009 [citado 2013 maio 20]. p. 1-8. Disponível em: http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVE_NABRAPSO/177.%20trabalho%20e%20aposentadoria.pdf
17. Pires AS. A permanência no mundo do trabalho de profissionais de enfermagem com possibilidade de aposentadoria. *Ciênc cuid saúde*. 2013; 12(2).
18. Ilmarinen J. Promovendo o envelhecimento ativo no local de trabalho. Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho. [on-line]. 2012 [citado 2013 ago 16]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace/view>
19. Brasil ACO. Promoção de saúde e a funcionalidade humana. *Rev Bras Promoç Saúde*. 2013 jan-mar; 26(1):1-4.
20. Santos SSC. Programa de preparação para aposentadoria na política nacional do idoso e participação da enfermeira. *Rev Enferm UFPE* [on-line]. 2007; 1(1):88-94.
21. França L. O desafio da aposentadoria: o exemplo de executivos do Brasil e da Nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco; 2008.

Endereço para correspondência: Raquel Gvozd. Rua Pará, 1560. Apto 302 CEP: 86020-400 Centro. Londrina-PR.

Data de recebimento: 24/10/2013

Data de aprovação: 20/01/2014