



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

ISADORA MIRANDA GUSMÃO NUNES

**PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: um estudo com servidores
do Instituto Federal de Pernambuco**

JUAZEIRO - BA

2024

ISADORA MIRANDA GUSMÃO NUNES

**PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: um estudo com servidores
do Instituto Federal de Pernambuco**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientadora: Profa. Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago.

JUAZEIRO - BA

2024

N972p Nunes, Isadora Miranda Gusmão
Preparação para aposentadoria: um estudo com servidores
do Instituto Federal de Pernambuco / Isadora Miranda Gusmão
Nunes. – Juazeiro - BA, 2024.
xvii, 131 f.: il.

Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) -
Universidade Federal do Vale do São Francisco, Campus Juazeiro-BA,
2024.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Alvany Maria dos Santos Santiago.

1. Aposentadoria. 2. Programa de Preparação para Aposentadoria.
3. Servidores públicos - Instituto Federal de Pernambuco (IFPE). I.
Título. II. Santiago, Alvany Maria dos Santos. III. Universidade Federal
do Vale do São Francisco.

CDD 341.6721

UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

FOLHA DE APROVAÇÃO

ISADORA MIRANDA GUSMÃO NUNES

**PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: um estudo com servidores
do Instituto Federal de Pernambuco**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Aprovada em: 24 de outubro de 2024.

Banca Examinadora

Prof^a. Dr^a. Alvany Maria dos Santos Santiago
(Presidente) - Profiap/Univasf

Prof^a. Dr^a. Simone Portella Teixeira de Mello
(Membro Interno) - Profiap/UFPel

Prof^a. Dr^a. Verônica da Nova Quadros Côrtes
(Membro Externo) - Univasf

Aos meus pais, Margarida e Roberto, que não pouparam esforços para ensinar sobre o valor da educação.

AGRADECIMENTOS

A vida não pausa para que possamos nos dedicar a uma pós-graduação. A vida continua acontecendo, com seus altos e baixos. Mas, em meio aos momentos, sejam eles bons ou desafiadores, sinto a presença constante de Deus. Por isso, primeiramente, agradeço a Ele, por estar ao meu lado em todos os momentos, sendo meu refúgio diante dos acontecimentos da vida.

À minha família, pela torcida de sempre, pelo apoio constante, pelas orações e por compartilharem comigo a alegria de cada conquista. Ao meu marido, Jackson Nunes, por ser muito além de um companheiro, ser amigo, incentivador, leitor, revisor, pelo cuidado e atenção nos mínimos detalhes e por ter sido suporte em vários momentos necessários para a concretização dessa pesquisa. Essa conquista é nossa!

À minha querida orientadora, Prof^a Dr^a Alvany Santiago, pelas tantas orientações, pela acolhida, carinho e paciência, pela disponibilidade, pelas palavras de encorajamento quando precisei e pelos momentos que foram além dessa jornada da pós-graduação. Muito obrigada!

À banca de qualificação, Profs. Alexsandro de Andrade e Simone Mello, pelas valiosas contribuições, necessárias para o desenvolvimento da pesquisa. Às professoras Simone Mello e Verônica Côrtes, meu agradecimento pela disponibilidade, participação e pelas contribuições na banca de defesa.

Às amigas da vida, Alessandra, Alyne, Celina, Luna e Mayara. Perto ou longe, sempre estão presentes, acreditando e encorajando.

Aos colegas de turma, em especial Geórgia, Isabela e Rayssa, por compartilharem não apenas os aprendizados em sala de aula, mas também momentos felizes além dela. Aos professores do Profiap Univasf e a todos que fazem essa pós-graduação acontecer.

Aos servidores do IFPE que, mesmo em meio à greve, participaram ativamente e valorizaram a pesquisa. Essa participação foi essencial para o avanço deste estudo. Ao IFPE por compactuar com a pesquisa.

Ao *campus* Olinda e aos amigos que fiz durante minha trajetória por lá. Seria injusto mencionar nomes, pois muitos me incentivaram a buscar o mestrado e

torceram por mim. Aos amigos que conquistei ao longo da minha jornada no IFPE e continuam presentes, mesmo à distância.

Aos colegas da DGP do IFSertãoPE, que me acolheram, mesmo com minha chegada “surpresa” ao setor. Sou grata pela compreensão durante meus momentos de ausência devido aos estudos e pela torcida.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para a concretização dessa realização pessoal e profissional.

“O correr da vida embrulha tudo, a vida é assim: esquenta e esfria, aperta e daí afrouxa, sossega e depois desinquieta. O que ela quer da gente é coragem.”

João Guimarães Rosa em “Grande Sertão: Veredas”

NUNES, Isadora Miranda Gusmão. **Preparação para Aposentadoria: um estudo com servidores do Instituto Federal de Pernambuco.** Dissertação de Mestrado realizada pelo Programa de Pós-Graduação em Administração Pública (Profiap/Univasf). Juazeiro (BA), 2024.

RESUMO

Este estudo teve como propósito investigar as ações que podem ser implementadas pelo Instituto Federal de Pernambuco (IFPE) no processo de preparação para aposentadoria, sob a perspectiva dos seus servidores. Para a consecução desse objetivo foi realizada uma pesquisa aplicada, descritiva tendendo a exploratória, de abordagem mista, da qual participaram 211 servidores ativos com idades de 41 a 74 anos. O instrumento de coleta de dados foi um questionário com perguntas mistas, dividido em três partes e enviado para o email institucional da população da pesquisa. Na primeira parte foi realizado o levantamento do perfil sociodemográfico e funcional dos participantes e os dados obtidos foram analisados através de estatística descritiva e softwares estatísticos. Na segunda parte foi identificado o comportamento atual dos servidores em ações favoráveis à preparação para aposentadoria através da aplicação da Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA), e os dados obtidos também foram analisados através de estatística descritiva e softwares estatísticos. Na terceira parte, foram conhecidas as iniciativas almejadas pelos servidores relativas à temática, os dados foram tratados a partir da análise de conteúdo. Entre os resultados, verificou-se a representação de servidores de todas as unidades do IFPE, apurou-se que os servidores desconhecem os critérios e o ano em que estarão aptos para se aposentar, mesmo demonstrando preocupação com as recentes mudanças nas diretrizes legais. Constatou-se uma variação no envolvimento dos servidores em ações favoráveis à preparação para aposentadoria, permitindo identificar diferentes níveis de engajamento nas atividades estudadas. Quanto às iniciativas sugeridas pelos servidores, destacaram-se: palestras, fortalecimento de políticas internas, implementação de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), além de conteúdos sobre legislação previdenciária, saúde e investimento financeiro. A partir dos resultados obtidos, propostas de ações foram apresentadas.

Palavras-chave: Aposentadoria. Programa de Preparação para Aposentadoria. IFPE.

NUNES, Isadora Miranda Gusmão. **Preparation for Retirement: a study with employees of the Federal Institute of Pernambuco**. Master's thesis carried out by the Postgraduate Program in Public Administration (Profiap/Univasf). Juazeiro (BA), 2024.

ABSTRACT

This study aimed to investigate the actions that can be implemented by the Instituto Federal de Pernambuco (IFPE) in the retirement preparation process, from the perspective of its employees. To achieve this objective, an applied, descriptive and exploratory research was conducted with a mixed approach, in which 211 active employees aged 41 to 74 years participated. The data collection instrument was a questionnaire with mixed questions, divided into three parts and sent to the institutional email of the research population. In the first part, the sociodemographic and functional profile of the participants was surveyed and the data obtained were analyzed through descriptive statistics and statistical software. In the second part, the current behavior of the employees in actions favorable to retirement preparation was identified through the application of the Scale of Change in Behavior of Retirement Planning (EMCPA), and the data obtained were also analyzed through descriptive statistics and statistical software. In the third part, the initiatives desired by the employees related to the theme were known, and the data were treated based on content analysis. Among the results, it was verified that employees from all IFPE units were represented, and it was found that employees are unaware of the criteria and the year in which they will be eligible to retire, even though they show concern about recent changes in legal guidelines. There was a variation in the involvement of employees in actions that favor retirement preparation, allowing us to identify different levels of engagement in the activities studied. Regarding the initiatives suggested by employees, the following stood out: lectures, strengthening of internal policies, implementation of the Retirement Preparation Program (PPA), in addition to content on social security legislation, health and financial investment. Based on the results obtained, proposals for actions were presented.

Keywords: Retirement. Retirement Preparation Program. IFPE.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Envelhecimento no Brasil: expectativa de vida ao nascer (em anos)...	29
Figura 2 - Sexo dos servidores das IFES aposentados em 2023.....	36
Figura 3 - Classificação das aposentadorias nas IFES em 2023.....	36
Figura 4 - Gráfico da frequência da oferta do PPA nas universidades.....	50
Figura 5 - Gráfico dos principais temas abordados nos PPAs.....	50
Figura 6 - Gráfico da seleção do público para participação do programa.....	51
Figura 7 - Campi do IFPE.....	61

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos participantes quanto à faixa etária.....	71
Gráfico 2 - Distribuição dos participantes quanto ao gênero.....	72
Gráfico 3 - Distribuição dos participantes quanto ao segmento no IFPE.....	72
Gráfico 4 - Distribuição dos participantes quanto à unidade de lotação.....	73
Gráfico 5 - Distribuição dos participantes quanto a pretensão de voltar ao trabalho após a aposentadoria.....	76
Gráfico 6 - Distribuição do envolvimento dos participantes nas 15 Atividades Favoráveis ao Planejamento da Aposentadoria (EMCPA).....	81
Gráfico 7 - Distribuição do envolvimento dos participantes nas atividades relativas à categoria “Saúde”.....	82
Gráfico 8 - Distribuição do envolvimento dos participantes nas atividades relativas à categoria “Investimentos Financeiros”.....	84
Gráfico 9 - Distribuição do envolvimento dos participantes nas atividades relativas à categoria “Interação Social”.....	86
Gráfico 10 - Distribuição do envolvimento dos participantes nas atividades relativas à categoria “Ocupação”.....	88
Gráfico 11 - Distribuição do envolvimento dos participantes nas atividades relativas à categoria “Projetos para Aposentadoria”.....	91
Gráfico 12 - Percentual de categorias sobre sugestões de conteúdos para um Programa de Preparação para Aposentadoria.....	98

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais normativas referentes à concessão de aposentadoria voluntária do servidor público federal.....	38
Quadro 2 - Panorama dos PPAs nos Institutos Federais do Nordeste e respectivas caracterizações.....	54
Quadro 3 - Definição das categorias de intenções de comportamento.....	66
Quadro 4 - Categorização dos dados qualitativos da pesquisa.....	67
Quadro 5 - Matriz da Pesquisa.....	68
Quadro 6 - Ações que o IFPE poderia implementar para facilitar a preparação para aposentadoria, na perspectiva dos servidores.....	93
Quadro 7 - Sugestões de conteúdos para um Programa de Preparação para Aposentadoria, na perspectiva dos servidores	96
Quadro 8 - Principais ações a serem implementadas na preparação para aposentadoria dos servidores do IFPE.....	99

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Docentes e TAE's com 41 anos ou mais por gênero e faixa etária.....	62
Tabela 2 - Dados dos participantes quanto ao regime de trabalho e nível de classificação.....	74
Tabela 3 - Dados sociodemográficos e funcionais adicionais.....	74
Tabela 4 - Caracterização dos participantes quanto à admissão e tempo no serviço público.....	76
Tabela 5 - Caracterização dos participantes quanto aos critérios e mudanças nas diretrizes legais para a aposentadoria.....	77
Tabela 6 - Coeficientes Alfa de Cronbach da EMCPA.....	80
Tabela 7 - Estatísticas sobre Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA).....	80

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição da República Federativa do Brasil
DE	Dedicação Exclusiva
EBTT	Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
EC	Emenda Constitucional
EMCPA	Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria
EPA	Programa de Educação para a Aposentadoria
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
EUA	Estados Unidos da América
FIC	Formação Inicial e Continuada
Fiocruz	Fundação Oswaldo Cruz
GP	Gestão de Pessoas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IF	Instituto Federal
IFCE	Instituto Federal do Ceará
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
IFPB	Instituto Federal da Paraíba
IFPE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco
IFRN	Instituto Federal do Rio Grande do Norte
IFS	Instituto Federal de Sergipe
IFTO	Instituto Federal de Educação do Tocantins
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
KFRP	<i>Key Factors on Retirement Planning</i>
MDH	Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania
MDS	Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome
MEC	Ministério da Educação

MOW	<i>Meaning of Work International Research Team</i>
OMS	Organização Mundial da Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS)
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PEP	Painel Estatístico de Pessoal
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PPA	Programa de Preparação para a Aposentadoria
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPC	Regime de Previdência Complementar
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
SNCF	Secretaria Nacional da Política de Cuidados e Família
SGP	Secretaria de Gestão de Pessoas
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TAE	Técnico Administrativo em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFPeI	Universidade Federal de Pelotas
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UnB	Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	18
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	20
1.2 OBJETIVOS.....	21
1.2.1 Objetivo Geral.....	21
1.2.2 Objetivos Específicos.....	21
1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA.....	21
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	23
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	25
2.1 SENTIDO E SIGNIFICADO DO TRABALHO.....	25
2.2 ENVELHECIMENTO E APOSENTADORIA.....	28
2.2.1 A percepção singular da aposentadoria.....	32
2.3 CARREIRA E APOSENTADORIA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL.....	33
2.4 PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA - PPA.....	41
2.4.1 Breve Histórico.....	42
2.4.2 Principais Características.....	43
2.4.3 O Papel Organizacional.....	45
2.4.4 Programas de Preparação para Aposentadoria nas IFES.....	48
3 PERCURSO METODOLÓGICO.....	60
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	60
3.2 LÓCUS DA PESQUISA.....	61
3.3 PARTICIPANTES.....	62
3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DOS DADOS.....	63
3.5 PROCEDIMENTOS PARA A COLETA DOS DADOS.....	65
3.6 PROCEDIMENTOS PARA A ANÁLISE DOS DADOS.....	66
3.7 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	68
3.8 ASPECTOS ÉTICOS.....	69

4 ANÁLISE SITUACIONAL: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	71
4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E FUNCIONAL DOS SERVIDORES ASSOCIADO À APOSENTADORIA.....	71
4.2 COMPORTAMENTO ATUAL DOS SERVIDORES EM AÇÕES FAVORÁVEIS À PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA.....	78
4.2.1 Saúde.....	81
4.2.2 Investimentos Financeiros.....	84
4.2.3 Interação Social.....	86
4.2.4 Ocupação.....	88
4.2.5 Projetos para aposentadoria.....	91
4.3 INICIATIVAS ALMEJADAS PELOS SERVIDORES VOLTADAS À PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA.....	93
5 RECOMENDAÇÕES.....	99
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	101
REFERÊNCIAS.....	104
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO COM PERGUNTAS MISTAS.....	117
APÊNDICE B - RESUMO DO TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) APRESENTADO COM O QUESTIONÁRIO ONLINE.....	125
APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) COMPLETO APRESENTADO COM O QUESTIONÁRIO ONLINE.....	127
ANEXO A - CARTA DE ANUÊNCIA DA PESQUISA.....	130

1 INTRODUÇÃO

O estudo sobre a aposentadoria tem ganhado cada vez mais relevância, impulsionado pelas transformações demográficas e suas implicações no contexto do trabalho. Mudanças no modelo laboral, como a consolidação do emprego assalariado, juntamente com as transformações sociais ocorridas ao longo do século XIX, foram fatores decisivos para a instituição do benefício. Nesse contexto, a aposentadoria se consolidou como um fenômeno característico das sociedades modernas e industrializadas, ganhando destaque tanto no cenário nacional quanto internacional, especialmente em virtude do envelhecimento global da população.

No Brasil, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que a população está em crescente envelhecimento, destacando-se, nesse processo, a diminuição da taxa de fecundidade e o aumento da expectativa de vida (IBGE, 2024). Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD, 2023), em 2022, a população com 60 anos ou mais correspondia a 15,1%, um aumento significativo em relação a 2012, quando essa faixa etária representava 11,3% da população. Adicionalmente, em 2022, a esperança de vida aos 60 anos, que representa o número médio de anos que espera-se que uma pessoa viva ao atingir essa idade, foi estimada em 21,9 anos para a população brasileira (IBGE, 2023).

Esse cenário evidencia um desafio crescente decorrente do processo de envelhecimento populacional, com implicações sociais e econômicas. À medida que a esperança de vida aumenta, maior a necessidade de um planejamento adequado para garantir que a população idosa tenha uma trajetória saudável e digna. Frente a esse panorama, que vem se consolidando ao longo dos anos, surgiu a demanda por políticas públicas voltadas ao atendimento das necessidades desse grupo. No Brasil, essa demanda foi regulamentada através da Política Nacional do Idoso, posteriormente complementada pelo Estatuto da Pessoa Idosa (Escorsim, 2021).

Silva e Helal (2019) destacam que, diante dessas projeções demográficas, é fundamental implementar medidas tanto públicas quanto privadas para atender à mudança no perfil etário da população. Nesse contexto, a preparação para a aposentadoria tornou-se uma questão relevante, pois, à medida que as pessoas vivem mais tempo, a fase da aposentadoria pode abranger um período considerável de suas vidas (Silva; Helal, 2019). Esse entendimento é corroborado por Pereira

(2022), que afirma que o aumento da longevidade dos brasileiros resulta em um prolongamento do período de vida durante a aposentadoria.

A aposentadoria é um momento de transição na vida do indivíduo, marcando o fim de uma etapa profissional e o início de uma nova fase. É um período em que as prioridades, rotinas e perspectivas podem viver transformações profundas. Como ressaltam Antunes *et al.* (2015, p. 44), “a aposentadoria se configura como um fenômeno multifacetado que acarreta mudanças significativas na trajetória pessoal e profissional do indivíduo, o que envolve aspectos de cunho social, econômico, cultural e familiar.”

Desse modo, é relevante enfatizar o papel essencial que o trabalho desempenha na existência humana, uma vez que, o trabalho não só atende a necessidades financeiras, mas também contribui para a construção da identidade, a promoção do senso de valor pessoal e o desenvolvimento individual, desempenhando um importante papel na saúde do indivíduo (Costa *et al.*, 2018). Assim, para Nascimento e Polia (2019, p. 391), é necessário “um planejamento para o período posterior à aposentadoria, já que como em todo processo de transição, são necessárias a adaptação mental e física para que o trabalhador se visualize como aposentado.”

Esse planejamento vai além das questões laborais, sendo essencial para promover o bem-estar e mitigar os riscos à saúde durante essa fase da vida (Leandro-França *et al.*, 2014). Para Di Bonifácio e Comin (2019), a preparação para a aposentadoria é um processo que abrange a identificação de expectativas, o reconhecimento de necessidades e a implementação de estratégias, não apenas relacionadas à cessação das atividades laborais, mas também aspectos relativos à saúde e relações interpessoais.

Por conseguinte, de acordo com a legislação vigente, o Poder Público tem a responsabilidade de criar e fomentar Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs). Esses programas têm a função de promover novos projetos que estejam alinhados aos interesses dos trabalhadores em transição, além de fornecer informações sobre seus direitos sociais e de cidadania (Brasil, 1994; Brasil, 2003). PPAs eficazes incluem o desenvolvimento de projetos de vida pós-aposentadoria, abordando temas como lazer, relacionamentos e oportunidades de trabalho voluntário ou remunerado, oferecendo aos trabalhadores a chance de

adotar práticas saudáveis e reestruturar seus projetos pessoais e familiares (França; Soares, 2009).

Programas de Preparação para Aposentadoria têm um papel fundamental na promoção do bem-estar dos futuros aposentados, oferecendo momentos de reflexão sobre os desafios e oportunidades dessa transição, além de fomentar a adoção de um estilo de vida saudável (Lara, 2017). Estudos comprovam esse entendimento, demonstrando que indivíduos que participam de programas de orientação para a aposentadoria apresentam melhores níveis de planejamento em comparação àqueles que não têm acesso a tais programas ou não estão cientes de sua existência (Rafalski; Andrade, 2016).

Nesse sentido, investigar e considerar as principais preocupações da população-alvo se faz necessário, permitindo a criação de programas mais personalizados às necessidades individuais. Isso contribui para que o processo seja mais significativo e relevante para os participantes (Andrade *et al.*, 2017), além de oferecer subsídios importantes para a tomada de decisões por profissionais responsáveis pela implementação dos PPAs. Essas informações são essenciais na escolha de estratégias adequadas, permitindo a identificação de áreas que requerem maior investimento em comportamentos que favoreçam um envelhecimento ativo (Leandro-França *et al.*, 2014).

Assim, diante das incertezas e expectativas que são apresentadas em face da aposentadoria, bem como das particularidades inerentes a cada instituição, é importante que os PPAs sejam criados e estruturados de maneira a atender às necessidades específicas dos seus quadros funcionais (Zanelli *et al.*, 2009). Dessa forma, este estudo busca investigar as ações que podem ser implementadas pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE) no processo de preparação para aposentadoria dos seus servidores, visando propor, à instituição, melhorias nesse processo.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Em face do exposto, e tendo em vista a inexistência de um Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) no IFPE que contemple ações fundamentadas nos preceitos teóricos sobre a temática e nas principais demandas do quadro funcional da instituição, além da importância crescente do assunto frente

ao envelhecimento populacional, ao significado do trabalho e à responsabilidade das organizações na educação e preparação para a aposentadoria, este estudo adota a seguinte questão norteadora: **Quais ações podem ser implementadas pelo IFPE no processo de preparação para aposentadoria, sob a perspectiva dos seus servidores?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Investigar ações que podem ser implementadas pelo IFPE no processo de preparação para a aposentadoria, sob a perspectiva dos seus servidores.

1.2.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos deste estudo se apresentam como:

- a) Levantar o perfil sociodemográfico e funcional dos servidores associado à aposentadoria;
- b) Identificar o comportamento atual dos servidores em ações favoráveis à preparação para aposentadoria;
- c) Conhecer as iniciativas almeçadas pelos servidores voltadas à preparação para aposentadoria;
- d) Propor ações a serem implementadas na preparação para aposentadoria dos servidores.

1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA

Este estudo faz-se importante ao considerar as pesquisas em Administração Pública, que pressupõem a análise das instituições públicas a partir do entendimento do Estado e suas razões de existência, sendo condição essencial para a compreensão dos aspectos políticos, econômicos e sociais que impactam a sociedade. Nesse contexto, a relevância da pesquisa se destaca especialmente na

área de gestão de pessoas das organizações públicas, com foco nas Instituições Federais de Ensino.

Importante contextualizar que, no que tange às metas organizacionais, as Instituições Federais de Ensino utilizam o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) como ferramenta estratégica de planejamento para nortear seus objetivos a partir de indicadores específicos. O PDI, de caráter obrigatório, constitui um requisito fundamental nos procedimentos de credenciamento e recredenciamento institucional junto ao Ministério da Educação (MEC).

Assim, no âmbito do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE), instituição lócus desta pesquisa, o PDI 2022-2026 inclui a preparação para a aposentadoria como uma meta institucional, ao integrar essa temática como um subprocesso do processo "orientação de pessoas". Por conseguinte, o plano vigente propõe a implementação gradual de um "programa de preparação para a melhor idade voltado ao servidor que esteja próximo de adquirir o direito à aposentadoria" (PDI IFPE, 2022, p. 140). Adicionalmente, tanto a Política Nacional do Idoso (Brasil, 1994) quanto o Estatuto da Pessoa Idosa (Brasil, 2003) preveem a necessidade de implementação de ações de preparação para a aposentadoria, sendo este o tema central do presente estudo.

Pesquisar sobre preparação para a aposentadoria permite compreender como essa transição é vivenciada e, a partir disso, identificar necessidades e propor melhorias às ações laborais relacionadas ao tema (Seidl *et al.*, 2018). Dessa forma, além da conformidade com os regulamentos institucionais e federais, a motivação para a realização desta pesquisa está atrelada à sua relevância ao quadro funcional do IFPE, o qual a servidora fez e ainda faz parte, nutrindo apreço e admiração. Contribuir para o desenvolvimento da instituição foi um fator determinante na escolha do tema, servindo como ponto de partida para essa investigação, que visa não apenas o cuidado com o servidor, mas também o fortalecimento das políticas institucionais. Assim, almeja-se, a partir da pesquisa, contribuir para a implementação dessas práticas na instituição, como também com a formulação de políticas públicas e iniciativas organizacionais que promovam o bem-estar dos servidores nessa fase da vida.

Outro aspecto envolve uma motivação profissional, que se alinha a esse contexto. Com quase dez anos de experiência no serviço público - sete exercidos no IFPE - dedicados integralmente à gestão de pessoas em Instituições Federais de Ensino, a autora tem observado, em seu cotidiano de trabalho, a importância de

implementar programas de preparação e educação para a aposentadoria. Esse entendimento resulta de interações com servidores ativos e aposentados, os quais frequentemente relatam sentimentos de insegurança e incerteza em relação a essa fase da vida, o que ressalta a necessidade de atenção ao tema.

Corroborando essa percepção, Prazeres (2020) recomenda ao IFPE a implementação de um curso preparatório voltado aos servidores que estão aptos à aposentadoria ou que estão prestes a atender aos requisitos necessários, destacando, no viés dos aposentados, a importância do planejamento antecipado. Nesse contexto, embora o foco institucional esteja nos servidores próximos da aposentadoria, esta pesquisa abrange uma perspectiva mais ampla, considerando a importância de uma preparação com antecedência e ao longo da vida profissional (Garcia, 2019; Leandro-França, 2016; Murta *et al.*, 2014; França e Soares, 2009).

Em relação ao contexto acadêmico, nota-se uma carência de estudos que abordem o tema em Institutos Federais de Educação. Sendo assim, esta pesquisa poderá somar-se ao conjunto de investigações voltadas à área pública, pois poderá fundamentar novos trabalhos, estimulando debates e discussões em torno dessa relevante temática.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta dissertação está organizada em seis capítulos. O primeiro capítulo corresponde a esta introdução, onde são apresentados o tema do estudo, o problema de pesquisa, o objetivo geral, os objetivos específicos, justificativa e relevância da pesquisa, bem como a presente estrutura do trabalho.

No segundo capítulo, as referências teóricas são dispostas através das principais temáticas que fundamentam a pesquisa. Nesse contexto, são apresentados e discutidos conceitos sobre o sentido e significado do trabalho, envelhecimento e aposentadoria, carreira e aposentadoria no serviço público federal, além das particularidades referentes aos programas de preparação.

O capítulo seguinte descreve o trajeto metodológico adotado para o desenvolvimento da pesquisa. Nele, são detalhados o delineamento do estudo, o lócus da pesquisa, os participantes, o instrumento de coleta dos dados, os procedimentos para a coleta e análise dos dados, a síntese metodológica, como também os aspectos éticos envolvidos.

No quarto capítulo é realizada a análise situacional e os resultados são apresentados e discutidos, estes obtidos por meio dos instrumentos e procedimentos de coleta e análise de dados. Os resultados, organizados com base em cada objetivo específico, são examinados à luz do referencial teórico, permitindo um aprofundamento das evidências encontradas. No quinto capítulo são apresentadas as Recomendações, que constituem a proposta central desta pesquisa, elaboradas a partir dos achados obtidos ao longo do estudo.

Por fim, no sexto capítulo, são apresentadas as considerações finais, que sintetizam os principais resultados do estudo, discutindo suas contribuições tanto para o âmbito teórico quanto prático. Dessa forma, são abordadas as descobertas que respondem ao problema de pesquisa e aos objetivos estabelecidos, além de destacar a relevância da pesquisa, as lacunas identificadas e sugestões para futuros estudos na área.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para compreender o tema central deste estudo, este capítulo, subdividido em quatro partes, delinea os conceitos fundamentais que norteiam a pesquisa. A primeira parte apresenta o sentido e significado do trabalho, seguida pelo histórico acerca do envelhecimento e da aposentadoria. A terceira parte explora a temática da aposentadoria com seus desdobramentos na carreira do serviço público federal. Por fim, a quarta parte compreende os programas de preparação para aposentadoria, seu histórico, principais características, o papel organizacional nesse processo e os modelos adotados nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

2.1 SENTIDO E SIGNIFICADO DO TRABALHO

O trabalho humano é uma atividade complexa, multifacetada e polissêmica, que exige diferentes perspectivas para sua compreensão (Fernandes *et al.*, 2023). A palavra “trabalho”, segundo Neves *et al.* (2018, p. 320), “é compreendida como atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinado fim”. Contudo, Morin (2001) afirma que o trabalho está intrinsecamente vinculado à ideia de emprego; o salário resultante não apenas satisfaz as necessidades fundamentais, conferindo um sentimento de segurança, mas também viabiliza a autonomia e independência do indivíduo.

Na obra "O Capital", Marx (1983) conceitua o trabalho como a base da sociedade, desempenhando um importante papel na formação do ser humano como um ser social, pois é por meio dele que o homem se torna verdadeiramente humano, contribuindo para a construção da sociedade e promovendo transformações significativas. Para o autor, o trabalho é categoria crucial que capacita o indivíduo a compreender não apenas o mundo e a sociedade, mas também se revela como um veículo de autorrealização, oferecendo a oportunidade de aprimorar habilidades e potencialidades, impulsionando à consecução de objetivos.

No campo da administração, os estudos sobre o tema começaram no final do século XIX com Frederick Taylor e o movimento da Administração Científica, onde o trabalho passou a ser entendido como um processo e não um caso isolado (Camboim, *et al.*, 2011). Para Zanelli *et al.* (2009, p. 22), os motivos que impulsionam os seres humanos a trabalhar estão ligados à função expressiva - ter

um trabalho interessante, que seja fonte de autoestima e autorrealização - concomitante com a função econômica, que, através da remuneração, supre necessidades fisiológicas e de segurança (Maslow, 2000).

Adicionalmente, França (2002) afirma que a relação do indivíduo com o trabalho varia significativamente: para alguns ele é meramente um meio de sobrevivência; para outros, é uma fonte de prazer e criatividade. A autora observa que, desde cedo, se aprende que "o trabalho dignifica o homem", um ditado popular tão enraizado que muitas vezes parte da identidade pessoal é construída em torno dele (França, 2002).

Historicamente, os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho são atribuídos a Hackman e Oldham (1976), psicólogos que relacionaram a qualidade de vida no trabalho ao seu significado (Fernandes *et al.*, 2023). Segundo os autores, o trabalho adquire significado para um indivíduo quando ele o percebe como "importante, útil e legítimo". Para eles, três características fundamentais contribuem para conferir sentido ao trabalho: 1. Variedade de tarefas, 2. Identidade do trabalho e 3. Significado do trabalho. Quanto a este último, os autores afirmam que refere-se à capacidade do trabalho de ter um impacto significativo no bem-estar próprio ou no exercício laboral de outras pessoas, tanto dentro da organização quanto no contexto social mais amplo.

As discussões sobre o tema evoluíram ao longo do tempo. Um dos estudos fundamentais sobre os sentidos do trabalho foi conduzido pelo grupo *Meaning of Work International Research Team* (MOW) entre 1981 e 1983, abrangendo oito países (Neves *et al.*, 2018). Os pesquisadores do grupo MOW realizaram pesquisas com o propósito de apresentar dados empíricos acerca do significado e sentido do trabalho. A equipe categorizou os dados em três dimensões principais: i) a centralidade do trabalho, ii) as normas sociais relacionadas ao trabalho e iii) os resultados valorizados/metastabalho.

Segundo o grupo MOW, a centralidade do trabalho refere-se ao nível de importância que ele ocupa na vida de um indivíduo, indicando o quão essencial é para a autoimagem do sujeito. As normas sociais sobre o trabalho atuam como padrões sociais que abordam as recompensas derivadas do mesmo, gerando no trabalhador a percepção sobre trocas justas entre o que ele recebe do trabalho e as contribuições que ele oferece. Por fim, na terceira dimensão incluem os valores associados aos motivos que levam uma pessoa a trabalhar, como a busca por

prestígio e retorno financeiro, a manutenção da atividade, o contato social e o estabelecimento de relações interpessoais, além de sentir-se útil para a sociedade, entre outros (MOW, 1987).

Na atualidade, a análise dos significados do trabalho compõe uma interessante discussão, especialmente com as mudanças e revoluções no ambiente organizacional que levam os trabalhadores a refletir sobre o assunto. Isso influencia diretamente a forma como cada indivíduo percebe o fenômeno, a partir de suas próprias experiências subjetivas (Fernandes *et al.*, 2023).

Boas e Morin (2016, p. 278) compactuam com o entendimento afirmando que “o sentido de trabalho está relacionado com a forma como as pessoas compreendem a sua experiência nas organizações”. Quanto aos benefícios dessa experiência, destaca-se o potencial de desenvolver laços afetivos duradouros no ambiente profissional. Em relação aos desafios, nota-se que a perda de sentido no trabalho pode ocorrer quando as relações interpessoais se tornam fontes de frustração (Morin, 2001).

Para Antunes (2000) há uma relação entre o sentido do trabalho e o sentido da vida, afirmando que uma existência carente de propósito no trabalho é incompatível com uma vida com significado fora do campo profissional. Dessa forma, a fim de alcançar uma vida com sentido, torna-se essencial que o indivíduo encontre realização na esfera laboral. A busca de uma vida dotada de sentido a partir do trabalho permite explorar as interconexões entre o trabalho e a liberdade (Antunes, 2000).

Assim, é possível perceber que não há consenso quanto ao entendimento do sentido do trabalho (Ferraz; Fernandes, 2019), uma vez que cada indivíduo traz consigo valores e perspectivas únicas, o que contribui para a diversidade de significados atribuídos ao tema (Andrade *et al.*, 2012). Observa-se que a forma como os indivíduos percebem o trabalho está intimamente ligada à interação entre eles e à interpretação das transformações ocorridas no cenário laboral ao longo dos anos (Pereira *et al.*, 2009).

Esta breve análise sobre o sentido e significado do trabalho foi concebida com o propósito de fomentar uma reflexão sobre a sua importância na vida humana. À luz dos estudos apresentados, nota-se que o trabalho desempenha um papel essencial na vida do indivíduo, ultrapassando sua dimensão meramente econômica para tornar-se influência na construção da identidade individual.

Assim, por ocupar uma parte significativa do cotidiano adulto e exigir um investimento considerável na vida pessoal, é necessário compreender a importância de planejar a transição do trabalho para a aposentadoria (Nascimento; Polia, 2019). Essa fase da vida, conhecida como o período subsequente ao trabalho (Carneiro, 2020), requer adaptações mentais e físicas, frequentemente coincidindo com o processo de envelhecimento (Nascimento; Polia, 2019).

2.2 ENVELHECIMENTO E APOSENTADORIA

Envelhecimento e aposentadoria são fenômenos distintos, porém, segundo Freitas (2016), convergem em determinado momento. Assim, desde o surgimento do conceito de aposentadoria, as preocupações relacionadas a essa fase da vida têm se desenvolvido como resposta a demandas sociais, tais como o aumento da expectativa de vida (Antunes *et al.*, 2015). Nesse contexto, devido ao rápido crescimento da população idosa em escala global, a Organização Mundial da Saúde (OMS) estabelece cronologicamente que uma pessoa é considerada idosa a partir dos 60 anos, em países em desenvolvimento, e 65 anos, em países desenvolvidos (MDS/SNCF, 2023).

No Brasil, a definição de idoso foi estabelecida pela Política Nacional do Idoso, Lei n. 8.842/1994, e posteriormente pela Lei n. 10.741/2003, que institui o Estatuto da Pessoa Idosa, considerando como tal qualquer pessoa com mais de 60 anos. De acordo com o Censo Demográfico de 2012, o Brasil somava 20,5 milhões de pessoas com 60 anos de idade ou mais, correspondendo a 10,78% da população residente. Já os dados do Censo de 2022 revelam que a população idosa no país atingiu a marca de 31,2 milhões, representando 14,7% dos brasileiros. Isso implica em um aumento de 39,8% no período entre 2012 e 2021 (MDH, 2023).

Estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS) apontam que, em aproximadamente três décadas, o número de pessoas idosas será equivalente ao número de crianças. Além disso, a expectativa de vida dos brasileiros segue aumentando, pois no início do século passado a estimativa era de 34 anos e, nos anos 2000, essa média deu um salto, com uma pessoa no país vivendo até os 70 anos. Já a projeção feita pelo IBGE para 2060 é de que uma pessoa no Brasil possa viver em média até os 81 anos de idade, conforme Figura 1 (MDH, 2023).

Figura 1 - Envelhecimento no Brasil: expectativa de vida ao nascer (em anos)

Fonte: IBGE reproduzido do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2023.

É importante destacar que o aumento da expectativa de vida está diretamente relacionado aos avanços constantes na medicina e à melhoria da qualidade de vida da população (Costa, 2019). Assim, embora o envelhecimento populacional seja uma conquista desejável e uma das maiores realizações do século XX, ele se tornou um grande desafio da atualidade (Veras; Oliveira, 2019), exigindo uma reavaliação das políticas públicas, especialmente aquelas voltadas ao segmento populacional que mais cresce e que necessita de uma nova abordagem de compreensão e tratamento (Ottoni, 2020).

Nesse contexto, a Assembleia Geral das Nações Unidas declarou, em dezembro de 2020, o período de 2021-2030 como a “Década do Envelhecimento Saudável”, principal estratégia para construir uma sociedade para todas as idades, mobilizando esforços dos governos e de diversos grupos sociais para o envelhecimento ativo (OPAS/OMS, 2020). “Envelhecimento ativo” é o termo adotado pela OMS em 2002, que incorpora a visão do envelhecimento como um processo natural do ciclo de vida, devendo ser vivido com autonomia, independência, reconhecimento de direitos, segurança, dignidade, bem-estar e saúde (Leandro-França, 2016).

Assim, diante da temática do envelhecimento populacional e ativo, Sampaio *et al.* (2019) destacam a importância de analisar os aspectos sociais, econômicos e psicossociais que envolvem uma das principais políticas públicas previdenciárias: a aposentadoria. Os autores apontam a necessidade de intensificar os estudos sobre essa fase da vida, já que se trata de um fenômeno social relativamente recente e ainda pouco explorado.

A história da aposentadoria é um reflexo da evolução das sociedades e das mudanças nas condições de trabalho ao longo do tempo. Seu conceito, tal como o entendemos hoje, passou por diversas fases e transformações ao longo da história do trabalho. Segundo Fontoura *et al.* (2015), a aposentadoria começou a ser introduzida no final do século XIX, em países industrializados, como um mecanismo destinado a garantir o sustento de trabalhadores idosos nos seus últimos anos de vida. Essa iniciativa visava resgatar esses indivíduos da vulnerabilidade econômica e da eventual mendicância que muitos enfrentavam quando já não podiam mais desempenhar suas atividades laborais (Fontoura *et al.*, 2015).

Com as mudanças nas relações de trabalho provocadas pela Revolução Industrial, surgiram novas demandas de proteção social. A precarização do trabalho, caracterizada por longas jornadas e riscos físicos, evidenciou a necessidade de criar mecanismos de assistência para os mais vulneráveis, como acidentados, idosos e enfermos (Garcia, 2019). Nesse contexto, a Alemanha foi pioneira na implementação de um sistema de pensões (Antunes *et al.*, 2015), resultando na criação do seguro-doença, seguro por invalidez e velhice e o seguro contra acidentes, que são os predecessores do sistema de aposentadoria como conhecemos hoje (Garcia, 2019).

No passado, poucos trabalhadores alcançavam a idade mínima para aposentadoria. No entanto, com o passar do tempo, essa realidade mudou. As lutas sindicais garantiram direitos mais sólidos, melhorando as condições financeiras dos aposentados e reduzindo a idade mínima para se aposentar. Assim, a aposentadoria, antes vista como uma esmola do Estado, passou a ser reconhecida como um direito dos trabalhadores (Fontoura *et al.*, 2015).

Em âmbito nacional, a lógica de aposentadoria e pensões tem início na década de 1920, tendo como marco o início da Previdência Social moderna no país com a promulgação da legislação que determinava às empresas ferroviárias a criação de fundos de aposentadoria e pensões para seus funcionários. Por isso, geralmente cita-se a Lei Eloy Chaves, de 1923, como marco legal da Previdência Social (Silva; Schwarzer, 2002).

Posteriormente, o referencial jurídico para o reconhecimento da cidadania e dos direitos sociais no país foi estabelecido pela Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), que, em seu capítulo dedicado à Seguridade Social, consolidou o amparo a diversos segmentos da população, incluindo os idosos (Escorsim, 2021). A

partir da promulgação da citada lei, outros arcabouços jurídico-normativos foram criados com o propósito de amparar, proteger e facilitar o acesso da população idosa aos serviços e benefícios das políticas públicas. Esses dispositivos, além de reforçar a importância da proteção aos idosos, buscam reconhecer suas capacidades sociopolíticas e reafirmar esses direitos como fundamentais para a cidadania (Escorsim, 2021).

A Política Nacional do Idoso, instituída em 1994, é a primeira legislação específica destinada à população idosa no Brasil (Escorsim, 2021). Seu principal objetivo é garantir os direitos sociais desse grupo, estabelecendo condições que favoreçam sua autonomia, integração e participação ativa na sociedade (Brasil, 1994). No que diz respeito à aposentadoria, este ordenamento jurídico trata das competências dos órgãos e entidades públicas, dispondo sobre a necessidade de “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (Brasil, 1994, cap. IV, art. 10, “c”).

Cinco anos após a promulgação dessa normativa, foi aprovada a Política Nacional de Saúde do Idoso, por meio da Portaria Ministerial n. 1.395/99 (Brasil, 1999), posteriormente revisada e atualizada pela Portaria nº 2.528/2006 com a publicação da Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa (Brasil, 2006). No contexto da aposentadoria, essas normativas reforçam a importância da “elaboração, implantação e implementação de programas de preparação para a aposentadoria nos setores público e privado;” (Brasil, 2006, 5.4, “a”) e “levantamento dos indivíduos idosos já aposentados e que retornaram ao mercado de trabalho, identificando as condições em que atuam no mercado, de forma a coibir abusos e explorações” (Brasil, 2006, 5.4, “c”).

Outro importante marco foi a promulgação do Estatuto da Pessoa Idosa (Brasil, 2003, alterado por Brasil, 2022), uma conquista de notável relevância social (Escorsim, 2021). No que concerne à aposentadoria, o Estatuto estabelece critérios para sua concessão e reafirma a responsabilidade do Poder Público para criar e estimular programas de preparação para os trabalhadores, através do incentivo à novos projetos sociais, alinhados aos interesses dos beneficiários, e do esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania (Brasil, 2003, alterado por Brasil, 2022).

Assim, considerando que o envelhecimento é um processo individual e heterogêneo, garantir o cuidado das pessoas idosas deve ser visto sob a perspectiva dos direitos humanos, assegurando o direito de envelhecer com autonomia e dignidade. Isso exige a presença e atuação do Estado por meio de políticas públicas que garantam seus direitos, incluindo serviços, benefícios, regulações e suporte necessário aos cuidados (MDS/SNCF, 2023). Além disso, tais políticas devem incluir o fomento ao desenvolvimento de programas que promovam uma aposentadoria digna e ativa para a população.

2.2.1 A percepção singular da aposentadoria

A aposentadoria não é apenas um direito previdenciário, mas também um dos principais eventos críticos da vida adulta, abrangendo diversos processos psicológicos e sociais (Antunes *et al.*, 2015).

De acordo com Vasconcelos Filho (2007), aposentar-se vem do verbo latino intransitivo “*pausare*”, que significa pousar, parar, cessar, descansar, tomar aposento. A própria palavra “aposentadoria” possui, etimologicamente, a dualidade de significados deste fenômeno. Por um lado, evoca a jubilação, conotando alegria e liberdade; por outro, sugere o ato de retirar-se ou recolher-se aos aposentos, ao espaço desvinculado do trabalho, frequentemente associado a noções de abandono, inatividade e finitude (Leandro-França, 2016).

França (2002) afirma que o afastamento do trabalho, devido à aposentadoria, talvez seja a perda social mais significativa na vida do indivíduo. Contudo, Zanelli (2012) revela que essa fase pode ser vivenciada de maneira construtiva ou restritiva, sendo determinada pela capacidade de enfrentamento de cada indivíduo e de um ambiente que ofereça condições para o seu desenvolvimento.

Essa dualidade de sentidos pode ser observada em outras pesquisas. O estudo de Andrade (2018), que teve como objetivo discutir os processos de atribuição de significados à aposentadoria e sua importância na vida social enquanto preditores de vivências positivas ou negativas, revela o paradoxo desse fenômeno. De acordo com o autor, embora haja uma expectativa geral positiva e uma ideia de liberdade associada a essa fase da vida, os trabalhadores também relatam vivências de angústia e insegurança, além de reconhecerem o impacto negativo da mudança de papel social que a aposentadoria acarreta (Andrade, 2018).

A pesquisa de França e Vaughan (2008) complementa essa discussão ao investigar a importância atribuída aos ganhos e perdas esperadas na aposentadoria entre executivos de grandes organizações no Brasil e na Nova Zelândia. Os resultados mostraram que, em geral, os executivos dos dois países estavam otimistas em relação à aposentadoria. Eles foram unânimes em avaliar o tempo para os relacionamentos (cônjuge, filhos, amigos e pais) como o maior ganho, enquanto consideraram os salários e benefícios do cargo como a perda mais significativa nessa transição.

Batalha *et al.* (2022) também discutem sobre os diferentes significados associados à aposentadoria. Frequentemente relacionada à velhice ou inatividade, essa fase pode ter efeitos adversos na qualidade de vida do indivíduo, resultando em crises identitárias, como também ser encarada como uma fase de renovação, oferecendo novas oportunidades de prazer e promovendo um maior bem-estar (Batalha *et al.*, 2022). Assim, considerando que a aposentadoria envolve uma transição entre um período centrado nas atividades profissionais e outro período caracterizado por uma maior disponibilidade de tempo, as mudanças decorrentes desse processo podem ocasionar alterações significativas no cotidiano das pessoas, implicando em adaptações e reorganização do projeto de vida (Batalha *et al.*, 2022).

Com o intuito de aprofundar a análise deste fenômeno em âmbito nacional, é importante contextualizar que, segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em dezembro de 2023 existiam no Brasil 23.034.648 de aposentados (INSS, 2024). A presente pesquisa é restrita ao estudo com os servidores públicos do IFPE, razão pela qual a discussão sobre aposentadoria se concentra no serviço público federal e seus servidores, tema que será abordado a seguir.

2.3 CARREIRA E APOSENTADORIA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Servidor público é um agente que exerce, com caráter de permanência, uma função pública decorrente de um vínculo profissional, integrando o quadro funcional das entidades públicas, nos órgãos da administração pública direta e indireta de qualquer um dos entes federativos (União, Distrito Federal, Estados e Municípios) (Mello, 2015).

Frequentemente, a investidura em cargos públicos depende de aprovação em concurso público. Após aprovado, nomeado e empossado para o cargo, o servidor

efetivo começa a exercer suas funções junto à administração pública (CF, 1988). Independentemente da esfera em que atuam, os agentes públicos exercem suas atribuições de acordo com as regras de trabalho estabelecidas por um estatuto interno, que, no caso dos servidores federais, estão definidas na Lei 8.112/90 - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União (Lopes, 2020).

Conforme estatuto do servidor público federal, ao ingressar no órgão através de concurso, o servidor é vinculado a um plano de carreira regulamentado por leis e normativas específicas. Portanto, tendo em vista os regulamentos a que estão sujeitos, como também a trajetória profissional legalmente pré-determinada, o serviço público determina caminhos diferenciados para seus agentes (Lamas, 2017). Assim, considerando que os participantes deste estudo são integrantes do mesmo órgão, mas pertencem a carreiras distintas, é pertinente descrever brevemente sobre cada uma.

Os Institutos Federais, que compõem junto às Universidades Federais a rede das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES)¹, são instituições pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), ofertando os diferentes tipos de cursos de EPT, além de licenciaturas, bacharelados e pós-graduação *stricto sensu* (ME, s.d.). Para a consecução da sua missão, necessita de uma força de trabalho que seja produtiva e eficaz, a qual se realiza majoritariamente através das atribuições funcionais dos servidores docentes e técnicos-administrativos em educação (TAEs).

A carreira docente é, atualmente, regida pela Lei 12.772/2012 que contém o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT). Esta carreira destina-se a profissionais habilitados em atividades acadêmicas próprias do pessoal docente no âmbito da educação básica e da educação profissional e tecnológica (Brasil, 2012).

Na legislação vigente é estabelecido que o docente EBTT possui seu vínculo com jornada de trabalho de 40 horas semanais com Dedicção Exclusiva (DE) ou tempo parcial de 20 horas semanais, sendo possível também, em casos excepcionais, o regime integral de 40 horas sem DE (Barbosa; Medeiros, 2018). Segundo as autoras, além das atividades docentes executadas no âmbito do ensino, da pesquisa e da extensão, esses profissionais realizam as atividades de

¹Segundo Santini (2017) as IFES compreendem o conjunto das Universidades Federais e Institutos Federais.

representação institucional, nos colegiados, nas comissões especiais, nos sindicatos, dentre outros.

Em relação aos servidores administrativos, em 2005 foi instituído o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) composto pelos cargos efetivos de técnico-administrativos, integrando o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, conforme Lei 11.091/2005. A carreira dos TAEs está disposta em cinco classes: A, B, C, D e E, estando correlacionadas aos 325 cargos contemplados no PCCTAE (Castro; Oliveira, 2023).

Organizados e hierarquizados com base no nível de complexidade das atribuições, nos requisitos de escolaridade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada e experiência, as atividades dos TAEs abrangem uma variedade de áreas de atuação, conhecimento e setores. Esses servidores frequentemente desempenham funções de suporte para que a relação educacional entre docentes e discentes e o processo educacional possam ser realizados (Reis; Paixão, 2022).

A carreira, no setor público, proporciona estabilidade quanto ao emprego, o que faz com que os servidores permaneçam na mesma instituição, muitas vezes, por trinta anos ou mais (Martins; Borges, 2017). Ao alcançar a fase final da sua carreira no órgão, o servidor público enfrenta a necessidade de concluir essa etapa, vivenciando o momento da aposentadoria (Zanelli *et al.*, 2009).

Segundo dados do Painel Estatístico de Pessoal², em 2023 foram concedidas 10.278 aposentadorias aos servidores do Poder Executivo Federal. Destas, 3.775 eram de servidores vinculados às Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), representando 36,73% do total de aposentadorias do Poder Executivo Federal naquele ano.

Quanto ao regime previdenciário, a legislação vigente estabelece três modalidades principais: o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que abrange os direitos relacionados à previdência social dos trabalhadores da iniciativa privada; o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e o Regime de Previdência Complementar (RPC), instituído por lei de iniciativa do ente que possuir RPPS

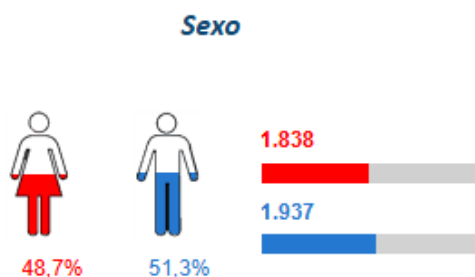
² O Painel Estatístico de Pessoal – PEP, concentra as informações de pessoal do Poder Executivo Federal, sendo disponibilizados os dados históricos do antigo Boletim Estatístico de Pessoal. As informações podem ser encontradas de várias formas, como: gráficos, mapa e planilhas; além disso, os dados são disponibilizados e atualizados mensalmente.

(Monteiro, 2023). O RPPS abrange as leis previdenciárias dos servidores públicos de cargo efetivo da União, Estados, Distrito Federal e Municípios (Brasil, 1988), sendo este o Regime detalhado nesta seção.

Importante destacar que, no âmbito do serviço público federal, há quatro principais formas que levam um servidor a adquirir a aposentadoria: aposentadoria por invalidez, aposentadoria voluntária, aposentadoria compulsória e aposentadoria especial, esta última em circunstâncias específicas. Convém apontar que a aposentadoria compulsória ocorre a partir do dia imediato àquele em que o servidor completar 75 anos de idade (Carneiro, 2020).

Ao focar nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), observa-se que, em relação aos números de aposentadorias em 2023, 51,3% dos beneficiários era do sexo masculino, enquanto 48,7% eram do sexo feminino (Figura 2). Quanto às classificações das aposentadorias, a maioria foi voluntária (89,9%), seguida da aposentadoria por invalidez (8,1%) e, em menor quantidade, aposentadoria compulsória (2,0%), conforme pode-se observar na Figura 3.

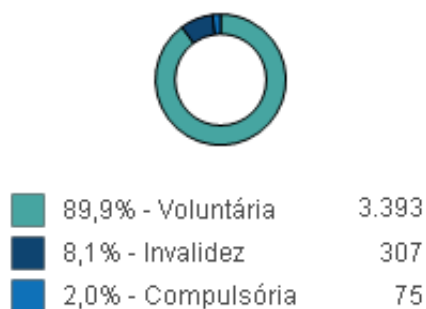
Figura 2 - Sexo dos servidores das IFES aposentados em 2023



Fonte: Painel Estatístico de Pessoal (PEP), 2024.

Figura 3 - Classificação das aposentadorias nas IFES em 2023

Classificação da Inatividade



Fonte: Painel Estatístico de Pessoal (PEP), 2024.

Carvalho (2020) afirma que os servidores federais estão sob égide de leis que têm evoluído ao longo do tempo. Desde a criação do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, instituído pela Lei nº 8112, publicada em 11 de dezembro de 1990, as normas referentes à concessão da aposentadoria têm se modificado, impondo requisitos cada vez mais específicos para que o trabalhador tenha direito ao benefício.

A primeira reforma da previdência ocorreu através da publicação da Emenda Constitucional (EC) nº 20/1998 (Carvalho, 2020), estabelecendo novos critérios para a concessão da aposentadoria. Para o setor público, determinou idade e tempo de contribuição mínimos para a aposentadoria integral, sendo 60 anos de idade e 35 anos de contribuição para homens, e 55 anos de idade e 30 anos de contribuição para mulheres, permanência mínima de 10 anos no serviço público e 5 anos no cargo ocupado, mantendo a regra que garante a integralidade da remuneração para os proventos de aposentadoria, como também a equivalência com os servidores em atividade (Brasil, 1998).

Importante ressaltar que a regra da EC nº 20/1998 mencionada é válida para os servidores públicos que ingressaram nos órgãos a partir da data da publicação da emenda, ou seja, 16/12/1998. Os servidores que já haviam ingressado no serviço público no ato de sua publicação, seguem as regras de transição de 53 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 48 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher, cumulativamente a cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria, mantendo as normas referentes à integralidade dos proventos e equivalência com os servidores ativos (Brasil, 1998).

A reforma seguinte foi promulgada por meio da EC 41/2003, em 31/12/2003. Segundo Prazeres (2020) essa normativa trouxe um impacto significativo para os servidores públicos, alterando a forma de cálculo do pagamento da aposentadoria. Até então, o provento correspondia ao valor integral da última remuneração recebida na ativa. Com a reforma, o cálculo passou a ser feito com base na média aritmética das 80% maiores remunerações ao longo da carreira, extinguindo a aposentadoria com integralidade para aqueles admitidos no serviço público a partir da vigência da emenda (Brasil, 2004).

Outra importante mudança nas regras previdenciárias dos servidores públicos federais ocorreu com a publicação da Lei 12.618/2012 ao instituir o regime de Previdência Complementar, estabelecendo que o limite máximo para a concessão de

aposentadorias e pensões seria limitado ao teto do RGPS. Em 2015, com a promulgação da EC 88/2015, a idade para aposentadoria compulsória foi elevada de 70 para 75 anos.

O Quadro 1 ilustra a evolução das legislações referentes à aposentadoria voluntária dos servidores públicos federais, abrangendo o período de 1952 a 2019:

Quadro 1 - Principais normativas referentes à concessão de aposentadoria voluntária do servidor público federal

Ano	Evento	Características da Aposentadoria Voluntária
1952	Criação do Estatuto do Funcionários Públicos Civis da União (Lei nº 1711/1952)	<ul style="list-style-type: none"> → Mulher: 30 anos de contribuição → Homem: 35 anos de contribuição Proventos integrais
1990	Criação do regime jurídico dos servidores públicos civis da União das autarquias e das fundações públicas federais (Lei nº 8112/1990)	Proventos integrais: <ul style="list-style-type: none"> → Mulher: 30 anos de contribuição → Homem: 35 anos de contribuição → Redução de 05 anos no tempo para o cargo de docente
1998	Publicação da Emenda Constitucional nº 20/1998	Ingresso no serviço público a partir de 16/12/1998: <ul style="list-style-type: none"> → Mulher: 55 anos de idade e 30 anos de contribuição → Homem: 60 anos de idade e 35 anos de contribuição → 10 anos de efetivo exercício no serviço público → 05 anos no cargo em que se der a aposentadoria → Proventos integrais e equivalência com os servidores ativos Ingresso no serviço público até 15/12/1998 (regra de transição): <ul style="list-style-type: none"> → Homem: 53 anos de idade e 35 anos de contribuição → Mulher: 48 anos de idade e 30 anos de contribuição → 05 anos no cargo em que se der a aposentadoria → Proventos integrais e equivalência com os servidores ativos
2003	Publicação da Emenda Constitucional nº 41/2003 e Lei nº 10.887/2004	<ul style="list-style-type: none"> → Ingresso no serviço público a partir de 01/01/2004 → O cálculo passou a ser feito com base na média aritmética das 80% maiores remunerações ao longo da carreira, extinguindo a aposentadoria com integralidade para aqueles admitidos no serviço público a partir da vigência da emenda

		<ul style="list-style-type: none"> → Ingresso no serviço público até 31/12/2003 → Mulher: 55 anos de idade e 30 anos de contribuição → Homem: 60 anos de idade e 35 anos de contribuição → 20 anos de efetivo exercício no serviço público → 10 anos na carreira em que se der a aposentadoria → 05 anos no cargo em que se der a aposentadoria → Proventos integrais e equivalência com os servidores ativos
2012	Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo através da Lei nº. 12.618/12	<ul style="list-style-type: none"> → Cria a Fundação de Previdência Complementar do Serviço Público Federal (FUNPRESP-EXE), com a inserção do mesmo teto do RGPS ao RPPS, cuja contribuição será de 11% de seu salário para o Regime Próprio de Previdência Social, até o limite determinado (teto do RGPS); → Fica estabelecido que os servidores ingressantes nos quadros do setor público federal do Poder Executivo, a partir de 05 de fevereiro de 2013, submeter-se-ão às Regras Previdenciárias da FUNPRESP-EXE, sendo que, para receber benefícios acima do teto, haverá contribuições facultativas para o Fundo;
2019	Publicação da Emenda Constitucional nº 103/2019	<p>Regra Geral:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Mulher: 62 anos de idade → Homem: 65 anos de idade → 25 anos de contribuição → 10 anos de efetivo exercício no serviço público → 05 anos no cargo em que se der a aposentadoria → Proventos calculados pelo tempo total de contribuição limitado ao teto do RGPS <p>Regras de Transição:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Ingresso no serviço público até 12/11/2019 → Mulher: 57 anos de idade e 30 anos de contribuição → Homem: 60 anos de idade e 35 anos de contribuição → 20 anos de efetivo exercício no serviço público → 05 anos no cargo em que se der a aposentadoria → Pedágio de 100% do tempo que faltava para completar os 30/35 anos de contribuição → Perfazer a pontuação exigida no ano em que se der a aposentadoria

Fonte: Carvalho (2020) e Morgado (2019) adaptado pela autora.

No cenário atual, a Emenda Constitucional nº 103/2019, promulgada em 13 de novembro de 2019, é responsável por estabelecer as diretrizes para a aposentadoria dos servidores públicos federais. As principais mudanças residem na exigência de idade mínima para aposentadoria de 62 anos de idade para as mulheres e 65 anos de idade para os homens, com pelo menos 25 anos de contribuição, 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria para aqueles que ingressaram no serviço público a partir da vigência da referida emenda (INSS, 2019).

Além disso, vale ressaltar que a EC 103/2019, assim como algumas das emendas anteriores, estabelece normas diferenciadas para algumas categorias profissionais. No caso dos professores que comprovarem, de maneira exclusiva, tempo de efetivo exercício nas funções de magistério na educação infantil, no ensino fundamental ou no ensino médio, as regras são de 25 anos de contribuição e idade mínima de 57 anos para mulheres e de 60 anos para homens (INSS, 2019). No entanto, é importante destacar a existência de regras de transição para os servidores que ingressaram no serviço público até a data da publicação da emenda citada, que são: regra de transição por pontos e regra de transição com pedágio de 100%.

Outro benefício importante é o abono de permanência, que continuou em vigor após a publicação da EC 103/2019. Tal vantagem atua como um mecanismo de incentivo para que os servidores públicos permaneçam em atividade após atingirem os requisitos para a aposentadoria voluntária, consistindo em uma indenização pecuniária equivalente ao valor da contribuição previdenciária descontada da remuneração do servidor (Cunha Filho *et al.*, 2023; CF, 1988).

Sobre o assunto, de acordo com o PEP, com referência em junho de 2024, 66.215 servidores públicos do Poder Executivo Federal estavam recebendo abono de permanência. Destes, 22.620 eram servidores vinculados ao Ministério da Educação, órgão superior das IFES, tornando o MEC o ministério com a maior quantidade de servidores em atividade que alcançaram, naquele mês, os requisitos para a aposentadoria (PEP, 2024).

É importante destacar que a administração pública não apenas regula as concessões e normas previdenciárias, mas também aborda a aposentadoria com foco no planejamento do pós-carreira. Nesse sentido, são desenvolvidas regulamentações específicas que visam preparar os servidores para essa nova fase

da vida. Dessa forma, no âmbito das legislações nacionais, como citado anteriormente, a Política Nacional do Idoso e o Estatuto da Pessoa Idosa estabelecem normas relacionadas à obrigatoriedade de desenvolver, implantar e efetivar programas de preparação para a aposentadoria nos setores público e privado.

Assim, inicialmente através da publicação da Portaria SEGEP/MP nº 3, de 2013, a Administração Pública Federal do Poder Executivo disciplinou regras visando aumentar o impacto dos programas e ações de promoção à saúde, priorizando o envelhecimento ativo, educação e preparação para aposentadoria (Brasil, 2013).

Posteriormente, foi publicada a Portaria SGP nº 12, de 20 de novembro de 2018, com foco na preparação para a aposentadoria. Essa normativa, atualmente em vigor, institui diretrizes gerais para a promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria. De acordo com a normativa, as ações sobre a temática devem incluir, entre outros objetivos: “o planejamento para aposentadoria, a tomada de decisão consciente e voluntária, a transição segura e a adaptação à aposentadoria com qualidade de vida e bem-estar” (Brasil, 2018).

Nesse contexto, considerando as regulamentações estabelecidas pelo Governo Federal e reconhecendo a aposentadoria como um fenômeno complexo e multidimensional (Helal, 2016), torna-se relevante discutir sobre a implementação de Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA). Fazendo parte da política institucional, esses programas podem se consolidar como uma ferramenta estratégica de gestão, ao tratar das expectativas em relação a essa nova fase da vida através de práticas e ações organizacionais (Lamas, 2017), sendo esta a temática detalhada na próxima seção.

2.4 PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA - PPA

Preparar-se para aposentadoria significa planejar o envelhecimento, proporcionando ao indivíduo a oportunidade de ponderar sobre a nova fase da vida, marcada por grandes transformações e questionamentos (Barbosa; Traesel, 2023). Nessa direção, França (2002, p. 24) indaga: “mesmo que a preparação para a

aposentadoria signifique planejar o envelhecimento, não será também uma oportunidade de reflexão, da busca do que realmente somos, do que gostamos e de como queremos envelhecer?”.

Assim, os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) são ações importantes neste processo, na medida em que oportunizam a avaliação dos trabalhadores sobre o tema, auxiliando-os na preparação para essa fase da vida (Silva; Helal, 2019). Para aprofundar a discussão, esta seção trata sobre o histórico dos PPAs, suas principais características, o papel organizacional na implementação dessas ações e os modelos adotados nas IFES.

2.4.1 Breve Histórico

Os primeiros Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) surgiram nos Estados Unidos da América (EUA), na década de 1950 (Zanelli; Silva; Soares, 2009). Esses programas, inicialmente, tinham como foco a prestação de informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões. Com o desenvolvimento das relações trabalhistas e o crescimento das empresas, novos conteúdos foram incorporados aos PPAs, visando atender às novas demandas e abordar os diversos aspectos relacionados ao desligamento do trabalho (Netto; Netto, 2008).

No Brasil, os PPAs começaram na década de 1980, durante um período em que grandes organizações precisavam reduzir seu quadro de funcionários (Garcia; Pepe, 2022). A princípio, esses programas tinham um caráter predominantemente informativo (Pazzim; Marin, 2016). Eram compostos por encontros breves, cujo objetivo era fornecer aos trabalhadores informações sobre saúde, finanças, lazer e empreendedorismo, além de oferecer indenizações aos empregados por parte das empresas (França, 2016 *apud* Garcia *et al.* 2022).

Conforme destacado em seções anteriores, a implementação dos PPAs em território nacional foi prevista, inicialmente, na década de 90, com a Política Nacional do Idoso e, posteriormente, em 2003, com o Estatuto da Pessoa Idosa. Assim, os principais marcos normativos brasileiros relacionados à pessoa idosa estabelecem que as instituições públicas e privadas promovam os PPAs como uma ação preventiva a fim de garantir qualidade de vida saudável e digna na fase pós-aposentadoria (Vieira; Graeff, 2020). Em consequência disso, somente a partir de 2003 observou-se no Brasil um movimento intensificado e crescente entre as

grandes empresas em direção à educação e à capacitação de seus trabalhadores para essa fase da vida (Dantas; Oliveira, 2014).

Para Leandro-França (2016), compreender as características que diferenciam uma aposentadoria com qualidade de vida de uma sem qualidade de vida é a melhor forma para a adaptação bem-sucedida a essa nova etapa. Esse conhecimento não apenas orienta na decisão sobre o momento da aposentadoria, mas também contribui para a construção de um planejamento de vida mais estruturado. Nesse sentido, a seguir, são apresentadas as principais características dos PPAs que auxiliam o trabalhador a desenvolver comportamentos favoráveis à transição para a aposentadoria.

2.4.2 Principais Características

O Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) pode ser entendido como um conjunto estruturado de ações direcionadas para auxiliar o indivíduo a enfrentar o processo de aposentadoria de maneira mais saudável e inteligente (Leandro-França *et al.*, 2016 *apud* Garcia, 2019). É uma maneira de apresentar ao trabalhador as condições e os meios necessários para alcançar uma boa aposentadoria e saber desfrutá-la com atividades prazerosas e salutares (Costa, 2019).

Dentre suas diversas finalidades, o PPA visa contribuir para o desenvolvimento de recursos e habilidades, bem como para a construção de projetos de vida devidamente planejados e tangíveis (Garcia, 2019). Trata-se de uma oportunidade para o trabalhador adquirir informações e identificar as atitudes necessárias para a realização de projetos pessoais e familiares nessa nova fase da vida (França; Soares, 2009).

Pazzim e Marin (2016) destacam que há nomenclaturas distintas para designar os PPAs. Segundo as autoras, o termo “preparação para aposentadoria” é amplamente utilizado, mas também são comuns expressões como “orientação para aposentadoria” (Zanelli *et al.*, 2010) e “educação para a aposentadoria” (Murta *et al.*, 2014). Independentemente da nomenclatura adotada, pesquisas sobre preparação para aposentadoria são importantes na sensibilização sobre a necessidade de planejamento, além de ajudar a delinear estratégias de incentivo à preparação antecipada (Noone *et al.*, 2010).

Nesse sentido, com o objetivo de avaliar os fatores relevantes para o planejamento da aposentadoria, França (2004) desenvolveu e validou a Escala de Fatores-Chave no Planejamento para a Aposentadoria (KFRP – *Key Factors on Retirement Planning*), que identifica 15 fatores importantes. Esse estudo foi aplicado inicialmente a executivos brasileiros e neozelandeses, e posteriormente adaptado para trabalhadores em cargos não gerenciais no Brasil, destacando quatro dimensões-chave na preparação para a aposentadoria: bem-estar pessoal e social, fatores de sobrevivência, novo começo profissional e relações familiares (França; Carneiro, 2009).

Além da avaliação desses fatores, Leandro-França *et al.* (2014) ressaltam que as mudanças cognitivas e motivacionais também são elementos estratégicos no planejamento da aposentadoria. Dessa forma, os autores desenvolveram e validaram a Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA), que avalia o envolvimento dos trabalhadores em ações voltadas para uma aposentadoria bem-sucedida. As ações são classificadas em dois grupos principais, formados por fatores que propiciam alguma mudança na rotina dos indivíduos, que são: (a) investimento ocupacional-social e (b) investimento em autonomia e bem-estar.

Nesse contexto, Martins e Borges (2017) relataram a experiência da implantação de um PPA para servidores públicos de uma autarquia federal, utilizando a EMCPA e outros métodos. Inicialmente, os temas do programa foram definidos a partir das entrevistas com os participantes, mas, após a aplicação da EMCPA, outros temas foram incluídos, tendo sido abordadas as seguintes categorias de comportamento: Ocupação, Saúde, Rede Social, Planejamento para Aposentadoria e Finanças (Leandro-França, 2012). A EMCPA foi reaplicada ao final do programa, identificando mudanças nas intenções e comportamentos dos participantes.

Assim, considerando que a aposentadoria requer uma abordagem multidimensional (Garcia, 2019), os objetivos dos PPAs, o número de encontros, os temas abordados e outras características podem variar conforme necessidades e expectativas dos participantes, cultura organizacional e possibilidades concedidas pela gestão (Zanelli; Silva; Soares, 2010; Garcia, 2019; Garcia; Pepe, 2022). Nesse sentido, Garcia e Pepe (2022) afirmam que é importante que a implementação de ações relativas à temática sejam direcionadas para algo que faça sentido para todos.

Na literatura acadêmica há discussões sobre as bases para a estruturação de um PPA. Costa e Costa (2016) destacam que uma das atividades mais comuns em experiências de PPAs é a realização de palestras sobre diversos temas. França *et al.* (2019), analisando o perfil dos PPAs desenvolvidos em instituições públicas brasileiras entre 2014 e 2016, identificou que os conteúdos mais frequentes eram: aspectos legais da aposentadoria/legislação, planejamento financeiro/finanças, saúde e projeto de vida, envelhecimento, lazer, identidade, qualidade de vida e família. Adicionalmente, Costa e Costa (2016) ressaltam a importância de incluir temas sugeridos pelos participantes, de acordo com suas necessidades específicas.

Posto isto, e devido a importância de PPAs bem estruturados, Silva e Helal (2019) desenvolveram uma proposta metodológica para a elaboração de Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) em organizações. A metodologia abrange a necessidade da capacitação da equipe responsável pela organização do PPA, a realização de um diagnóstico sobre a situação atual do quadro de pessoal e a percepção dos trabalhadores em relação ao tema. Assim, o PPA é planejado, definindo os resultados esperados tanto para os participantes quanto para a organização.

Dessa forma, é possível perceber o relevante papel que as instituições exercem no processo de preparação para a aposentadoria dos seus servidores, destacando a importância de um planejamento estruturado e adaptado às necessidades da sua força de trabalho. À vista disso, esse papel organizacional é detalhado na próxima seção.

2.4.3 O Papel Organizacional

Embora os PPAs sejam respaldados por leis nacionais, poucas organizações brasileiras adotam essa prática de gestão de pessoas, com a maioria das iniciativas ocorrendo em instituições públicas (França *et al.*, 2019; Leandro-França, 2016). A pesquisa de Fonseca (2019) revelou que, entre as universidades analisadas, a maior parte das políticas referentes à PPA está vinculada ao setor de Recursos Humanos/Gestão de Pessoas.

A área de Gestão de Pessoas (GP) compreende um conjunto de práticas estruturadas e implementadas por gestores, cuja responsabilidade é criar condições para estimular e desenvolver o potencial dos trabalhadores a fim de proporcionar um

ambiente com oportunidades de crescimento profissional e pessoal (Antunes *et al.*, 2015).

Nesse sentido, embora a preparação para a aposentadoria deva ser uma responsabilidade individual, os diversos segmentos da sociedade precisam atuar como agentes facilitadores, oferecendo estímulo e apoio aos funcionários no planejamento do seu futuro (França, 2002). Assim, ainda que incipientes, os PPAs estão se tornando parte integrante das políticas de gestão de pessoas das organizações (Dantas; Oliveira, 2014).

Segundo França e Vaughan (2008) os comportamentos diante da aposentadoria ainda são desconhecidos e imprevisíveis. Em consequência disso, torna-se fundamental desenvolver ações organizacionais direcionadas ao trabalhador que se encontra nesse processo, fomentando a reflexão sobre a aposentadoria, que muitas vezes é culturalmente encarada sob a ótica do adoecimento e da ociosidade (Dantas; Oliveira, 2014).

Contudo, para que essas ações sejam efetivadas, é essencial priorizar a capacitação das equipes de GP. O estudo de Seidl *et al.* (2018) avaliou em profundidade a percepção dos servidores públicos sobre o impacto do treinamento no trabalho e o suporte à transferência do conhecimento adquirido durante um curso online sobre PPAs. O curso visava formar profissionais para planejar, implementar e avaliar programas de preparação para a aposentadoria em órgãos públicos do Poder Executivo Federal.

Os resultados dessa pesquisa revelam a importância de preparar equipes de gestão de pessoas para a implementação de ações sobre a temática, sugerindo avaliar continuamente os treinamentos oferecidos e realizar uma análise das necessidades das equipes antes da capacitação. Além disso, recomendou-se promover ações de sensibilização para gestores e participantes sobre a relevância dos PPAs (Carneiro, 2020).

Com relação à sensibilização dos gestores, Garcia e Pepe (2022) corroboram o entendimento. No contexto do PPA da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), intitulado “Trilhando Novos Caminhos”, as autoras relatam que uma série de fatores contribuíram para o êxito do programa. Um dos principais foi o apoio institucional, que permitiu a dedicação exclusiva da equipe, possibilitando o investimento de tempo, estudos e o aprimoramento de técnicas e abordagens.

Outro aspecto relevante sobre o PPA da Fiocruz diz respeito à divulgação do programa. Como se tratava de uma nova iniciativa, era essencial detalhar a ação, apresentar seu formato ao público, destacar seus objetivos, justificar sua existência e explicar os motivos de sua oferta como uma nova ferramenta de gestão de pessoas e saúde do trabalhador. A assessoria de comunicação da instituição foi responsável pela criação de uma identidade visual, pela produção de material de apoio para os participantes e pelo envio de notas informativas pelos canais institucionais (Garcia; Pepe, 2022), ações necessárias para o bom andamento e sucesso do programa.

Com o objetivo de facilitar a implantação e operacionalização de Programas de Preparação para Aposentadoria, França (2002) desenvolveu um manual direcionado a profissionais, visando compartilhar os conhecimentos adquiridos ao longo de anos de experiência na área. O manual propõe uma abordagem multidimensional para a criação de PPAs, servindo como ponto de partida para discussões e o desenvolvimento de projetos adaptados às particularidades de cada contexto, uma vez que as necessidades e expectativas das pessoas variam consideravelmente.

No que diz respeito à implantação do PPA, o manual aborda questões fundamentais, como: estratégias de implementação do programa, formação e capacitação da equipe envolvida, diagnóstico da situação dos participantes, conteúdos a serem abordados e organização da rede de serviços disponíveis. Além disso, a autora discute aspectos relacionados à operacionalização, divulgação, avaliação e acompanhamento de PPAs.

Quanto à avaliação dos programas, a literatura destaca a importância de cumprir com essa etapa (França, 2002; Murta *et al.*, 2008; Soares *et al.*, 2007; Zanelli *et al.*, 2010). Para Murta *et al.* (2014), algumas fases podem fazer parte da avaliação de PPAs, sejam avaliações prévias, para identificar as necessidades dos participantes e sensibilizar os gestores, avaliações ao longo do desenvolvimento do programa, e uma avaliação final, focada nos resultados e nas mudanças promovidas pela intervenção.

Assim, diante do exposto, é possível perceber que os investimentos em ações preparatórias para a aposentadoria, bem como sua divulgação e acesso, são imprescindíveis e devem fazer parte da responsabilidade das empresas (Dantas; Oliveira, 2014), revelando também como a atuação de diversos agentes

institucionais nos programas de preparação para a aposentadoria são essenciais para o seu sucesso.

O PPA representa um benefício para o trabalhador, além de ser um investimento estratégico para as empresas. Ao auxiliar seus colaboradores a ampliarem seus conhecimentos sobre a tomada de decisão em relação ao futuro, as organizações estão fortalecendo sua própria estrutura, colhendo benefícios em relação à sua imagem institucional e atuação social (Dantas; Oliveira, 2014).

Nesse sentido, os profissionais da gestão de pessoas devem vislumbrar estratégias que permitam às organizações cumprir seu compromisso enquanto gestores sociais diante dos desafios relativos à preparação para a aposentadoria, desempenhando um papel fundamental ao oportunizar e implementar esses programas (França; Carneiro, 2009).

Isto posto, considerando que o lócus da pesquisa é uma Instituição Federal de Ensino Superior, faz-se importante compreender como as práticas de preparação para aposentadoria estão sendo estruturadas, tema que será detalhado a seguir.

2.4.4 Programas de Preparação para Aposentadoria nas IFES

As Universidades públicas desempenham um papel fundamental no pioneirismo e na continuidade de pesquisas que envolvem os programas de preparação para aposentadoria no Brasil, destacando-se, nesse cenário, o PPA da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e o da Universidade de Brasília (UnB) (França *et al.*, 2019). Assim, considerando o contexto da presente pesquisa, é pertinente discorrer sobre os estudos e práticas relacionadas aos PPAs nas IFES.

Soares *et al.* (2007) descrevem as etapas de desenvolvimento do PPA da UFSC, implementado em 2006 e intitulado “Aposenta-Ação”. Entre os resultados, destaca-se a importância do PPA ao proporcionar reflexões sobre o passado, presente e futuro, além de oferecer palestras informativas e promover discussões em grupo. Outro aspecto relevante foi a abordagem interdisciplinar adotada, dando ênfase à participação de equipes multiprofissionais na condução do programa. Como conclusão, revelou-se que o trabalho de orientação é um elemento essencial para enfrentar essa nova etapa da vida.

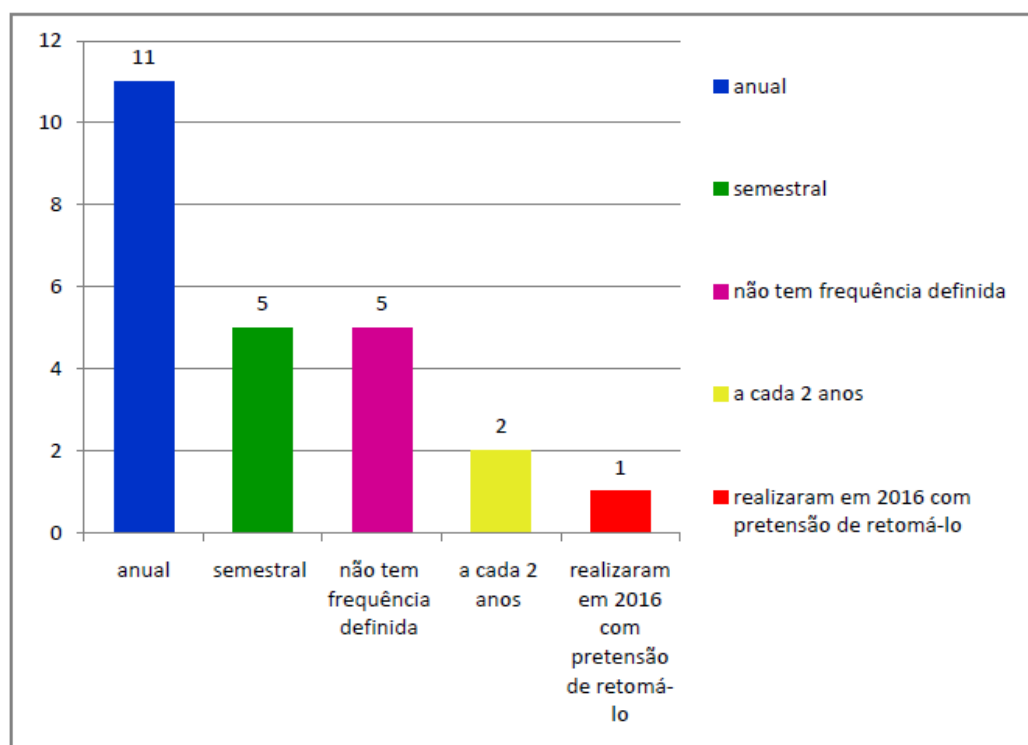
Com o objetivo de descrever o processo de implementação e avaliação do “Viva Mais!”, PPA da UnB, iniciado em 2010, Murta *et al.* (2014) desenvolveram um

modelo lógico do programa e detalharam suas etapas de implantação. As autoras afirmam que as fases do programa incluíram: avaliação de necessidades, criação de identidade visual, criação de guia para participantes, sensibilização e divulgação, lançamento, formação dos grupos e conteúdo da intervenção. Os dados demonstraram que o principal objetivo do programa – promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores da UnB – foi efetivamente alcançado.

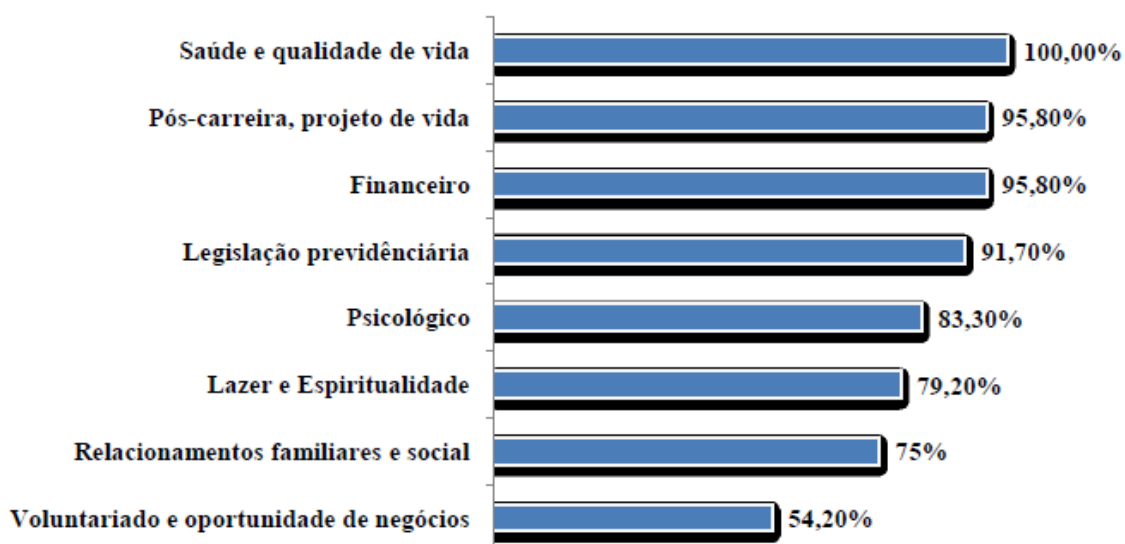
No que tange à análise dos PPAs, tanto o “Aposenta-Ação” quanto o “Viva Mais!” incluem a fase de avaliação dos resultados como parte integrante do programa. No entanto, o estudo de Murta *et al.* (2014) apresenta um maior detalhamento. As autoras relataram que, no período de três meses após a intervenção, os participantes foram entrevistados e convidados para um pós-encontro a fim de identificar as mudanças provocadas pelo PPA.

França (2002) ressalta a relevância da avaliação e acompanhamento dos programas de preparação para a aposentadoria, pois são esses instrumentos que verificam se os objetivos foram alcançados, possibilitando a comprovação dos resultados, divulgação e aprimoramento do PPA. Corroborando essa necessidade, o estudo de Pereira (2022) analisou o alcance das ações do PPA da Universidade Federal de Pelotas (UFPeI), o “EVOLUIDADE”, sob o viés dos participantes, identificando os efeitos da aposentadoria em suas vidas. Através dos resultados, a autora formulou uma proposta de intervenção para aprimoramento do programa (Pereira, 2022).

Visando compreender o panorama das iniciativas relacionadas à preparação para aposentadoria nas Universidades Públicas Federais de Ensino Superior, Fonseca (2019) investigou as ações promovidas por essas instituições para auxiliar os servidores. Como resultados, a autora identificou diversos aspectos relativos à temática nas Universidades respondentes, como a frequência da oferta dos PPAs (Figura 4), os principais temas abordados (Figura 5) e os critérios de seleção do público para participação no programa (Figura 6).

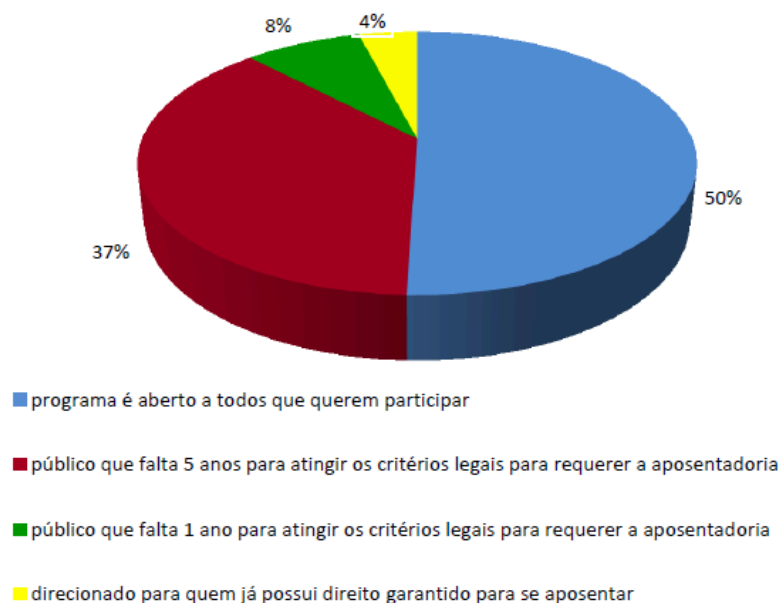
Figura 4 - Gráfico da frequência da oferta do PPA nas universidades

Fonte: Fonseca (2019)

Figura 5 - Gráfico dos principais temas abordados nos PPAs

Fonte: Fonseca (2019)

Figura 6 - Gráfico da seleção do público para participação do programa



Fonte: Fonseca (2019)

Quanto aos Institutos Federais de Educação do Brasil (IFs), Silva (2023) verificou se seus planejamentos institucionais incluíam ações voltadas à preparação para aposentadoria. Através de uma análise nos PDIs 2018-2026 dessas instituições, o autor identificou que apenas nove dos 38 Institutos consideram essa temática em seu desenvolvimento institucional, representando 23,68%. Em comparação, a pesquisa de Fonseca (2019) analisou a previsão de ações para preparação para aposentadoria no PDI das Universidades Federais, revelando que 33% das 61 incluíam esse tipo de ação em seus PDIs.

Portanto, considerando a ausência de estudos detalhados sobre PPAs nos IFs, semelhante ao realizado por Fonseca (2019) nas Universidades Federais, e levando em conta o recorte geográfico do IFPE, localizado no nordeste brasileiro, esta pesquisa detalha os achados sobre os Institutos Federais de Educação dessa região. Esses dados foram obtidos por meio do módulo de acesso à informação do Governo Federal, o "Fala.BR", com referência em junho de 2024 (Quadro 2).

A análise dos dados do Quadro 2 mostra que, dos 11 IFs do nordeste, quatro possuem programa de preparação para aposentadoria estruturados com uma abordagem holística, em conformidade com o que é apresentado na literatura acadêmica (França, 2002; Garcia; Pepe, 2022; Zanelli *et al.*, 2009; Murta *et al.*, 2014; Pazzim; Marin, 2016), sendo: o Instituto Federal do Ceará (IFCE), da Paraíba

(IFPB), do Rio Grande do Norte (IFRN) e de Sergipe (IFS). Sobre o PPA do IFCE, Silva (2018, p. 113) conclui sua pesquisa no momento em que a instituição “adentra ao pequeno grupo de Instituições que cumprem e contribuem para que as garantias e os direitos dos idosos e das idosas sejam respeitados pela comunidade” através da oferta do projeto/programa de preparação para aposentadoria atualmente vigente.

Por sua vez, o IFRN informou da implementação do PPA intitulado “Aposentação”, criado em 2015, visando proporcionar espaços de reflexão sobre o processo de aposentadoria para seus servidores. Contudo, em pesquisas preliminares, constatou-se que o referido Instituto realizava atividades de preparação para a aposentadoria há mais tempo. Segundo Pereira e Guedes (2012), o IFRN havia implementado um programa em 2008, denominado “Novo Tempo”, cujo propósito era “capacitar os servidores que estejam há três anos da aposentadoria a lidar com o término da atividade institucional com competência e criatividade” (Pereira; Guedes, 2012, p. 158), revelando que a instituição adota práticas de apoio à transição para a aposentadoria há mais de 15 anos.

No IFPE, instituição lócus da pesquisa, não há um programa específico voltado para a preparação para aposentadoria. Contudo, desde 2022, foi implantado o projeto intitulado “Diálogos com a Seguridade Social”, cujo objetivo é esclarecer dúvidas sobre temas relacionados à Seguridade Social e oferecer orientações pertinentes. Esse projeto concentra-se em aspectos legais, como regras de transição e previdência complementar, sendo executado conforme a demanda dos *campi* ou a disponibilidade orçamentária (Quadro 2).

Estudos sobre o tema também se destacam nos Institutos Federais de Educação de outras regiões do país. Morgado (2019), após realizar pesquisa bibliográfica e consulta aos servidores, desenvolveu uma proposta de PPA para o Instituto Federal Sudeste de Minas (IF Sudeste MG). O autor recomenda que o IF Sudeste MG ofereça, pelo menos, um curso permanente de finanças pessoais para planejamento do futuro, especialmente para servidores recém-chegados, visando mitigar as perdas salariais decorrentes das oscilações nas políticas governamentais.

Carneiro (2020) investigou a compreensão dos servidores do Instituto Federal de Educação do Tocantins (IFTO) sobre trabalho, aposentadoria e os fatores associados à construção de projeto de vida pós-trabalho. Sua principal contribuição foi identificar temas que poderiam ser incluídos em um PPA, a partir da perspectiva

dos pesquisados. A autora concluiu que o planejamento para a aposentadoria parece ser influenciado pela qualidade de vida relacionada ao trabalho e por variáveis como sexo e estado conjugal que, aliadas às temáticas propostas pelos servidores, contribuem para a elaboração de um programa de preparação para aposentadoria na instituição.

Concluindo a fundamentação teórica desta pesquisa, os estudos demonstram que os PPAs implementados, ou aqueles que figuram como resultados acadêmicos, têm como objetivo proporcionar aos servidores uma oportunidade para refletir e planejar a transição para a nova fase de suas vidas. Assim, com o intuito de fortalecer o campo de estudos sobre PPAs nos Institutos Federais de Educação e contribuir para a elaboração de ações voltadas à preparação para aposentadoria no Instituto Federal de Pernambuco (IFPE), apresentamos, a seguir, o percurso metodológico adotado nesta pesquisa.

Quadro 2 - Panorama dos PPAs nos Institutos Federais do Nordeste e respectivas caracterizações

Instituto Federal de Educação	Na instituição há Programa de Preparação/Educação/Orientação para Aposentadoria?	Informações sobre o PPA (caracterização)
IFAL – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas	Em fase de projeto de implantação	<ul style="list-style-type: none"> ● Ano de implantação: Previsão 2024 ● Periodicidade: projeto para ações trimestrais ● Objetivo: Preparar os servidores de maneira global, a partir de um projeto de vida, para o momento da aposentadoria ● Temas abordados: (Projeto) <p>Eixo I - Dimensão Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Revolução da longevidade -Possibilidades a partir da aposentadoria -Construção de um Projeto de Vida -Colaboração, integração e amizade -Valorização do ser humano -Preconceito, diversidade, envelhecimento, etarismo -Equilíbrio ocupacional <p>Eixo II - Dimensão da Saúde física e mental:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Prevenção e promoção da saúde -Autocuidado -Vitalidade -Senescência -Solidão dos idosos - o risco do isolamento por falta de preparo -Nutrição adequada – a rotina e a qualidade alimentar em cada fase da vida -Envelhecimento ativo -Controle de doenças crônicas – hipertensão, diabetes, câncer e depressão <p>Eixo III - Dimensão da Espiritualidade</p> <ul style="list-style-type: none"> -Novos propósitos para a própria vida -Espírito positivo com relação ao contexto e aos próprios sentimentos -Autoconhecimento

		<p>Eixo IV - Dimensão processual e econômico-financeira</p> <ul style="list-style-type: none"> -Planejamento econômico-financeiro para a aposentadoria -Abono de Permanência -Tipos e requisitos de aposentadoria <p>● Vigência: Trata-se de um projeto que ainda não está vigente</p>
IFBA – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia	Atualmente no IFBA não há Programa de Preparação/Educação/Orientação para Aposentadoria.	-
IF BAIANO – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano	<p>Não temos um programa formal de preparação para a aposentadoria implementado. No entanto, já realizamos algumas iniciativas para apoiar nossos servidores neste processo importante de transição.</p> <p>Já organizamos palestras abrangendo temas como controle financeiro, com a participação de representantes do Banco Central, além de ações focadas na psicologia e saúde mental. Essas ações tiveram como objetivo oferecer informações e suporte emocional aos nossos servidores que se aproximam da aposentadoria.</p> <p>Apesar desses esforços, ainda não conseguimos estabelecer um programa contínuo e estruturado de preparação para a aposentadoria. Estamos cientes da importância dessa iniciativa e continuamos empenhados em buscar soluções para sua implementação.</p>	-

<p>IFCE – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará</p>	<p>Sim.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome: Projeto - Um novo tempo de vida: desafios e construções 	<ul style="list-style-type: none"> • Ano de implantação: 2018 • Periodicidade: Anual • Objetivo: Promover reflexão sobre a fase de transição da condição de servidor(a) aposentado(a) e gerar um espaço de acolhimento e respeito • Temas Abordados: Aspectos psicológicos, físicos e sociais da aposentadoria, legislação, aspectos nutricionais da aposentadoria, voluntariado, organização financeira, etc... • Vigência: Vigente. Com a pandemia o projeto parou mas retornará no segundo semestre de 2024. <p>Destaca-se a relevância destes espaços de reflexão para os servidores e servidoras, haja vista que o resultado do projeto aqui implantado foi de suma relevância para os envolvidos, bem como, os relatos recebidos foram bastante satisfatórios e comprovadores da importância de investir em projetos acerca da aposentadoria e dos seus inúmeros desafios.</p>
<p>IFMA – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão</p>	<p>No Instituto Federal do Maranhão não há Programa de Preparação/Educação/Orientação para Aposentadoria.</p>	<p>-</p>
<p>IFPB – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba</p>	<p>Sim.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome: Programa de Educação para Aposentadoria: planeje seu futuro, executado pelo <i>campus</i> João Pessoa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ano de implantação: 2017 • Periodicidade: a cada 24 meses • Objetivo: proporcionar aos servidores e servidoras, novas experiências de vida e conhecimentos específicos acerca de temas relacionados à aposentadoria; promover a reflexão quanto à quebra do vínculo institucional e quanto à nova fase de vida, que exige necessidades de adaptação e outras rotinas,

		<ul style="list-style-type: none"> • Temas Abordados: Aspectos financeiros e previdenciários; Aspectos psicológicos e socioculturais da aposentadoria; Aspectos, Saúde, Nutrição, Esporte e Lazer; Educação financeira e organização de pequenos negócios; Família, drogas e adicção na aposentadoria; • Vigência: Vigente, último realizado em 2023
IFPE – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco	<p>Não há programa específico para este tema, trata-se da Seguridade Social em conjunto. Destaca-se: orientações, procedimentos sobre aposentadoria; orientações/sugestão de atendimento ao servidor/pensionista; o projeto Diálogos com a Seguridade social, executado de acordo com a solicitação dos Campi; publicações recorrentes no Acontece IFPE sobre prova de vida; vídeos no canal do youtube do IFPE sobre aposentadoria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome: Diálogos com a Seguridade social 	<ul style="list-style-type: none"> • Ano de implantação: 2022 • Periodicidade: Por demanda dos Campi ou disponibilidade orçamentária; • Objetivo: Esclarecer dúvidas sobre diversos temas da Seguridade Social, impactos da EC 103/2019 e orientações pertinentes. • Temas Abordados: Aposentadoria e as regras de transição da Emenda Constitucional 103/2019; Abono de Permanência em Serviço; Averbação por Tempo de Contribuição; Isenção IR; Auxílio Funeral; Pensão Civil; Previdência Complementar; • Vigência: Suspenso devido ao estado de greve, mas está vigente
IFPI – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí	No IFPI não há Programa de Preparação/Educação/Orientação para Aposentadoria.	-
IFRN – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte	<p>Sim.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome: Aposentação 	<ul style="list-style-type: none"> • Ano de implantação: 2015 • Periodicidade: o programa envolve ações contínuas, como as cerimônias de homenagem para os servidores recém-empossados; ações semestrais, como a “Eu faço Parte”, voltada para servidores já aposentados e o curso de preparação

		<p>para aposentadoria, direcionado aos servidores em transição para aposentadoria, com periodicidade anual.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Objetivo: Proporcionar espaços de reflexão à aposentadoria para os servidores do IFRN ● Temas Abordados: Mudanças; cultivando relacionamentos; educação financeira; ocupação e lazer; cuidados com a saúde; planejamento estratégico pessoal e projeto de vida ● Vigência: As ações do referido programa estão suspensas desde a pandemia. Planeja-se a retomada das ações com brevidade
<p>IFS – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe</p>	<p>Sim.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nome: Projeto Vida Nova 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ano de implantação: 2022 ● Periodicidade: Contínuo ● Objetivo: <p>Objetivo Geral: acolher os/as servidores/as aposentados/as e em fase de aposentadoria do IFS.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Orientar os/as servidores/as com vistas a aposentadoria; b) Diminuir as dúvidas, os medos e os receios dos/as servidores/as que começarão a viver uma nova fase das suas vidas com a aposentadoria; c) Dialogar com os/as servidores/as durante essa transição para a nova fase de aposentadoria; d) Contribuir para que os/as servidores/as com vistas à aposentadoria se sintam mais seguros/as, firmes, amparados/as e assistidos/as; e) Apresentar algumas possibilidades para a vida nova vindoura, e novas formas de continuar contribuindo com a razão de ser do nosso instituto; f) Organizar eventos que visam inserir os/as servidores/as aposentados/as na vida produtiva do IFS; g) Possibilitar uma troca constante de experiência entre os/as servidores/as aposentados/as e ativos/as; h) Reconhecer publicamente os relevantes serviços prestados

		<p>pelos/as servidores/as durante a sua vida funcional no instituto.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Temas Abordados: <ul style="list-style-type: none"> - Orientações devidas e necessárias aos/as servidores/as em fase de aposentadoria; - O diálogo - O Cuidado Profissional (acolhimento mais especializado); - Reconhecimento institucional; - Promoção de Eventos; - Iniciativas contributivas com a razão de ser do nosso instituto (organização de ebooks, oficinas, palestras, editais de extensão); - Ações de trocas de experiências. ● Vigência: Vigente
IFSertãoPE – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano	Ainda não, todavia estamos em fase de construção do Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida que terá ações que contemplarão a Preparação/Educação/Orientação para Aposentadoria.	-

Fonte: elaborado pela autora com base no Fala.BR - referência junho/2024

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Após apresentação do enquadramento teórico, neste capítulo apresenta-se a descrição dos métodos que foram empregados na condução deste estudo, destacando o arcabouço metodológico que o direciona. Com esse propósito, esta seção está dividida nas oito subseções indicadas: delineamento da pesquisa, lócus da pesquisa, participantes, instrumentos de coleta dos dados, procedimentos para coleta dos dados, procedimentos para a análise dos dados, a síntese dos procedimentos metodológicos e, por fim, aspectos éticos.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Segundo Gil (2017), as pesquisas científicas são desenvolvidas mediante o concurso dos conhecimentos disponíveis e da aplicação cuidadosa de métodos, técnicas e procedimentos científicos. Esse processo envolve diversas etapas, desde a adequada formulação do problema até a apresentação satisfatória dos resultados.

A presente pesquisa empregou uma abordagem mista, estratégia que se beneficia das vantagens oferecidas pelas abordagens qualitativas e quantitativas (Creswell, 2010), visando obter uma compreensão mais abrangente do fenômeno investigado (Creswell, 2012).

Quanto à natureza da pesquisa, conforme embasado por Gil (2017), esta é considerada como aplicada, uma vez que concentra-se na aquisição de conhecimentos destinados à sua aplicação em uma situação específica. Sobre os objetivos, a pesquisa é classificada como descritiva e exploratória. Descritiva, pois busca-se descrever as características de uma população específica em um determinado contexto. Por outro lado, aproxima-se da pesquisa exploratória ao proporcionar maior familiaridade com o problema, a fim de torná-lo mais explícito (Gil, 2017).

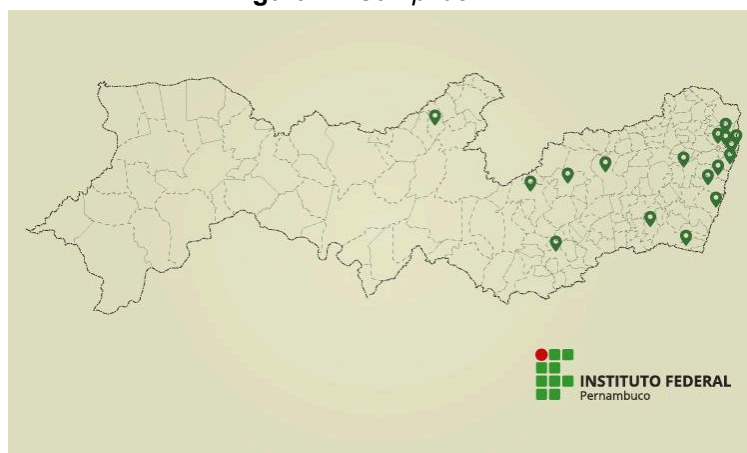
No que diz respeito aos procedimentos, é considerada como de levantamento, uma vez que se caracteriza pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja investigar. Assim, foram solicitadas informações de um grupo selecionado de pessoas sobre o problema em estudo para, através das análises quantitativa e qualitativa, obter as conclusões correspondentes aos dados coletados (Gil, 2017).

3.2 LÓCUS DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), órgão vinculado ao Ministério da Educação. Suas origens remontam a 1909, com a fundação da Escola de Artífices do Estado, complementada pela criação das escolas agrotécnicas federais ao longo da primeira metade do século XX. Considerando a ampliação da atuação dessas escolas, bem como a mudança de sua missão frente à comunidade acadêmica, em 2008 foi promulgada a Lei nº 11.892/2008 que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Assim, o IFPE foi criado mediante integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco e das Escolas Agrotécnicas Federais de Barreiros, Belo Jardim e Vitória de Santo Antão (IFPE, 2023).

O Instituto oferece 54 cursos que atendem cerca de 17.500 mil estudantes nas seguintes especificidades de formação: ensino médio, técnico, superior e nas modalidades Tecnológico, Licenciatura, Bacharelado, Especialização e Mestrado, além da Educação de Jovens e Adultos (Proeja) e Formação Inicial e Continuada (FIC). A Instituição é formada pela Reitoria e EAD, com sede em Recife/Pernambuco, como também por 16 *campi* que estão alocados nas cidades de Abreu e Lima, Afogados da Ingazeira, Barreiros, Belo Jardim, Cabo de Santo Agostinho, Caruaru, Garanhuns, Igarassu, Ipojuca, Jaboatão, Olinda, Palmares, Paulista, Pesqueira, Recife e Vitória de Santo Antão (IFPE, 2023), onde estão lotados os participantes da pesquisa (Figura 7).

Figura 7 - Campi do IFPE



Fonte: Portal do Instituto Federal de Pernambuco, 2023

3.3 PARTICIPANTES

Participaram da pesquisa 211 servidores ativos do IFPE, na faixa etária de 41 a 74 anos, lotados nas 17 unidades (*campi* e Reitoria) da Instituição. Segundo dados extraídos do Painel Estatístico de Pessoal (PEP), referentes a junho/2024, o IFPE possuía um total de 2.197 servidores ativos, dos quais 200 estavam em abono de permanência, cerca de 10% (9,11%). Ainda de acordo com o PEP, dentre esses servidores ativos, 1.326 se encontravam na faixa etária de 41 anos ou mais, alvo desta pesquisa. A Tabela 1 apresenta a caracterização detalhada da população do estudo por faixa etária, gênero e carreira.

Tabela 1 - Docentes e TAEs com 41 anos ou mais por faixa etária, gênero e carreira

Faixa Etária	Feminino		Masculino		Total	
	Docente	TAE	Docente	TAE	Docente	TAE
41 a 50 anos	136	131	302	117	438	248
51 a 60 anos	95	75	173	87	268	162
Acima de 60 anos	22	30	89	69	111	99
Total	489 (36,88%)		837(63,12%)		817(61,61%)	509(38,39%)

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal (PEP) - junho/2024

Assim, os servidores foram convidados a responder à pesquisa, tendo como condição ser servidor ativo e estar na faixa etária estipulada. Ficaram excluídos da participação servidores com idade inferior a 41 anos, bem como contratados por tempo determinado, estagiários, aposentados e terceirizados. Com os critérios de inclusão e exclusão estabelecidos, verificou-se que a população-alvo deste estudo era composta por Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e por Técnicos Administrativos em Educação (TAE), ambos com 41 anos ou mais.

Quanto aos procedimentos para contatar os participantes, a etapa inicial foi solicitar à Diretoria de Gestão de Pessoas do IFPE a relação de e-mails institucionais de todos os servidores que atendiam ao critério de idade estabelecido. O questionário, distribuído de forma *online* via *Google Forms* para todos os servidores da faixa etária definida, esteve disponível para preenchimento no período de 20/06/2024 a 07/07/2024, obtendo um total de 214 respostas. Contudo, três

respondentes informaram, inicialmente, não serem servidores ativos do IFPE com 41 anos ou mais, sendo impossibilitados de prosseguir com o questionário.

3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DOS DADOS

Os instrumentos de coleta de dados são ferramentas empregadas para auxiliar na obtenção de informações dos participantes da pesquisa, sendo elaborados com o intuito de apoiar no alcance dos objetivos específicos do estudo. Segundo Gil (2017), as técnicas de interrogação mais comuns nos levantamentos são o questionário, a entrevista e o formulário. Neste estudo, optou-se pela utilização do questionário como único método de coleta de dados.

Os questionários se destacam por ser uma das formas mais rápidas e econômicas de obtenção de informações, além de não exigir treinamento prévio para o pessoal envolvido e possibilitar o anonimato dos respondentes (Gil, 2017). Assim, o instrumento de pesquisa escolhido, que contempla a abordagem quantitativa e qualitativa, foi um questionário dividido em três partes (Apêndice A).

Destaca-se que, inicialmente, o questionário foi enviado a servidores da instituição pesquisada que ocupam o cargo de Tecnólogo em Recursos Humanos e atuam na área de gestão de pessoas. Com base nos *feedbacks* recebidos, foram realizados ajustes no instrumento. Em seguida, o questionário foi submetido à análise de juízes especialistas, cujas sugestões de melhoria foram, em sua maioria, incorporadas para o refinamento final do instrumento de coleta de dados apresentado nesta seção.

Assim, a primeira parte do questionário buscou levantar o perfil sociodemográfico e funcional dos servidores associados à aposentadoria, a fim de analisar as características que refletem o perfil dos participantes. Desse modo, foram consideradas as seguintes variáveis: a) idade, b) gênero, c) unidade de lotação, d) categoria funcional, e) regime de trabalho, f) nível de classificação do cargo, no caso dos TAEs, g) escolaridade, h) estado civil, i) tem filho, j) tem neto, k) renda familiar mensal aproximada, l) quantas pessoas moram na residência, m) admissão no serviço público, n) tempo de experiência total no serviço público, o) conhecimento do ano que cumpriu/cumprirá os critérios para se aposentar, p) conhecimento dos critérios para obtenção da aposentadoria, q) preocupação quanto às mudanças legais sobre aposentadoria, r) recebe gratificação por gestão, s) recebe abono de

permanência, t) possui renda adicional, u) pretende voltar a trabalhar após se aposentar, v) já ouviu falar sobre PPA.

A segunda parte contempla a aplicação da Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA), com o objetivo de mensurar o envolvimento dos respondentes com ações favoráveis à aposentadoria (Leandro-França *et al.*, 2014). Composta por 15 itens, essas ações favoráveis foram identificados por meio de uma revisão da literatura anterior (Leandro-França; Murta, 2014) e são semelhantes aos da escala KFRP (*Key Factors on Retirement Planning*), desenvolvida e validada por França (2004), a qual foi inicialmente utilizada em executivos e posteriormente aplicada por França e Carneiro (2009) em trabalhadores de nível técnico e não gerencial. Em ambas as aplicações, a escala demonstrou ter características psicométricas adequadas.

Conforme Leandro-França (2016), a EMCPA é distribuída em dois principais fatores. O Fator 1 é o “Investimento Ocupacional-Social”, composto por oito atividades: participar de grupos na comunidade; investir em projetos que podem ser adaptados/executados a partir da aposentadoria; fazer cursos de aprimoramento em outra área com vistas a uma segunda carreira; realizar trabalhos voluntários na comunidade; dedicar-me a práticas espirituais ou religiosas; ter um *hobby*; fazer cursos de aperfeiçoamento em minha área; cultivar minhas amizades ($\alpha = 0,71$; cargas fatoriais variando de 0,32 a 0,73).

O Fator 2 é o “Investimento em Autonomia e Bem-Estar”, que inclui sete atividades: praticar atividade física regularmente; investir tempo na convivência familiar; ter investimentos financeiros para o futuro; praticar atividades de lazer; dedicar-me à relação com o/a parceiro/a; ter uma alimentação mais saudável; fazer consultas e exames médicos de *check-up* ($\alpha = 0,63$; cargas fatoriais variando de 0,39 a 0,70).

Assim, a EMCPA foi desenvolvida com o propósito de avaliar os estágios de mudança comportamentais, relacionados à adaptação à aposentadoria, cada um com respostas categorizadas de 1 a 6, utilizando os construtos do modelo transteórico de mudança (Prochaska & DiClemente, 1982): (1) "Não estou interessado nisso" (pré-contemplação); (2) "Venho pensando em fazer algo sobre isso" (contemplação); (3) "Estou decidido a fazer algo nesse sentido" (preparação); (4) "Comecei a fazer, mas parei" (recaída); (5) "Comecei a fazer há pouco tempo" (ação); e (6) "Já faço isso há bastante tempo" (manutenção).

Os fatores são representados por atividades que favorecem a transição do trabalhador para a fase de aposentadoria, sendo questionados aos servidores com a seguinte pergunta: “Os itens abaixo, relativos à Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA), estão relacionados a uma série de atividades que você talvez realize. Sabemos, no entanto, que as pessoas têm diferentes níveis de envolvimento com essas atividades. Por favor, marque a opção que melhor representa o seu envolvimento com elas atualmente.”

A EMCPA apresenta benefícios de aplicabilidade rápida e econômica (Leandro-França, 2012). Segundo a autora, idealmente, seus resultados podem subsidiar a elaboração de planos de ação que promovam a adoção de comportamentos relevantes para a qualidade de vida na aposentadoria, além de fornecer *feedback* sobre comportamentos de autocuidado já consolidados ou ainda em desenvolvimento (Leandro-França *et al.*, 2014).

Por fim, a terceira parte do questionário contempla a inclusão de duas perguntas abertas que foram dirigidas aos participantes da pesquisa da seguinte forma: “1. Na sua opinião, quais ações o IFPE poderia implementar para facilitar sua preparação para a aposentadoria?” e “2. Se você participasse de um Programa de Preparação para a Aposentadoria, quais conteúdos gostaria que fossem abordados?”. Estas perguntas enriqueceram a pesquisa ao trazer aspectos qualitativos e subjetivos para análise.

3.5 PROCEDIMENTOS PARA A COLETA DOS DADOS

Foi enviado para o e-mail institucional do público-alvo da pesquisa um questionário com perguntas mistas utilizando a ferramenta *Google Forms* (Apêndice A), contendo a apresentação da pesquisadora, do programa de Mestrado Profissional em Administração Pública da Univasf, e explicação do propósito de desenvolver um Produto Técnico-Tecnológico com os resultados obtidos. No questionário, os servidores foram informados do tempo médio de resposta da pesquisa, como também tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) resumido (Apêndice B) e completo (Apêndice C). Ressalta-se que o instrumento de pesquisa foi enviado com configuração de resposta anônima.

3.6 PROCEDIMENTOS PARA A ANÁLISE DOS DADOS

Os procedimentos de análise de dados consistem em várias etapas, que incluem a codificação das respostas, a tabulação dos dados e a aplicação de cálculos estatísticos. Após a análise, a interpretação dos dados é realizada, estabelecendo uma relação entre os resultados obtidos e a teoria ou estudos prévios (Gil, 2017).

No que diz respeito à análise quantitativa, tanto a primeira quanto a segunda parte do questionário foram avaliadas considerando essa abordagem. As respostas obtidas por meio da aplicação da Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA) foram analisadas, considerando os fatores que a compõem: 1. Investimento Ocupacional-Social e 2. Investimento em Autonomia e Bem-Estar. Além disso, a EMCPA também foi examinada por meio das 15 atividades gerais que a constituem, sendo classificadas com base nas categorias de intenções de comportamentos de Leandro-França (2012), com as adaptações necessárias para a realidade da presente pesquisa (Quadro 3).

Os dados foram inseridos e tabulados no Microsoft Excel®, com a análise estatística conduzida utilizando o software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 20. Para tanto, a fim de facilitar a compreensão, esses dados foram organizados em tabelas, gráficos e textos explicativos que contextualizam a interpretação das informações quantitativas obtidas. Nesse sentido, a análise descritiva foi empregada, permitindo verificar a distribuição dos indivíduos em relação a determinadas variáveis (Gil, 2017)

Quadro 3 - Definição das categorias de intenções de comportamento

Categoria	Definição
Saúde	Adotar cuidados com a saúde a partir de check-up médico, atividade física e alimentação saudável.
Investimentos Financeiros	Intenção em investimento financeiro e controle de gastos.
Interação Social	Investir nos relacionamentos com amigos, familiares e experiências entre grupos.
Ocupação	Engajar-se em atividades de lazer, hobbies, religião, voluntariado e novos focos profissionais.
Projetos para aposentadoria	Planejamento para a aposentadoria.

Fonte: Leandro-França (2012) adaptado pela autora.

Quanto à abordagem qualitativa, os dados das duas perguntas abertas foram submetidos à análise de conteúdo. Conforme Bardin (2016), essa técnica metodológica abrange um conjunto de ferramentas aplicáveis a diversos tipos de discursos, permitindo uma análise minuciosa do material coletado na pesquisa, enquanto considera as observações do pesquisador ao longo do processo investigativo.

Visando atingir tal objetivo, seguiu-se as três fases propostas por Bardin (2016): a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados e interpretação. Na pré-análise, as respostas das duas perguntas abertas foram incluídas em uma planilha excel, sendo realizada a leitura flutuante, momento em que se conhece o material e cria impressões sobre o que se encontrou para análise (Bardin, 2016).

Após, seguiu-se para a fase da exploração do material, em que as respostas dos participantes foram codificadas, sendo transformadas em unidades de análise através de palavras e frases consideradas relevantes para a investigação. Após isso, os dados foram categorizados à luz da literatura acadêmica, dos temas que emergem do seu conteúdo e considerando o contexto de análise (Quadro 4). Sendo, por fim, realizado o tratamento dos resultados e sua interpretação.

Assim, realizou-se a análise exploratória visando proporcionar maior familiaridade com o problema, em função dos diversos aspectos relacionados ao fato estudado (Gil, 2017). Além disso, foram utilizados quadros, gráfico e textos explicativos para facilitar a interpretação das informações qualitativas obtidas.

Quadro 4 - Categorização dos dados qualitativos da pesquisa

PERGUNTAS	CATEGORIAS
Na sua opinião, quais ações o IFPE poderia implementar para facilitar sua preparação para a aposentadoria?	Ações de Desenvolvimento, Educativas e/ou Recreativas
	Gestão de Pessoas
	Fortalecimento as Políticas Internas
	Solução Tecnológica
	Programa de Preparação para Aposentadoria
Se você participasse de um Programa de Preparação para a Aposentadoria, quais conteúdos gostaria que fossem abordados?	Saúde
	Investimento Financeiro
	Interação Social
	Ocupação
	Projetos para Aposentadoria
	Legislação Previdenciária

Fonte: elaborado pela autora (2024).

3.7 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O Quadro 5 sintetiza o percurso metodológico utilizado a fim de alcançar os objetivos estabelecidos nesta pesquisa:

Quadro 5 - Matriz da Pesquisa

MATRIZ DA PESQUISA			
PROBLEMA/QUESTÃO		Quais ações podem ser implementadas pelo IFPE no processo de preparação para aposentadoria, sob a perspectiva dos seus servidores?	
DELINEAMENTO DA PESQUISA		Abordagem - Mista Natureza - Aplicada Objetivos - Descritiva e exploratória Procedimentos - Levantamento <i>survey</i>	
LÓCUS DA PESQUISA		Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE)	
PARTICIPANTES		Servidores ativos do IFPE, considerando os servidores a partir de 41 anos, que atualmente são 1.326.	
OBJETIVO GERAL		Investigar ações que podem ser implementadas pelo IFPE no processo de preparação para a aposentadoria, sob a perspectiva dos seus servidores.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		Instrumento de Coleta de Dados	Técnica de Tratamento de Dados
1	Levantar o perfil sociodemográfico e funcional dos servidores associado à aposentadoria;	Questionário sociodemográfico	Estatística descritiva através de softwares estatísticos (Excel e SPSS)
2	Identificar o comportamento atual dos servidores em ações favoráveis à preparação para aposentadoria;	Questionário com Escala EMCPA	Estatística descritiva através de softwares estatísticos (Excel e SPSS)
3	Conhecer as iniciativas almejadas pelos servidores voltadas à preparação para aposentadoria;	Resultados alcançados com pesquisa através das perguntas abertas do questionário	Análise de conteúdo
4	Propor ações a serem implementadas em um Programa de Preparação para Aposentadoria.	-	Relatório Técnico contendo proposta de ações que podem ser implementadas pela gestão do IFPE

Fonte: elaborado pela autora (2024).

3.8 ASPECTOS ÉTICOS

Esta pesquisa adotou os procedimentos éticos determinados na Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde. Assim, a pesquisa foi iniciada, somente, após a aprovação pelo Comitê de Ética, o que efetivamente ocorreu em 23 de maio de 2024 sob o Parecer nº 6.845.904. Todos os participantes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), juntamente com informações gerais sobre o objetivo da pesquisa e sobre a liberdade para desistirem a qualquer momento sem prejuízos. Assim, a coleta de dados foi realizada apenas após a concordância dos participantes com o TCLE (Apêndice B e Apêndice C).

A participação foi voluntária, ocorrendo mediante convite e explicação detalhada sobre os objetivos e procedimentos da pesquisa. Garantida a confidencialidade e a privacidade dos participantes, os dados coletados foram utilizados exclusivamente para fins de pesquisa, resguardando o anonimato e a livre decisão em participar do estudo. Ressalta-se que o questionário foi enviado com configuração de resposta anônima.

As perguntas da pesquisa foram estritamente científicas e não ofereciam riscos à dignidade ou integridade física, embora houvesse a possibilidade de, em algum momento, o(a) participante se sentir desconfortável ou embaraçado(a)/envergonhado(a) ao responder a alguma questão. Em todos esses casos, o(a) participante teve plena liberdade de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal, podendo se retirar da pesquisa a qualquer momento.

Ao participar do estudo o respondente não teve nenhum benefício direto. No entanto, espera-se que esta pesquisa apresente benefícios indiretos relacionados ao desenvolvimento de conhecimentos relevantes sobre preparação para aposentadoria e que estes, por sua vez, possam ser aplicados no ambiente organizacional, como também no cotidiano do participante. Assim, espera-se que a pesquisa, ao suscitar reflexões sobre práticas organizacionais, beneficie não só a instituição pesquisada, mas toda a sociedade. Para se obter o máximo de benefícios e o mínimo de danos e riscos da pesquisa, os riscos e benefícios, tanto conhecidos como potenciais, individuais ou coletivos, são ponderados em todo o seu desenrolar, de modo que prevaleçam os benefícios esperados sobre os riscos e/ou desconfortos previsíveis.

Caso os participantes tivessem dúvidas ou precisassem de esclarecimentos adicionais, foi disponibilizado um canal de comunicação para contato com a pesquisadora, de modo a garantir uma compreensão completa do processo.

Além disso, foi solicitada a Carta de Anuência (Anexo A) junto à autoridade institucional competente, a fim de obter a concordância para a condução da pesquisa. Esse procedimento visou à garantia do acesso aos dados e informações necessárias para a instrumentalização deste estudo. Portanto, esses métodos objetivam assegurar a integridade da coleta de dados, o respeito pelos direitos dos participantes e a qualidade dos resultados da pesquisa.

4 ANÁLISE SITUACIONAL: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

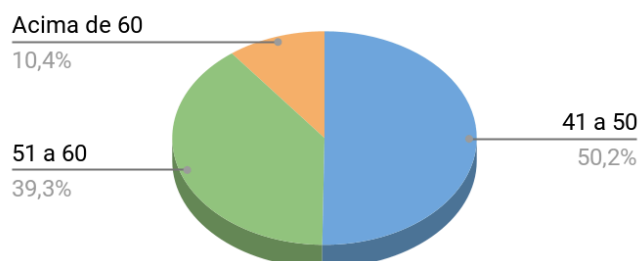
Neste capítulo, são apresentados e discutidos os dados alcançados em decorrência da aplicação do questionário com perguntas mistas. Em conformidade com o objetivo geral descrito no primeiro capítulo, esta pesquisa tem como propósito investigar ações que podem ser implementadas pelo IFPE no processo de preparação para a aposentadoria, sob a perspectiva dos seus servidores. Para atingi-lo e responder ao problema de pesquisa delineado, os resultados estão dispostos em três seções, delimitadas a partir dos três primeiros objetivos específicos previamente definidos. O quarto objetivo específico refere-se às Recomendações, apresentadas no capítulo 5.

4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E FUNCIONAL DOS SERVIDORES ASSOCIADO À APOSENTADORIA

Na presente seção buscou-se apresentar o perfil sociodemográfico e funcional dos participantes associado à aposentadoria, por meio da análise descritiva dos dados. Os resultados dessa análise são apresentados através de gráficos e tabelas.

A faixa etária dos 211 participantes varia entre 41 e 74 anos, com uma média de 51,08 anos (DP=7,68). Observa-se uma maior concentração de servidores nas faixas etárias de 41 a 50 anos e de 51 a 60 anos, as quais precedem a idade da pessoa idosa no país (Brasil, 2003). O detalhamento dessa distribuição pode ser visualizado no Gráfico 1.

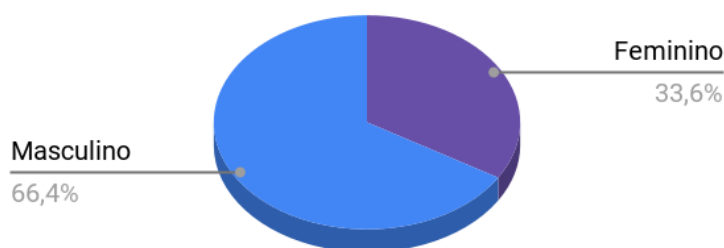
Gráfico 1 - Distribuição dos participantes quanto à faixa etária



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

Quanto ao gênero dos participantes, observa-se, de acordo com os dados apresentados no Gráfico 2, que 33,6% (n = 71) assinalaram ser do gênero feminino e 66,4% (n = 140) responderam ser do gênero masculino. Essa disparidade pode ser justificada pela maior parte da população do estudo pertencer ao gênero masculino (63,12%; n = 837).

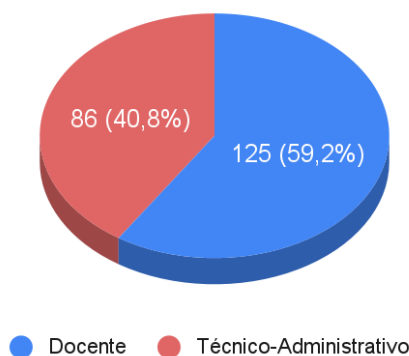
Gráfico 2 - Distribuição dos participantes quanto ao gênero



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

O Gráfico 3 apresenta a distribuição dos participantes de acordo com o segmento no IFPE, categorizado entre docentes e técnicos-administrativos. Observa-se que, do total, 59,2% (n = 125) eram de cargo docente e 40,8% (n = 86) de cargos técnico-administrativos em educação. A predominância de participantes docentes pode ser justificada pelo fato da população do estudo ser majoritariamente composta por professores (61,61%; n = 817).

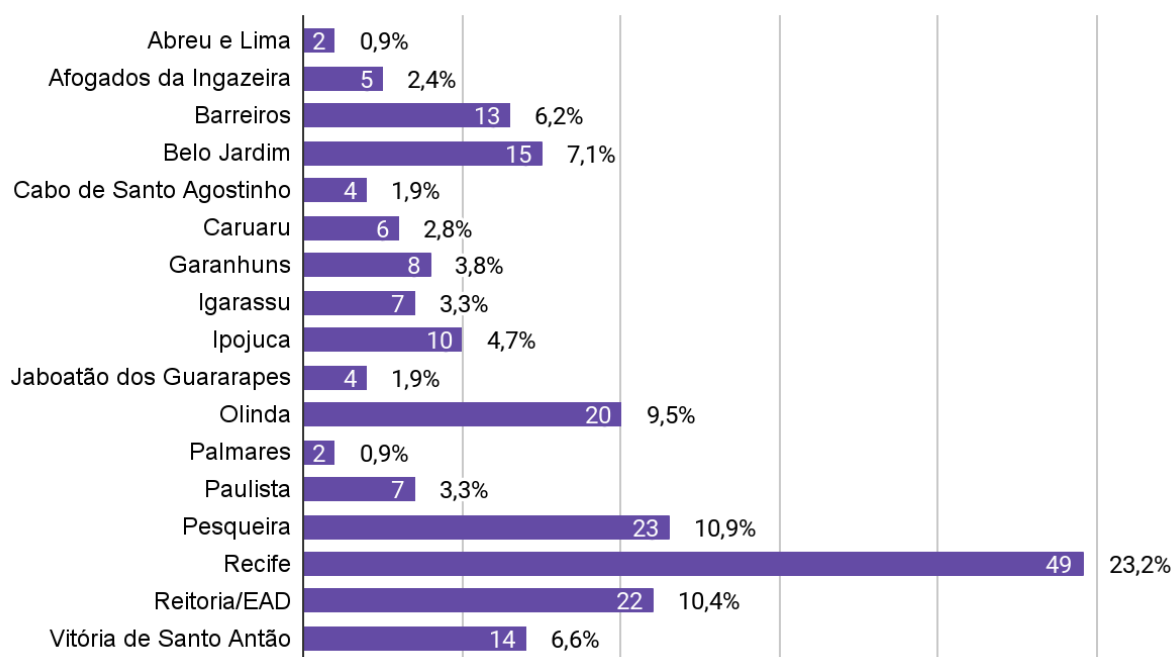
Gráfico 3 - Distribuição dos participantes quanto ao segmento no IFPE



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

Em relação às unidades em que atuavam, os servidores distribuíam-se da seguinte forma: Abreu e Lima (2; 0,9%), Afogados da Ingazeira (5; 2,4%), Barreiros (13; 6,2%), Belo Jardim (15; 7,1%), Cabo de Santo Agostinho (4; 1,9%), Caruaru (6; 2,8%), Garanhuns (8; 3,8%), Igarassu (7; 3,3%), Ipojuca (10; 4,7%), Jaboatão dos Guararapes (4; 1,9%), Olinda (20; 9,5%), Palmares (2; 0,9%), Paulista (7; 3,3%), Pesqueira (23; 10,9%), Recife (49; 23,2%), Reitoria/EAD (22; 10,4%) e Vitória de Santo Antão (14; 6,6%). Portanto, observa-se a participação de servidores de todas as 17 unidades do IFPE, sendo que a maioria dos participantes estava alocada no *campus* Recife. Esta unidade contém a maior parcela da população pesquisada, com o questionário eletrônico enviado para 390 servidores (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Distribuição dos participantes quanto à unidade de lotação



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

No que diz respeito ao regime de trabalho, os docentes possuíam regimes de 40 horas com Dedicção Exclusiva (n = 119; 95,2%), 40 horas (n = 2; 1,6%) e 20 horas (n = 4; 3,2%). Os técnicos-administrativos possuíam regimes de trabalho de 40 horas (n = 78; 90,7%), 30 horas (n = 5; 5,8%), 25 horas (n = 2; 2,3%) e 20 horas (n = 1; 1,2%). Ainda em relação aos técnicos-administrativos, 43,0% pertencia ao nível de classificação "E", que corresponde a cargos de nível superior (Tabela 2).

Tabela 2 - Dados dos participantes quanto ao regime de trabalho e nível de classificação

	Variável	N	%
Segmento Docente Qual o seu regime de trabalho semanal?	40 horas com Dedicção Exclusiva (DE)	119	95,2
	40 horas	2	1,6
	20 horas	4	3,2
Segmento Técnico-Administrativo Qual o seu regime de trabalho semanal?	40 horas	78	90,7
	30 horas	5	5,8
	25 horas	2	2,3
	20 horas	1	1,2
Segmento Técnico-Administrativo Qual o nível de classificação do seu cargo?	Nível A	1	1,2
	Nível B	2	2,3
	Nível C	12	14,0
	Nível D	34	39,5
	Nível E	37	43,0

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

Quanto à escolaridade, observa-se maior concentração de participantes com formação mestrado (n = 84; 39,8%). A maioria era casada ou em união estável (n = 154; 73%), tinha filhos (n = 171; 81,0%), mas não netos (n = 184; 87,2%), morava com pelo menos outras duas pessoas (n = 70; 33,3%), possuía renda familiar mensal de 11 a 15 salários-mínimos (n = 60; 28,4%), e não recebiam gratificação por gestão (Cargo de Direção-CD, Função Gratificada-FG, Função Comissionada de Coordenação de Curso-FCC) (n = 157; 74,4%), conforme Tabela 3.

Tabela 3 - Dados sociodemográficos e funcionais adicionais

	Variável	N	%
Escolaridade	Médio/Técnico	3	1,4
	Superior	12	5,7
	Especialização	48	22,7
	Mestrado	84	39,8
	Doutorado	64	30,3
Estado Civil	Solteiro	21	10,0
	Casado/União Estável	154	73,0
	Separado/Divorciado	34	16,1
	Viúvo	1	0,5
	Outro	1	0,5
Possui filhos?	Não	40	19,0
	Sim	171	81,0
Possui netos?	Não	184	87,2
	Sim	27	12,8

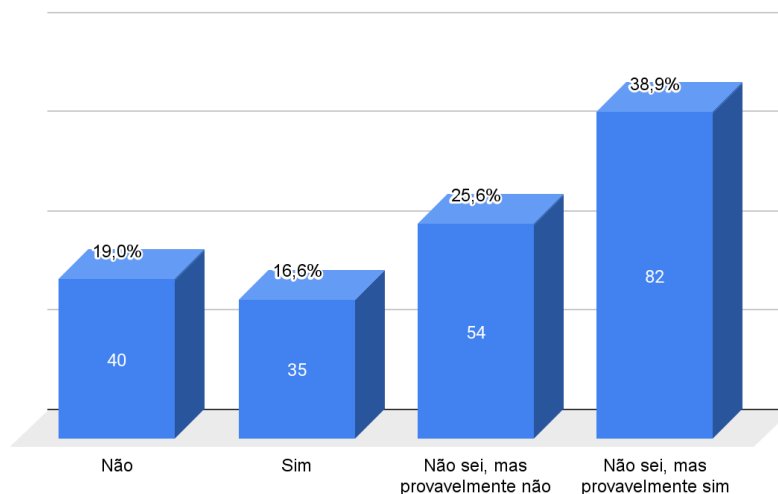
Incluindo você, quantas pessoas moram em sua residência?	uma	27	12,9
	duas	50	23,8
	três	70	33,3
	quatro	43	20,5
	cinco	14	6,7
	seis	4	1,9
	sete	1	0,5
	oito	1	0,5
Renda Familiar mensal aproximada (considerar o valor bruto)	Até 3 salários mínimos	4	1,9
	De 4 a 6 salários mínimos	38	18,0
	De 7 a 10 salários mínimos	55	26,1
	De 11 a 15 salários mínimos	60	28,4
	De 16 a 20 salários mínimos	39	18,5
	Acima de 20 salários mínimos	15	7,1
Recebe gratificação por gestão?	Não	157	74,4
	Sim	54	25,6
Possui renda adicional ao salário do IFPE?	Não	185	87,7
	Sim	26	12,3

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

Além disso, 87,7% dos participantes não tinham renda adicional ao salário do IFPE (Tabela 3). Sobre esse tema, Rodrigues *et al.* (2024) discutem a probabilidade de que reformas previdenciárias continuem ocorrendo, podendo ser favoráveis ou não ao trabalhador. Diante disso, destacam a importância de um planejamento financeiro adicional para a aposentadoria, uma vez que essa atitude pode proporcionar maior segurança no futuro.

Em relação à pretensão dos participantes de retornar ao trabalho após a aposentadoria, a pesquisa revela que 38,9% afirmaram não ter certeza, mas acreditam que isso seja provável, revelando o possível interesse dos servidores em seguir trabalhando mesmo após a aposentadoria (Gráfico 5). Para França e Carneiro (2009), muitas pessoas encontram prazer em suas atividades laborais e desejam continuar trabalhando após a aposentadoria, enquanto outros aposentados veem o trabalho pós-carreira como uma obrigação devido à necessidade de complementar a renda. Nesse contexto, torna-se importante compreender o interesse ou a motivação dos trabalhadores em continuar suas atividades profissionais durante a aposentadoria, seja na mesma profissão ou em uma nova carreira.

Gráfico 5 - Distribuição dos participantes quanto a pretensão de voltar ao trabalho após a aposentadoria



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

No que diz respeito à atuação no serviço público (municipal, estadual ou federal) sem quebra de vínculo, evidencia-se que 31,13% dos servidores foram admitidos antes de 31/12/2003 e 41,7% entre 01/01/2004 e 04/02/2013. Esses dois grupos correspondem aos servidores com maior tempo de experiência profissional no serviço público, conforme Tabela 4. Os períodos de admissão indicam que a maioria dos participantes tem a possibilidade de se aposentar com proventos integrais e equivalentes aos servidores em atividade ou pela média aritmética das 80% maiores remunerações ao longo da carreira (Brasil, 1998; Brasil, 2003). Portanto, observa-se que a maior parcela dos respondentes terá proventos mais próximos à remuneração percebida enquanto servidor ativo, em comparação com os demais participantes.

Tabela 4 - Caracterização dos participantes quanto à admissão e tempo no serviço público

	Variável	N	%
Quando foi sua admissão no serviço público? (municipal, estadual ou federal), sem interrupção de vínculo?	Antes de 31/12/2003	66	31,13
	Entre 01/01/2004 e 04/02/2013	88	41,7
	Entre 05/02/2013 e 12/11/2019	51	24,2
	A partir de 13/11/2019	5	2,4
	Não sei	1	0,5
Tempo total de experiência profissional no serviço público	1 a 10 anos	29	13,9
	11 a 20 anos	105	50,2
	21 a 30 anos	39	18,7
	31 a 40 anos	31	14,8
	41 a 50 anos	5	2,4

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

Quanto ao recebimento de abono de permanência, 86,3% (n = 182) afirmaram que não recebem e 13,7% (n = 29) confirmaram que o recebem, evidenciando que 29 participantes da pesquisa estão aptos a requerer a aposentadoria a qualquer momento. Sobre esse assunto, a pesquisa de Oliveira e Almeida (2023) constatou que os servidores que optam por permanecer na carreira após adquirirem o direito à aposentadoria tomam essa decisão motivados por questões financeiras e por aspectos relacionados ao bom ambiente de trabalho. Já a maioria dos servidores que desejam se aposentar imediatamente enxerga a aposentadoria como uma oportunidade de aproveitar a vida ou de iniciar uma nova trajetória profissional.

No estudo de Cunha Filho *et al.* (2023), realizado em uma Instituição Federal de Ensino, verificou-se que as principais motivações para a permanência em atividade pelos servidores em abono permanência foram o apreço pelo trabalho que desenvolvem, seguido da possibilidade de ganhos financeiros e do sentimento de pertencimento à instituição. Segundo os autores, o abono de permanência proporciona maior flexibilidade e liberdade aos servidores na decisão de quando parar de trabalhar.

Em relação ao ano em que cumpriram ou cumprirão os critérios para se aposentar, 56,4% dos servidores relataram não saber essa informação. Adicionalmente, 57,3% desconhecem os critérios necessários para obtenção da sua aposentadoria (Tabela 5). Referente à temática, Bezerra (2018) destaca que, dado o caráter delicado do momento da aposentadoria, a difusão do conhecimento da matéria previdenciária pode auxiliar os servidores na tomada de decisão de forma mais segura, contribuindo também no aspecto psicológico dessa escolha.

Tabela 5 - Caracterização dos participantes quanto aos critérios e mudanças nas diretrizes legais para a aposentadoria

	Variável	N	%
Você tem conhecimento do ano em que cumprirá/cumpriu os critérios para se aposentar?	Não	119	56,4
	Sim	92	43,6
Você conhece os critérios necessários para obtenção da sua aposentadoria?	Não	121	57,3
	Sim	90	42,7
O quanto as mudanças nas diretrizes legais da aposentadoria tem lhe preocupado?	Nem um pouco	18	8,5
	Pouco	21	10,0
	Mais ou menos	57	27,0
	Muito	68	32,2
	Muitíssimo	47	22,3

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

Além disso, 32,2% dos participantes afirmaram que as mudanças nas diretrizes legais da aposentadoria têm lhes preocupado muito (Tabela 5). Corroborando ao tema, Prazeres (2020) analisou o efeito da reforma previdenciária derivada da EC 103/2019 na decisão da aposentadoria voluntária dos servidores do IFPE, concluindo que a nova normativa influenciou na decisão dos aposentados em requerer o benefício. Para a autora, embora a maioria dos participantes tenha alegado que a reforma não foi a principal motivação da solicitação da aposentadoria, os fatores relatados indicaram o medo de perdas financeiras e de direitos, além de insegurança em relação às ações do governo.

Sobre o assunto, Garcia (2019) argumenta que a reforma da previdência mencionada parece seguir na contramão dos sistemas de proteção social para os idosos. À medida que o envelhecimento populacional avança, a lógica de proteção não acompanha essa realidade, uma vez que as desigualdades sociais e a fragilidade das políticas públicas tornam esse grupo mais vulnerável, tendendo a excluí-los econômica e socialmente, contribuindo para a deterioração dos níveis de saúde e bem-estar.

Por fim, 16,1% dos participantes afirmaram já terem ouvido falar sobre Programas de Preparação para Aposentadoria, enquanto 83,9% declararam não terem conhecimento sobre esses programas. No estudo de Carneiro (2020) os servidores do IFTO responderam de forma semelhante, com maior concentração de respondentes relatando nunca ter ouvido falar sobre PPAs. Apesar da reconhecida importância, a implementação de Programas de Preparação para Aposentadoria ainda está longe de ser uma prática constante nas organizações, sendo pouco conhecida e reconhecida entre os trabalhadores (Silva *et al.*, 2015).

Após este levantamento do perfil dos participantes, a seção seguinte aborda a análise dos dados obtidos sobre o comportamento atual dos servidores em ações favoráveis à preparação para aposentadoria.

4.2 COMPORTAMENTO ATUAL DOS SERVIDORES EM AÇÕES FAVORÁVEIS À PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Esta seção objetivou identificar o comportamento atual dos servidores em ações favoráveis à preparação para aposentadoria. Para isso, utilizou-se, na segunda parte do questionário, a Escala de Mudança em Comportamento de

Planejamento da Aposentadoria (EMCPA), desenvolvida por Leandro-França *et al.* (2014).

A EMCPA investigou os estágios de comportamento dos participantes em 15 atividades favoráveis ao planejamento da aposentadoria, distribuídas por Leandro-França *et al.* (2014) em dois fatores: **Fator 1 - Investimento Ocupacional-Social** e **Fator 2 - Investimento em Autonomia e Bem-Estar**.

O Fator 1, Investimento Ocupacional-Social, é composto por oito itens distribuídos nas seguintes atividades: participar de grupos na comunidade; investir em projetos que podem ser adaptados/executados a partir da aposentadoria; fazer cursos de aprimoramento em outra área com vistas a uma segunda carreira; realizar trabalhos voluntários na comunidade; dedicar-me a práticas espirituais ou religiosas; ter um *hobby*; fazer cursos de aperfeiçoamento em minha área e cultivar minhas amizades ($\alpha = 0,71$; cargas fatoriais variando de 0,32 a 0,73).

O Fator 2, Investimento em Autonomia e Bem-Estar, é formado por sete itens e abrange o envolvimento nas atividades: praticar atividade física regularmente; investir tempo na convivência familiar; ter investimentos financeiros para o futuro; praticar atividades de lazer; dedicar-me à relação com o/a parceiro/a; ter uma alimentação mais saudável e fazer consultas e exames médicos de *check-up* ($\alpha = 0,63$; cargas fatoriais variando de 0,39 a 0,70).

A Escala é ancorada nos seguintes estágios de mudança (Prochaska; DiClemente, 1982): 1 = não estou interessado nisso (pré-contemplação); 2 = venho pensando em fazer algo sobre isso (contemplação); 3 = estou decidido a fazer algo nesse sentido (preparação); 4 = comecei a fazer, mas parei (recaída); 5 = comecei a fazer há pouco tempo (ação); 6 = já faço isso há bastante tempo (manutenção).

Com base nos dados da presente pesquisa, obtidos através da aplicação da EMCPA, a confiabilidade do instrumento foi avaliada por meio do coeficiente *Alfa de Cronbach* (α), conforme apresentado na Tabela 6. Para Cronbach (1951) valores de α superiores a 0,70 são considerados aceitáveis, enquanto valores acima de 0,80 são classificados como bons.

Portanto, os resultados apontam níveis de confiabilidade aceitáveis nos fatores 1 (Investimento Ocupacional-Social) e 2 (Investimento em Autonomia e Bem-Estar), além de um nível bom para as 15 atividades favoráveis gerais, que combinam os itens referentes aos dois fatores avaliados. Assim, os índices obtidos

neste estudo indicam que o instrumento utilizado apresenta uma confiabilidade sólida e consistente para medir os fatores e atividades em questão.

Tabela 6 - Coeficientes Alfa de *Cronbach* da EMCPA

Fatores EMCPA	Nº de itens	α
Fator 1: Investimento Ocupacional-Social	8	0,76
Fator 2: Investimento em Autonomia e Bem-Estar	7	0,79
Atividades Favoráveis Gerais	15	0,85

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

Em seguida, apresenta-se a análise estatística da Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA). O fator "Investimento Ocupacional-Social" registrou uma média de 3,42, enquanto o fator "Investimento em Autonomia e Bem-Estar" alcançou uma média de 4,50, indicando que, em média, há maior investimento dos servidores nas atividades associadas a este último fator (Tabela 7).

No conjunto das 15 atividades favoráveis gerais, a média obtida foi de 3,92. A análise do desvio padrão, juntamente com os valores mínimos e máximos de cada fator, aponta para uma variação moderada nas respostas, sugerindo diferenças no nível de investimento e engajamento dos servidores nas atividades dispostas (Tabela 7).

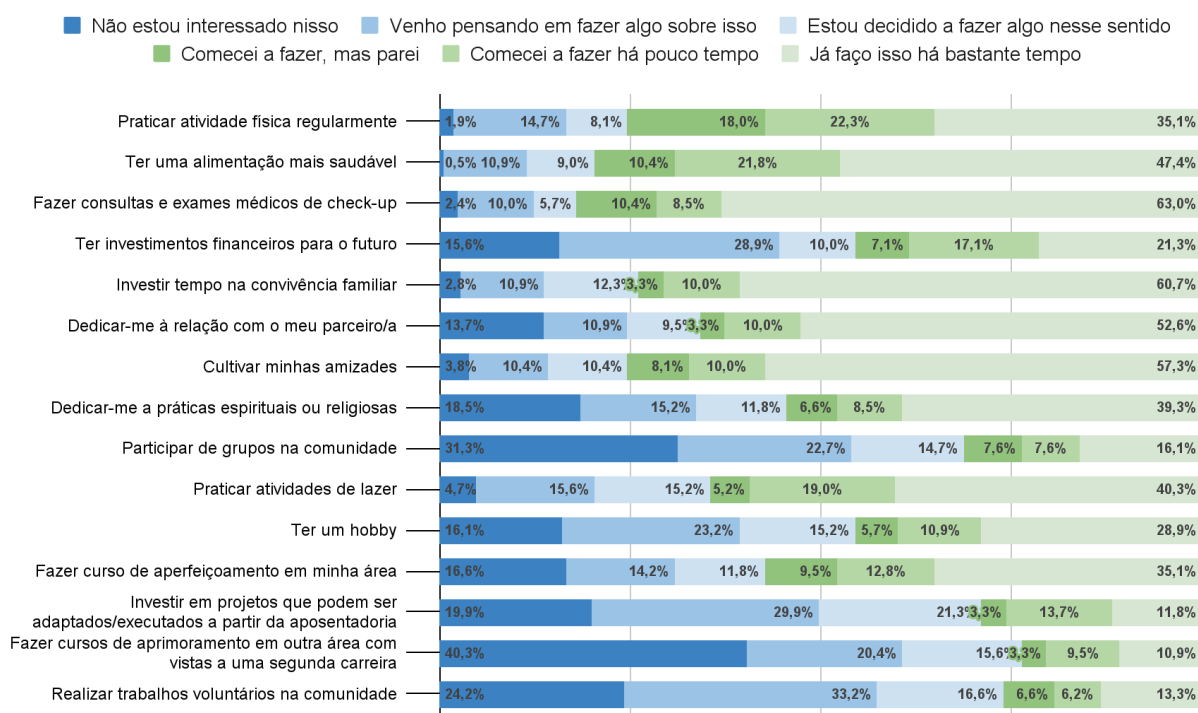
Tabela 7 - Estatísticas sobre Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA)

	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Fator 1: Investimento Ocupacional Social	3,42	1,09	1,00	6,00
Fator 2: Investimento em Autonomia e Bem-Estar	4,50	1,09	1,14	6,00
Atividades Favoráveis Gerais	3,92	0,98	1,27	6,00

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

O Gráfico 6 sintetiza os diferentes níveis de envolvimento dos participantes nas atividades que, conforme a literatura, promovem uma melhor adaptação à aposentadoria:

Gráfico 6 - Distribuição do envolvimento dos participantes nas 15 Atividades Favoráveis ao Planejamento da Aposentadoria (EMCPA)



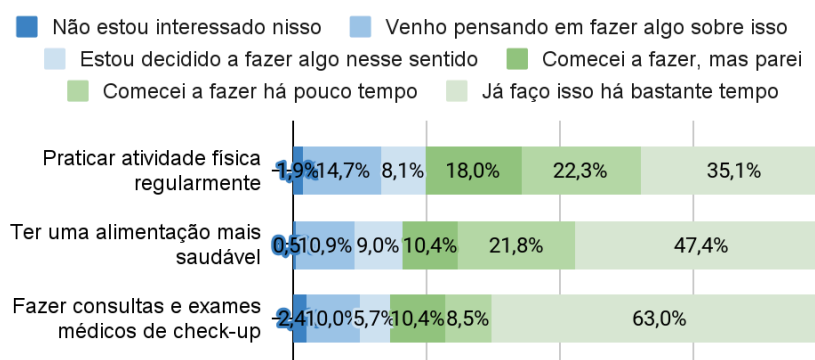
Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

Assim, com o intuito de investigar o nível de envolvimento dos participantes em cada atividade anteriormente descrita e apresentada no Gráfico 6, as próximas subseções, baseadas na categorização realizada por Leandro-França (2012), descrevem essas intenções de comportamento de forma detalhada, com base nos estágios de mudança, nas seguintes categorias: Saúde, Investimentos Financeiros, Interação Social, Ocupação e Projetos para Aposentadoria.

4.2.1 Saúde

Nesta subseção, foram analisadas as respostas dos participantes em relação às atividades que compõem as temáticas relacionadas à saúde do servidor. Para essa análise, foram considerados os seguintes itens: praticar atividade física regularmente, ter uma alimentação mais saudável e fazer consultas e exames médicos de *check-up* (Gráfico 7).

Gráfico 7 - Distribuição do envolvimento dos participantes nas atividades relativas à categoria “Saúde”



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

A **prática de atividade física regular** é realizada há bastante tempo por 35,1% dos participantes. Em contrapartida, 22,3% encontram-se no estágio de ação, iniciando essa prática recentemente, enquanto 14,7% estão na fase de contemplação, considerando começar a se exercitar. Além disso, 18,0% dos respondentes começaram a fazer, mas pararam e apenas 1,9% dos servidores expressaram desinteresse, o que indica uma conscientização sobre a importância do exercício físico no cotidiano dos participantes.

Micali *et al.* (2016) destacam que um dos componentes mais importantes de um Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), no que se refere à saúde dos futuros aposentados, é a atividade física. Considerando que o envelhecimento e a aposentadoria convergem em determinado momento (Freitas, 2016), a adoção de um estilo de vida ativo é um fator imprescindível para minimizar os impactos negativos associados ao envelhecimento. Nesse sentido, os autores sugerem que os PPAs incorporem a atividade física como uma das alternativas para essa fase da vida, proporcionando aos futuros aposentados a oportunidade de adotar ou manter hábitos saudáveis.

O sedentarismo é um fator de risco importante para doenças cardíacas, obesidade, diabetes e outras doenças não transmissíveis (OMS, 2022). Por isso, a ideia de aliar essa prática a um PPA é fundamental (Micali *et al.*, 2016). Assim, diante da relevância dessa questão e da quantidade de servidores que se encontram nas fases que vão da pré-contemplação à ação, nessa atividade, percebe-se a importância de abordar a temática no órgão pesquisado e oferecer oportunidades

que incentivem a prática de atividades físicas como atividade favorável ao planejamento para a aposentadoria.

A adoção de uma **alimentação saudável** está bem estabelecida, com 47,4% dos servidores relatando a prática de uma educação alimentar há bastante tempo. Em contraponto, 0,5% afirmam não ter interesse nisso, o menor percentual de desinteresse em relação às demais ações, o que reflete um elevado nível de conscientização sobre os benefícios de uma alimentação equilibrada. Esse entendimento é relevante, pois indica que a maioria dos servidores está na fase de manutenção dessa ação.

A alimentação saudável exerce uma influência positiva ao longo de todo o processo de envelhecimento. Assim, no momento de transição para a aposentadoria, torna-se fundamental incluir ações educativas que visem orientar os servidores sobre a importância de uma alimentação balanceada, com o objetivo de incorporar hábitos que favoreçam a saúde e o bem-estar a longo prazo (Costa *et al.*, 2022).

Dessa forma, a adoção de uma alimentação equilibrada como ação preventiva e educativa deve ser incentivada nos Programas de Preparação para Aposentadoria (Fuzaro *et al.*, 2016). Para tanto, os autores sugerem que os PPAs incluam atividades como cursos de culinária voltados para a preparação de refeições saudáveis e de baixo custo, complementados por palestras que destaquem a importância de uma alimentação balanceada.

Sobre hábitos preventivos, a **prática de consultas e exames médicos de *check-up*** é um comportamento com alto envolvimento, com 63% dos servidores fazendo *check-ups* há bastante tempo. 10% estão na fase de contemplação, pensando em fazer algo sobre isso, e 2,4% não estão interessados. Dessa forma, percebe-se que a maior parcela dos respondentes reconhece a importância de monitorar a sua saúde de maneira preventiva.

Yeung *apud* França *et al.* (2017) destaca que um dos principais domínios no planejamento para a aposentadoria é o cuidado com a saúde. Esse domínio tem como objetivo preservar a saúde no período pré-aposentadoria, incentivando a adoção de práticas como a realização de atividades físicas regulares, a manutenção de uma alimentação saudável e a realização periódica de exames preventivos.

Na presente análise, constatou-se que, entre as práticas de saúde avaliadas, a que se encontra em maior estágio de manutenção é a realização de consultas

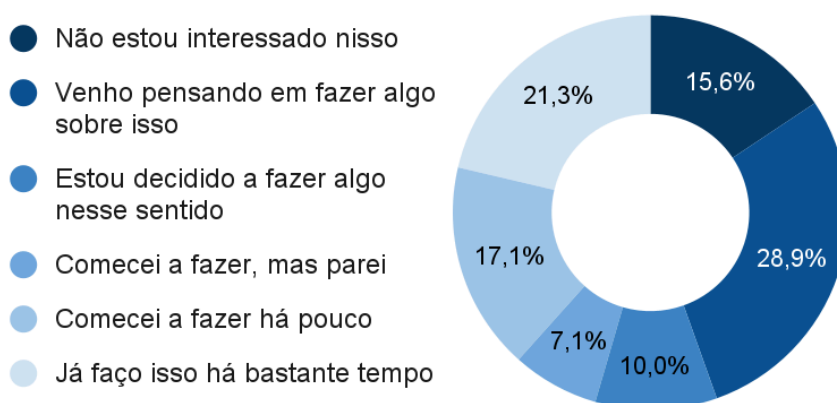
médicas e exames de *check-up*, seguida pela adoção de uma alimentação saudável, e, por último, a prática regular de atividades físicas. Contudo, observa-se que, embora haja conscientização das práticas de saúde entre a maioria dos participantes, ainda há um caminho a percorrer para que se tornem plenamente estabelecidas.

A literatura recomenda que os Programas de Preparação para Aposentadoria promovam o estímulo contínuo à avaliação da saúde, além de oferecer orientações sobre alimentação, exercícios físicos e outros cuidados com a saúde física e mental (França, 2002).

4.2.2 Investimentos Financeiros

Quanto a **ter investimentos financeiros para o futuro**, os dados apresentados indicam que 21,3% dos servidores já realizam essa prática há bastante tempo, enquanto 17,1% iniciaram recentemente. Além disso, 28,9% estão em fase de contemplação, pensando em fazer algo sobre isso, e 15,6% dos participantes não estão interessados em realizar investimentos, o que evidencia a necessidade de conscientização e orientação sobre o tema (ver Gráfico 8).

Gráfico 8 - Distribuição do envolvimento dos participantes nas atividades relativas à categoria “Investimentos Financeiros”



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

A literatura ressalta a importância do planejamento financeiro para a aposentadoria (França, 2002, França, 2009; Zanelli *et al.*, 2009; Bressan *et al.*, 2013, Simões, 2022), enfatizando a relevância dessa prática para garantir segurança financeira na fase pós-trabalho. Schuabb e França (2020) descrevem o

planejamento financeiro como um processo com o qual o indivíduo se compromete para garantir a segurança orçamentária na aposentadoria, sendo um dos pilares para promover um envelhecimento saudável. O aspecto financeiro, portanto, exerce impacto direto na viabilização dos planos de aposentadoria, permitindo que os indivíduos concretizem seus projetos para essa etapa da vida.

Nos PPAs, o planejamento financeiro tem se consolidado como um dos temas centrais, com o intuito de sensibilizar os participantes em relação à gestão de seus recursos financeiros para a aposentadoria, especialmente para aqueles que ainda não adotam essa prática. Além disso, a aposentadoria pode acarretar a diminuição dos rendimentos, e por receio ou dificuldade de lidar com a questão financeira, os aposentados exprimem grande angústia (Zanelli *et al.*, 2009).

Na pesquisa de Martins e Borges (2017), após a instituição estudada abordar a importância do planejamento financeiro no âmbito do PPA analisado, a atitude inicial de revolta, decorrente da percepção de perda de benefícios com a aposentadoria, transformou-se em uma postura mais proativa de enfrentamento do problema. Assim, a educação financeira, inserida nesses programas, é vista como uma ferramenta necessária para facilitar a adaptação à aposentadoria, ajudando os servidores a ajustarem seus comportamentos de poupança para o futuro (Schuabb; França, 2020), além de promover a conscientização sobre a possível redução de rendimentos na fase pós-carreira.

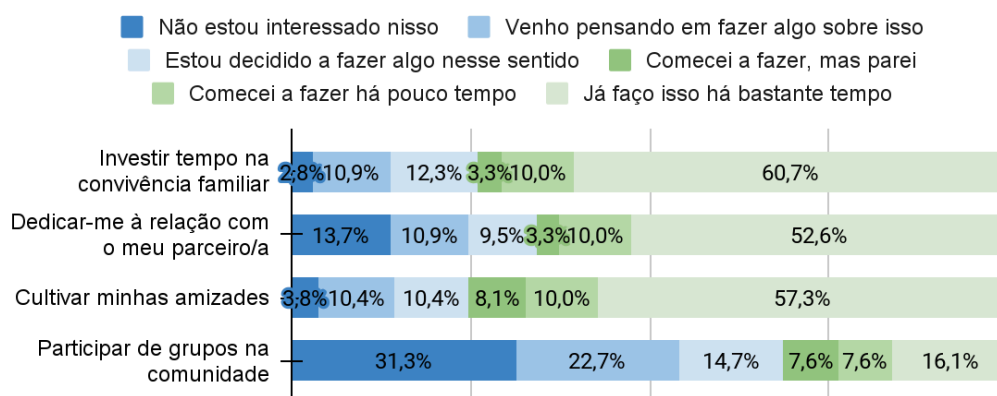
Embora uma parte dos participantes adote práticas de investimento financeiro para o futuro ou esteja em fases iniciais, a maioria se encontra no estágio de contemplação, pensando em fazer algo sobre isso. Além disso, outra parte ainda demonstra desinteresse em relação a essas práticas. Diante desse cenário, o órgão possui um importante papel em incentivar e promover estratégias que ampliem essa conscientização, com vistas a torná-la consistente.

Ainda que a maioria dos participantes se beneficiem de regras previdenciárias mais favoráveis, os resultados deste estudo evidenciam a necessidade de ações estratégicas para sensibilizar os trabalhadores sobre a importância do planejamento financeiro. Schuabb e França (2020) reforçam que essa educação financeira deve ser contínua, acompanhando toda a trajetória profissional, a fim de garantir maior segurança financeira na aposentadoria.

4.2.3 Interação Social

No que se refere às interações sociais, o Gráfico 9 ilustra o nível de envolvimento nas seguintes atividades: investir tempo na convivência familiar, dedicação ao relacionamento com o(a) parceiro(a), cultivo de amizades e participação em grupos na comunidade.

Gráfico 9 - Distribuição do envolvimento dos participantes nas atividades relativas à categoria “Interação Social”



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

Investir tempo para a convivência familiar é uma prioridade para muitos servidores, com 60,7% dos participantes no estágio de manutenção, relatando que já o fazem há bastante tempo. 12,3% afirmam estar decididos a aumentar o tempo investido com suas famílias, 10% começaram recentemente a dedicar mais atenção à vida familiar, enquanto 2,8% não tem interesse nessa atividade.

Além da convivência familiar, a **dedicação à relação com o(a) parceiro(a)** também se mostra relevante, com 52,6% já envolvidos nessa atividade há bastante tempo e 9,5% decididos a se dedicar mais ao(a) parceiro(a). 10,9% em estágio de contemplação, pensando em fazer algo sobre isso e 13,7% não tem interesse nessa atividade. Esses percentuais indicam que a maioria dos participantes tem comportamentos de manutenção das relações familiares e conjugais em seus cotidianos.

Sobre o assunto, França *et al.* (2013) afirmam que a aposentadoria possui um caráter complexo e multideterminado, interligando fatores profissionais e pessoais, sendo as questões familiares um componente essencial. Nesse contexto, Antunes e Moré (2014) identificaram que o ambiente familiar está intrinsecamente vinculado ao

processo de desligamento laboral, influenciando não apenas as expectativas em relação à aposentadoria, mas também proporcionando o suporte necessário para a adaptação a essa nova fase da vida.

A participação de familiares em PPAs é, portanto, de grande relevância tanto para o futuro aposentado quanto para sua família (França, 2002; Bressan *et al.*, 2013; Soares *et al.*, 2007; Netto; Netto, 2008). Contudo, Fonseca (2019) identificou que apenas quatro das 24 universidades federais que oferecem PPAs preveem explicitamente a participação de familiares em seus programas. Esse dado ressalta a importância de um planejamento inclusivo que envolva aqueles com quem o futuro aposentado compartilha sua vida e afetos, uma vez que muitos dos desafios enfrentados na aposentadoria ocorrem no ambiente familiar (Garcia, 2022). Assim, incluir os familiares nos PPAs pode facilitar uma adaptação mais harmoniosa, reforçando o papel da família como agente de suporte na aposentadoria (Netto; Netto, 2008).

No que diz respeito ao **cultivo de amizades**, essa atividade tem alto envolvimento dos participantes, com 57,3% em estágio de manutenção, engajados há bastante tempo. O desinteresse nessa prática é baixo, com 3,8% dos respondentes, o que ressalta a importância social e pessoal que os participantes atribuem às amizades. Esse resultado é positivo no contexto da preparação para a aposentadoria, pois, como aponta França (2002), existe uma preocupação entre muitos trabalhadores de que os relacionamentos sociais possam diminuir após a aposentadoria, especialmente para aqueles que mantêm amizades restritas ao ambiente de trabalho.

Em contrapartida, a **participação dos servidores em grupos na comunidade** apresenta o menor nível de engajamento desta categoria, com 31,3% dos participantes afirmando não ter interesse. Esse dado pode sugerir uma desconexão com o entorno social ou uma falta de percepção sobre os benefícios dessa prática. No entanto, 16,1% já realizam essa atividade há bastante tempo, e 22,7% encontram-se na fase de contemplação, pensando em fazer algo sobre isso. Esse contexto sugere que há espaço para ações institucionais que incentivem maior envolvimento dos servidores na comunidade.

Para França (2002), é certo que as pessoas tendem a se aproximar por interesses comuns, sendo o ambiente de trabalho um dos pontos de convergência mais fortes. No entanto, diversificar interesses e atividades pode facilitar a ampliação

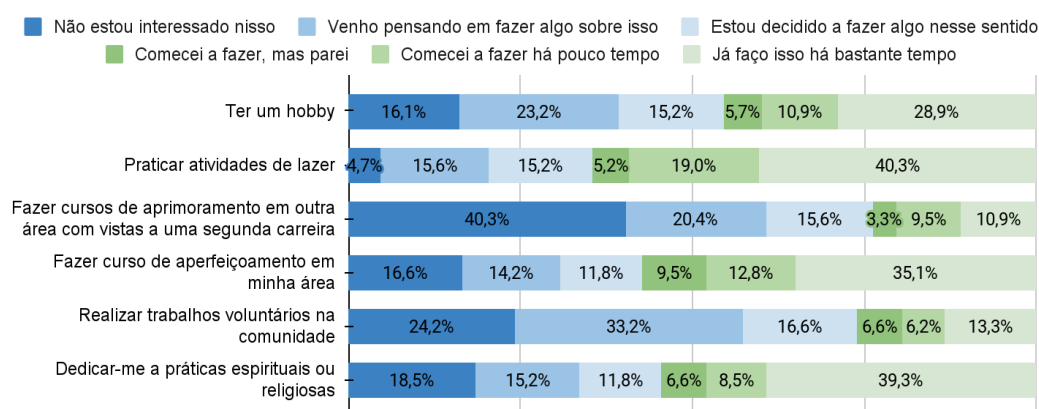
do círculo de amizades, algo que é crucial na fase de transição para a aposentadoria. Os PPAs devem desempenhar um papel central nesse processo, incentivando os pré-aposentados a resgatar amizades antigas e a se engajar em novos grupos sociais.

Dessa forma, observa-se que a participação em grupos na comunidade apresenta o menor nível de envolvimento, dentre as atividades da categoria "Interação Social". Quanto às demais práticas, embora a maioria dos participantes esteja em estágio de manutenção, há espaço para que as atividades sejam mais consolidadas entre os demais servidores. Assim, considerando que são importantes práticas para a construção de um suporte social mais abrangente, a instituição pode implementar ações que promovam o fortalecimento das relações interpessoais, tanto no contexto familiar quanto social, contribuindo para uma transição mais bem-sucedida para a aposentadoria.

4.2.4 Ocupação

As atividades de ocupação foram representadas pelas seguintes práticas: ter um *hobby*, praticar atividades de lazer, realizar cursos de aprimoramento em outra área objetivando uma segunda carreira, envolvimento com cursos de aperfeiçoamento na área de atuação atual, realizar trabalhos voluntários na comunidade e dedicação a práticas espirituais e religiosas (ver Gráfico 10).

Gráfico 10 - Distribuição do envolvimento dos participantes nas atividades relativas à categoria "Ocupação"



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

No que diz respeito a **ter um hobby**, 28,9% dos respondentes realizam essa prática há bastante tempo, e 10,9% começaram a fazer há pouco tempo. No entanto,

16,1% não têm interesse, 23,2% vem pensando em fazer algo sobre isso, e 15,2% estão decididos a fazer algo nesse sentido. Já as **atividades de lazer** são mais integradas na vida dos servidores, com 40,3% praticando há bastante tempo e 19,0% começando a fazer há pouco tempo. No entanto, uma parcela de 4,7% não está interessada nisso e 15,6% vem pensando em fazer algo sobre isso. Portanto, nessas práticas, a maior parcela dos servidores encontram-se em estágio de manutenção.

Sobre a temática, a pesquisa de Martins *et al.* (2017) relatou a experiência de um Programa de Educação para a Aposentadoria (EPA) em uma autarquia federal, revelando mudanças significativas nas intenções e comportamentos dos participantes após a avaliação do programa. No que diz respeito à ocupação do tempo livre, observou-se uma evolução no envolvimento com lazer e *hobbies*, pois, após a participação no programa, os indivíduos passaram da fase de contemplação para a tomada de decisão de adotar um *hobby*, assim como dedicaram mais tempo às atividades de lazer.

Pereira e Guedes (2012) ressaltam que abandonar o papel profissional não é uma tarefa simples, especialmente em uma sociedade que supervaloriza o trabalho e despreza o tempo livre. Nesse sentido, França e Soares (2009) enfatizam a importância de vivenciar novas experiências e, dentre os projetos ligados ao lazer, figuram: viagens, atividades artísticas (como aprender a tocar um instrumento musical, pintura e desenho), promover encontros sociais (como cozinhar para amigos) e praticar esportes por prazer, e não apenas por recomendação médica.

Além disso, o lazer, assim como as atividades culturais e de turismo, desempenham um papel central nos PPAs. Durante a vida ativa, muitos trabalhadores enfrentam dificuldades em acessar essas atividades, seja pela escassez de tempo, limitações financeiras ou pela sobrecarga de responsabilidades familiares (Fukushima *et al.*, 2016).

No que diz respeito ao interesse em realizar **cursos de aprimoramento em outra área objetivando uma segunda carreira**, 40,3% não têm interesse em se qualificar para uma nova carreira, sugerindo que, para a maior parcela dos participantes, a qualificação para o desenvolvimento de outra atividade profissional na aposentadoria não é uma prioridade. Insta destacar que essa atividade foi a que despertou o menor interesse dentre as listadas, em todas as categorias.

Em contraponto, o **envolvimento com cursos de aperfeiçoamento na área de atuação atual** apresenta uma consistência maior. Enquanto 16,6% dos respondentes afirmaram não ter interesse nessa atividade, 35,1% estão em estágio de manutenção, afirmando realizar essa atividade há bastante tempo, e 12,8% no estágio de ação, tendo iniciado recentemente. Esses dados refletem uma continuidade no processo de aperfeiçoamento profissional dentro de suas respectivas áreas de atuação.

Quanto à realização de **trabalhos voluntários na comunidade**, 24,2% dos participantes não demonstram interesse, enquanto 33,2% estão em fase de contemplação, considerando a possibilidade de se envolver e 16,6% estão decididos a iniciar. 13,3% já praticam o voluntariado há bastante tempo e 6,2% começaram a fazer há pouco tempo. Esses dados indicam que, embora o voluntariado não seja de interesse para uma parte dos servidores, a maior parcela está inclinada a realizar essa atividade.

Autores sinalizam a importância do trabalho voluntário como atividade favorável na preparação para a aposentadoria (França, 2002; França; Soares, 2009; Murta *et al.*, 2014; Leandro-França *et al.*, 2014; Martins; Borges, 2017). Segundo Figueiredo (2005), o trabalho voluntário, mesmo quando iniciado antes da aposentadoria, serve como uma estratégia adaptativa para lidar com o processo de envelhecimento e com o afastamento gradual do mundo laboral, além de facilitar a manutenção de contatos sociais e profissionais com pessoas de faixas etárias diversas, permitindo usar a experiência pessoal e profissional para que o indivíduo permaneça socialmente engajado e valorizado.

O nível de envolvimento nessa atividade pode ser compreendido à luz do princípio da participação social discutido por Paloalto (2007), que associa o engajamento em grupos comunitários à capacidade dos indivíduos de compreender e interagir com seu entorno social. Segundo a autora, essa participação é fundamental para promover mudanças comportamentais e de atitude, fortalecer a solidariedade e fomentar uma convivência social saudável. No contexto da aposentadoria, a integração em atividades comunitárias torna-se ainda mais relevante, pois permite que os aposentados mantenham-se ativos socialmente, beneficiando-se do apoio oferecido por seus pares (Paloalto, 2007).

Esses achados indicam que o trabalho voluntário pode desempenhar um importante papel na promoção do bem-estar e da integração social dos

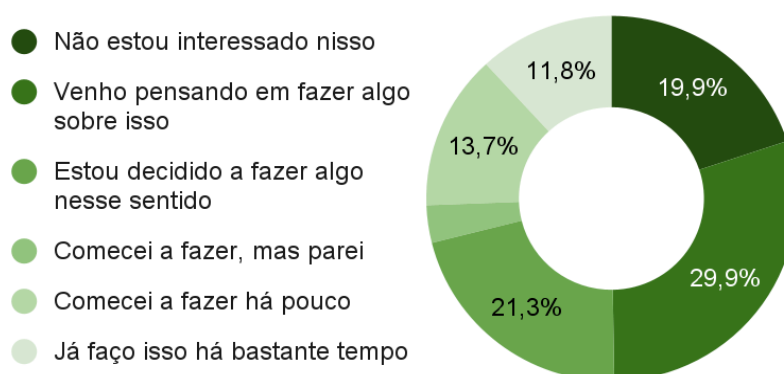
aposentados. Dado a inicial inclinação da maior parcela dos participantes em direção ao voluntariado, a gestão do IFPE pode desempenhar um papel ativo no estímulo a essas iniciativas visando a manutenção dessas atividades.

Por fim, quanto à dedicação **às práticas espirituais e religiosas**, a maior parcela (39,3%) está em estágio de manutenção. Embora 18,5% dos respondentes não tenham interesse em práticas desse tipo, Leandro-França (2014) destaca que, mesmo pouco abordadas em PPA's, as práticas espirituais e religiosas podem funcionar como recursos valiosos em ações de educação para a aposentadoria. Segundo a autora, participantes desses programas frequentemente relatam que a fé e a conexão com algo maior são vantajosas para o desenvolvimento individual e para lidar com dificuldades. Portanto, incluir temas relacionados à religiosidade e à espiritualidade pode facilitar uma adaptação mais harmoniosa às mudanças que ocorrem nessa fase da vida.

4.2.5 Projetos para aposentadoria

Quanto à **investir em projetos adaptados/executados a partir da aposentadoria**, constatou-se que 11,8% estão envolvidos nessa atividade há bastante tempo, enquanto 13,7% encontram-se no estágio de ação, tendo iniciado recentemente. Além disso, 21,3% estão no estágio de preparação, decididos a fazer algo nesse sentido. Por outro lado, 19,9% dos respondentes afirmaram não ter interesse, atualmente, nessa atividade, e a maior parcela dos participantes (29,9%) encontra-se no estágio de contemplação, pensando em fazer algo sobre isso (Gráfico 11).

Gráfico 11 - Distribuição do envolvimento dos participantes na atividade relativa à categoria “Projetos para aposentadoria”



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

De acordo com Batalha *et al.* (2022), a aposentadoria pode desencadear crises identitárias, mas também ser uma fase de renovação, proporcionando novas oportunidades de promoção do bem-estar. As mudanças que acompanham essa transição podem gerar alterações significativas no cotidiano, exigindo adaptações e a reorganização dos projetos de vida. Nesse contexto, é relevante destacar o papel dos PPAs como momentos propícios para a (re)construção de projetos de vida, priorizando os interesses pessoais e as atitudes necessárias para a sua realização (França; Soares, 2009).

A oferta de PPAs proporciona aos servidores, que ainda não estão engajados em novos projetos, a oportunidade de visualizar sua trajetória de forma mais concreta. A aposentadoria, então, pode ser reconhecida como um momento de liberdade que permite o investimento em iniciativas que, ao longo da vida profissional, foram frequentemente negligenciadas. Essa nova perspectiva não apenas encoraja a reflexão sobre o futuro, mas também possibilita uma reorganização da vida, permitindo que os indivíduos priorizem aquilo que realmente é significativo para eles (Andrade; Torres, 2020).

Observa-se que a maior parcela dos participantes encontra-se em estágio de contemplação. No entanto, há também uma parcela que não demonstra interesse nessa atividade, evidenciando a possível necessidade de apoio institucional. Para Silva (2022), a preparação para a aposentadoria envolve múltiplas circunstâncias e ocorre em tempos e estágios distintos para cada indivíduo, demandando ações que considerem essas particularidades.

Nesse contexto, os conteúdos oferecidos nos PPAs devem estar alinhados aos projetos de vida dos participantes, permitindo que cada indivíduo estabeleça suas próprias prioridades conforme seus interesses. Dessa forma, a preparação para essa nova fase deve ser estruturada em torno de um projeto de vida que contemple os desejos, motivações e possibilidades reais do futuro aposentado, favorecendo sua transição e adaptação (Sampaio *et al.*, 2019).

4.3 INICIATIVAS ALMEJADAS PELOS SERVIDORES VOLTADAS À PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Esta seção objetivou conhecer as iniciativas almejadas pelos servidores voltadas à preparação para aposentadoria, com base nas respostas obtidas a duas questões abertas, detalhadas a seguir e analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo.

A primeira pergunta buscava identificar quais ações o IFPE poderia implementar para auxiliar os servidores na preparação para a aposentadoria. Foram coletadas 188 respostas, apesar de a participação não ser obrigatória. Entre essas, quatro participantes não abordaram diretamente a questão, 25 afirmaram não ter opinião formada ou nunca terem refletido sobre o tema, e dois expressaram satisfação com as iniciativas atuais. As 157 respostas restantes trouxeram contribuições relevantes sobre o papel da instituição nas ações de preparação para a aposentadoria.

Essas 157 respostas foram organizadas em cinco categorias: “Ações de desenvolvimento, educativas e/ou recreativas”, “Gestão de Pessoas”, “Fortalecimento das políticas internas”, “Solução Tecnológica” e “Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)” (Quadro 6).

Quadro 6 - Ações que o IFPE poderia implementar para facilitar a preparação para aposentadoria, na perspectiva dos servidores

Categoria	Respostas
Ações de desenvolvimento, educativas e recreativa	“Palestras sobre o tema aposentadoria” “Maior quantidade de informações aos servidores no que se refere a este assunto; Envolvimento da comunidade em ações relacionadas a práticas desportivas e artísticas.” “Confeccionar uma cartilha com orientações específicas” “Orientações por podcasts” “Maior divulgação sobre o tema”
Gestão de Pessoas	“Ter um acompanhamento mais próximo do servidor orientando nesse processo para a aposentadoria” “Valorização da jornada institucional do servidor que se aposenta” “Incentivo e liberação do/da servidor/a para participar das atividades sobre preparação da aposentadoria” “Redução da carga horária ano a ano até a aposentadoria (iniciando a redução nos últimos 5 anos)”
Fortalecimento das políticas internas	“Fortalecer e ampliar o núcleo 60+” “Convidar servidores/as para participarem do Núcleo 60+ (excelente oportunidade para entrar em contato com pessoas idosas)” “Ter um olhar mais atento às comissões dos 60+”

Solução Tecnológica	“Planilha interativa com o tempo que resta para conclusão do tempo de serviço.” “Fornecer uma calculadora de aposentadoria baseada nas nossas informações institucionais”
Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)	“Deveria implementar "a preparação para a aposentadoria" como um programa institucional” “Programa específico de preparação para aposentadoria.”

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

Os participantes ressaltam a importância de implementar **ações de desenvolvimento, educativas e recreativas**, através da promoção de palestras, orientação por podcasts e confecção de cartilha, sugerindo que o IFPE invista nessas iniciativas. Esse achado está alinhado com Costa e Costa (2016), que apontam que, nas experiências já consolidadas de PPAs, a realização de palestras sobre variados temas é uma das atividades mais recorrentes, com a possibilidade de os participantes sugerirem tópicos adicionais conforme suas necessidades específicas. Adicionalmente, os autores destacam que um PPA não deve se limitar apenas às palestras, sendo fundamental incluir outras atividades, como rodas de conversa, sessões de cinema seguidas de debates, vivências de relaxamento e meditação, além de oficinas de artes, jardinagem e culinária.

Ademais, entre as sugestões apresentadas pelos participantes, emergiu a demanda por uma maior disseminação de informações sobre o tema. A literatura ressalta que as ações de divulgação de temáticas relativas à preparação para aposentadoria são fundamentais para alcançar a comunidade acadêmica, pois contribui para que as iniciativas institucionais sejam amplamente conhecidas e veiculadas de maneira eficiente (Garcia; Pepe, 2022).

Quanto às **práticas de gestão de pessoas**, as sugestões incluíram: a oferta de maior suporte individualizado, incentivo à liberação do servidor para participar das atividades de preparação para aposentadoria, redução da carga horária nos anos próximos à aposentadoria e valorização da jornada institucional do servidor que se aposenta. A literatura destaca a importância de um acompanhamento nesse processo de transição, favorecendo um planejamento gradual e ajustado às necessidades individuais (Costa; Costa, 2016).

Em complementação, incentivar a liberação dos servidores para participar das atividades de preparação para aposentadoria, sem que haja prejuízo em sua remuneração, é fundamental para a adesão ao programa. Assim, práticas como o

envio de e-mails às chefias para solicitar a liberação dos servidores inscritos têm sido incluídas no planejamento dos PPAs como forma de sensibilização dessas iniciativas (Caro *et al.*, 2021; Murta *et al.*, 2014).

No que se refere à **valorização da trajetória institucional do servidor** que se aposenta, o PPA do Instituto Federal do Sergipe adota essa prática (Quadro 2), ao estabelecer o seguinte objetivo específico em seu PPA: “Reconhecer publicamente os relevantes serviços prestados pelos/as servidores/as durante a sua vida funcional no instituto.” Essa iniciativa oferece um sentimento de reconhecimento pelo tempo dedicado à carreira no órgão, onde muitos servidores investem grande parte de sua vida profissional.

No **fortalecimento de políticas internas**, destaca-se a atuação do Núcleo 60+ do IFPE - *campus* Olinda. Este Núcleo, implantado em 2023 e inspirado nas Universidades da Terceira Idade, visa, além da extensão e pesquisa, orientar e executar ações de ensino, assistência estudantil e gestão de pessoas idosas, promovendo a temática do envelhecimento na instituição para as comunidades interna e externa (Júnior, 2024).

Sobre o assunto, Garcia (2017) ressalta a importância das Universidades Abertas para idosos como uma inovação interdisciplinar, destacando a necessidade de estratégias que aproximem as pessoas idosas ao ambiente educacional a fim de repensar as atitudes quanto ao envelhecimento, garantindo que os indivíduos tenham perspectivas mais diversas sobre a vida. Além disso, é necessário que as universidades invistam em projetos de extensão e pesquisa, assim como na criação de grupos focados na preparação para aposentadoria. Esses grupos podem discutir e trabalhar os fatores que dificultam a vivência dessa fase da vida, ajudando os participantes a perceberem os ganhos como mais gratificantes do que as perdas (Nascimento; Polia, 2019).

Soluções tecnológicas também foram sugeridas, através do uso de ferramentas digitais para auxiliar na preparação para aposentadoria, como planilhas e calculadoras. A adoção de tecnologias avançadas pelas instituições públicas não só otimiza seus procedimentos como também eleva a satisfação dos servidores. Nesse contexto, dispor de simuladores que permitam a projeção do cálculo da aposentadoria antes do servidor se afastar ou formalizar o processo de solicitação do benefício pode proporcionar benefícios para o servidor e para a instituição (Santana, 2023).

Por fim, foi mencionado, exatamente, a necessidade de implementação de **Programas de Preparação para Aposentadoria** (PPAs), reforçando a importância de uma abordagem institucional formalizada que vise a preparação e o planejamento dos servidores para a aposentadoria.

Em relação aos conteúdos que os participantes gostariam que fossem abordados em um Programa de Preparação para Aposentadoria, foram coletadas 186 respostas, embora a participação não fosse obrigatória. Dentre essas, seis não trataram diretamente da questão, 17 afirmaram não saber ou nunca ter refletido sobre o tema, e cinco mencionaram que não participariam de um PPA, mesmo que fosse oferecido. Um participante declarou estar satisfeito com os conteúdos atualmente disponibilizados. As 157 respostas restantes trouxeram sugestões sobre os conteúdos que os servidores gostariam que fossem incluídos em um PPA.

As contribuições foram analisadas e organizadas em categorias temáticas: “Saúde”, “Investimento Financeiro”, “Interação Social”, “Ocupação”, “Projetos para Aposentadoria” e “Legislação Previdenciária” (Quadro 7).

Quadro 7 - Sugestões de conteúdos para um Programa de Preparação para Aposentadoria, na perspectiva dos servidores

Categoria	Respostas
Saúde	“Saúde mental e física” “Prevenção de Saúde” “Cuidados com a saúde” “Saúde, alimentação” “Cuidados com a saúde física e mental na aposentadoria” “Palestra sobre a importância da promoção da saúde” “Aposentadoria X saúde mental”
Investimento Financeiro	“Preparação financeira para a aposentadoria” “Educação financeira” “Planejamento financeiro para aposentadoria” “Finanças” “Curso de finanças básicas” “Como fazer investimentos” “Finanças (Reserva de emergência e plano alternativo previdenciário)”
Interação Social	“Grupos de intercâmbio entre os IFs” “Oportunidades de interação com a sociedade” “Programas de integração à sociedade” “Apoio familiar” “Promover encontros servidores/as entre os campi que estão próximos da aposentadoria”
Ocupação	“Grupo de estudos diversificados” “Parcerias com instituições para trabalho voluntário” “Ofertando cursos de capacitação aos servidores onde pudessem progredir na vida funcional.”

<p>Projetos para Aposentadoria</p>	<p>“Atividades pós-carreira;” “Implementar atividades para sua vida após aposentadoria” “Opções de atividades que contemplem aposentados” “O que fazer qdo se aposentar?” “Atividades pós aposentadoria” “Como manter uma vida ativa após a aposentadoria”</p>
<p>Legislação Previdenciária</p>	<p>“Critérios para a aposentadoria (opções, tempo de serviço, abono de permanência, entre outros)” “Entenda as leis para sua carreira.” “Leis e direitos e propostas de mudanças.” “Legislação vigente sobre aposentadoria no serviço público federal;” “Detalhamento das regras e como isso nos afeta em nosso contexto” “Visão clara sobre as regras;” “Quais os requisitos para conseguirmos nos aposentar.” “Gostaria de saber sobre a legislação e os cálculos da minha aposentadoria.” “Critérios e legislação sobre aposentadoria”</p>

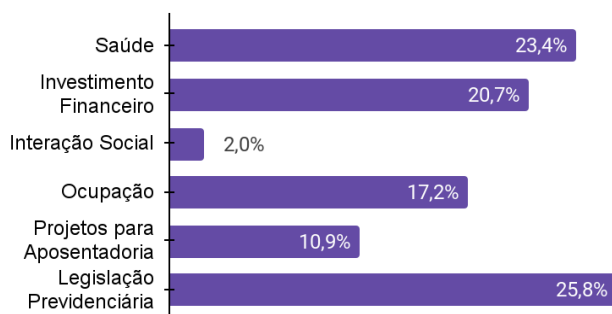
Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

As sugestões relacionadas à **saúde** abrangem assuntos referentes à saúde mental e física, alimentação e práticas de prevenção. Já as contribuições relacionadas a **investimentos financeiros** incluem tópicos como educação financeira, planejamento financeiro e a realização de cursos sobre finanças e investimentos. No que diz respeito à **interação social**, os participantes mencionaram a importância de grupos de intercâmbio entre as Instituições de Ensino, a criação de oportunidades para interação com a sociedade, o apoio familiar e a promoção de encontros entre servidores que estão próximos da aposentadoria (Quadro 7).

Quanto à **ocupação**, foram destacadas iniciativas como grupos de estudos, parcerias com instituições para trabalho voluntário e a oferta de cursos de capacitação voltados à progressão na carreira. Os participantes também abordaram os **projetos voltados para a aposentadoria**, propondo opções de atividades que promovam a manutenção de uma vida ativa nessa fase da vida. Por fim, no que se refere à **legislação previdenciária**, foram sugeridos temas como tempo de serviço, abono de permanência, detalhamento de regras, requisitos e cálculos necessários para a aposentadoria (Quadro 7).

Adicionalmente, a distribuição quantitativa dessas sugestões de conteúdos para um PPA pode ser visualizada no Gráfico 12.

Gráfico 12 - Percentual de categorias sobre sugestões de conteúdos para um Programa de Preparação para Aposentadoria



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria (2024)

Assim, observa-se os conteúdos apontados pelos participantes como importantes para serem incluídos em um PPA no IFPE, estando alinhados com a literatura acadêmica (França *et al.*, 2019; Fonseca, 2019; Carneiro, 2020). França *et al.* (2019) analisou o perfil dos Programas de Preparação para Aposentadoria desenvolvidos em instituições públicas brasileiras entre 2014 e 2016, identificando que os temas mais recorrentes incluíam: aspectos legais da aposentadoria, planejamento financeiro, saúde e projeto de vida, envelhecimento, lazer, identidade, qualidade de vida e família. De forma semelhante, Fonseca (2019) destacou os principais temas abordados nos PPAs das Universidades Federais do país, sendo estes, em ordem de maior frequência: saúde e qualidade de vida, pós-carreira, projeto de vida, finanças, legislação previdenciária, aspectos psicológicos, lazer e espiritualidade, relacionamentos familiares e sociais, voluntariado e oportunidades de negócios.

Complementando essas análises, Carneiro (2020) conduziu uma investigação sobre as sugestões dos servidores em relação aos temas que deveriam ser abordados no Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) de uma Instituição Federal de Ensino. As principais categorias identificadas, foram: planejamento financeiro, legislação específica sobre aposentadoria, entretenimento e qualidade de vida, atividades ocupacionais remuneradas pós-aposentadoria, empreendedorismo e apoio psicológico, promoção da saúde e projetos de vida para a terceira idade, voluntariado e a criação de um PPA voltado para servidores com deficiência.

Por fim, em relação ao interesse em receber o resultado final da pesquisa, 67,77% (n = 143) dos participantes informaram seus e-mails, demonstrando interesse em acessar os resultados da versão final do estudo.

5 RECOMENDAÇÕES

A partir da análise e discussão dos resultados obtidos na pesquisa, como também da fundamentação teórica apresentada, este capítulo apresenta as principais recomendações que visam contribuir com a preparação para aposentadoria dos servidores do IFPE (Quadro 8). Essas recomendações compõem o Relatório Técnico Conclusivo, apresentado como Produto Técnico-Tecnológico deste trabalho.

Quadro 8 - Principais ações a serem implementadas na preparação para aposentadoria dos servidores do IFPE

RECOMENDAÇÃO	JUSTIFICATIVA
Implantar a preparação para a aposentadoria como um programa institucional, utilizando como principal base legal a Portaria SGP n° 12/2018, que disciplina e institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos vinculados ao SIPEC.	O PDI 2022-2026 do IFPE trata da temática como meta institucional; Legislações federais disciplinam a responsabilidade das organizações na educação e preparação para a aposentadoria dos servidores - Portaria SGP n° 12/2018, Brasil (1994) e Brasil (2003); Foi incluída como uma das iniciativas solicitadas pelos participantes da pesquisa.
Nas iniciativas de preparação para a aposentadoria, implementar ações de desenvolvimento e educativas, como: palestras, orientação por podcasts e cartilhas.	Algumas dessas práticas, além de citadas pelos servidores participantes da pesquisa, são adotadas como ferramentas de orientação.
Priorizar a implementação de momentos informativos relacionados à legislação previdenciária, abordando os temas: legislação para aposentadoria; critérios, regras e cálculos.	A partir da análise dos resultados do questionário sociodemográfico, observou-se que a maior parte dos servidores desconhece os critérios e o tempo necessário para a obtenção da sua aposentadoria. Além de se preocuparem com as mudanças nas diretrizes legais; Legislação previdenciária foi o tema mais citado pelos servidores, entre os conteúdos que gostariam que fossem incluídos em um PPA.
Aprimorar a iniciativa “Diálogos com a Seguridade Social” e integrá-la a um futuro PPA da instituição.	A partir de consulta encaminhada ao IFPE (e demais IFs do Nordeste) por meio da plataforma Fala.BR, durante a realização deste trabalho, obteve-se como resposta que a Instituição possui uma iniciativa chamada “Diálogos com a Seguridade Social” que trata dos aspectos legais da aposentadoria.
Implementar atividades de promoção à saúde do servidor contendo os temas: saúde física, saúde mental, saúde preventiva e alimentação saudável.	Saúde foi o segundo tema mais lembrado pelos servidores, entre os conteúdos que gostariam que fossem abordados em um PPA.

<p>Na implementação de atividades de promoção à saúde, deve-se observar que a prática está consolidada para a maioria dos servidores.</p>	<p>A análise da escala EMCPA, demonstrou que, nas ações referentes à saúde (atividade física, alimentação saudável e exames de check-up), os servidores encontram-se em estágio de manutenção, em que a maioria afirma realizar essas atividades há bastante tempo.</p>
<p>Priorizar iniciativas voltadas à finanças, considerando o interesse demonstrado pelos servidores que ainda não realizam essa atividade.</p>	<p>Observou-se que os servidores encontram-se, majoritariamente, no estágio de contemplação da EMCPA, o que significa que estão pensando em fazer algo acerca da atividade proposta. Isso indica que iniciativas com esse tema teriam uma boa adesão.</p>
<p>Incluir atividades relativas a finanças, abordando os temas: educação financeira, investimentos, previdência complementar.</p>	<p>Investimento foi o terceiro tema mais mencionado pelos servidores, entre os conteúdos que gostariam que fossem abordados em um PPA.</p>
<p>Incentivar a liberação dos servidores para participar das atividades de preparação para aposentadoria.</p>	<p>Essa prática, além de ter sido destacada pelos servidores participantes da pesquisa, é adotada pelas instituições como ferramenta de incentivo.</p>
<p>Promover iniciativas de valorização da jornada institucional do servidor, proporcionando momentos de homenagens àqueles próximos à aposentadoria ou recentemente aposentados.</p>	<p>A valorização da jornada institucional do servidor deve fazer parte das ações direcionadas a preparação para aposentadoria na instituição, sendo citada pelos servidores entre as iniciativas que gostariam que fossem incluídos em um PPA.</p>
<p>Promover o fortalecimento do “Núcleo 60+” no âmbito da instituição, proporcionando mais visibilidade e ampliando a participação da comunidade acadêmica.</p>	<p>Além da importância do tema “envelhecimento ativo” e do mesmo ter sido citado pelos servidores da pesquisa, a instituição já possui a iniciativa estruturada, que trata dessas questões na comunidade interna e externa.</p>
<p>Maior disseminação de informações sobre a temática “preparação para aposentadoria”.</p>	<p>Essa prática, além de ter sido citada pelos servidores participantes da pesquisa, é fundamental para que as informações sobre o tema sejam melhor veiculadas ao quadro funcional da instituição.</p>
<p>Promover encontros entre servidores que estão próximos da aposentadoria, estimulando as interações sociais.</p>	<p>Essa prática tem sido adotada pelas instituições, sendo citada pelos servidores participantes da pesquisa.</p>
<p>Propiciar atividades relativas a trabalhos voluntários, assim como projetos que podem ser adaptados/executados a partir da aposentadoria.</p>	<p>Observou-se que, nessas atividades, os servidores encontram-se, majoritariamente, no estágio de contemplação da EMCPA, o que significa que estão pensando em fazer algo acerca da atividade proposta. Isso indica que iniciativas com esses temas teriam uma boa adesão.</p>

Fonte: elaborado pela autora (2024).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista os desafios inerentes à preparação para aposentadoria e buscando contribuir com a temática, esta pesquisa teve como objetivo investigar ações que podem ser implementadas pelo Instituto Federal de Pernambuco no processo de preparação para a aposentadoria, sob a perspectiva dos seus servidores.

Para isso, foi realizado o levantamento do perfil sociodemográfico e funcional dos servidores participantes, a identificação dos seus comportamentos em ações favoráveis à preparação para aposentadoria e a indagação aos servidores acerca de iniciativas que favoreçam essa preparação, além da recomendação de estratégias que possam ser adotadas pela gestão do IFPE na preparação para aposentadoria dos seus servidores.

Nos resultados do levantamento do perfil sociodemográfico e funcional, verificou-se a participação de servidores de todas as unidades do IFPE, conferindo representatividade. Observou-se que a maioria dos servidores está sujeito a regras previdenciárias mais favoráveis, em comparação aos demais. Também foi identificado o provável interesse da maioria em continuar trabalhando após a aposentadoria.

Os resultados também revelaram que a maior parte dos servidores desconhece os critérios e o ano em que estarão aptos para se aposentar, mesmo demonstrando preocupação com as mudanças nas diretrizes legais. Esses dados evidenciaram a necessidade de propor ações para orientar os servidores nas temáticas relativas à legislação previdenciária. Identificou-se também que a maioria nunca ouviu falar sobre PPAs, apesar da participação de servidores já aptos à aposentadoria, o que corrobora a necessidade da implementação dessas ações.

Ao investigar o comportamento atual dos servidores em ações favoráveis à preparação para aposentadoria, através da aplicação da Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA), a análise dos dados revelou que os participantes tendem a investir mais nas atividades relacionadas ao fator “Investimento em Autonomia e Bem-Estar”. A partir da análise das 15 atividades presentes na EMCPA, foram identificadas as intenções de comportamento nas ações que compõem as categorias: saúde, investimentos financeiros, interações sociais, ocupação e projetos que podem ser executados a partir da aposentadoria.

Como resultados dessa análise, constatou-se uma ampla variação nas intenções de comportamento, refletindo a natureza multifacetada e individual do envolvimento dos participantes nas categorias relacionadas. Verificou-se a predominância de servidores em estágio de manutenção nas seguintes atividades: praticar atividade física regularmente, ter uma alimentação mais saudável, fazer consultas médicas e exames médicos de *check-up*, investir tempo na convivência familiar, dedicação à relação com o/a parceiro/a, cultivo de amizades, ter um *hobby*, praticar atividades de lazer, fazer cursos de aperfeiçoamento na área de atuação e dedicação às práticas espirituais ou religiosas. Assim, apesar de menor necessidade de intervenção, ao idealizar ações de PPA, é preciso vislumbrar iniciativas que mantenham ou elevem a adesão desse comportamento.

Nas atividades relativas a investimentos financeiros, trabalhos voluntários e projetos adaptados/executados a partir da aposentadoria, observou-se uma predominância de servidores em estágio de contemplação. Isso indica que ações nesse sentido têm a possibilidade de maior adesão, devido ao interesse inicial demonstrado pelos servidores.

No que se refere à realização de cursos de aprimoramento em outra área com vistas à construção de uma segunda carreira, bem como à participação em grupos na comunidade, verificou-se que a maioria dos servidores encontra-se no estágio de pré-contemplação, ou seja, sem demonstrar interesse por essas atividades. Isso evidenciou a necessidade de que, nas ações de preparação para a aposentadoria, sejam implementadas iniciativas de incentivo dessas práticas aos servidores, com objetivo de aumentar o interesse visando maior envolvimento.

Ademais, considerando que nenhuma das atividades analisadas está plenamente consolidada, todas podem ser alvo de intervenções institucionais, podendo integrar um futuro PPA. Contudo, a partir dos resultados, verificou-se que é possível eleger prioridades.

Os dados qualitativos que compõem a pesquisa foram obtidos a partir de questionamento aos servidores participantes em relação às ações de preparação para aposentadoria e dos conteúdos que gostariam que integrassem um PPA. Entre as iniciativas apontadas, destacam-se a realização de palestras, o fortalecimento de políticas internas e a implementação de um PPA. Quanto aos conteúdos sugeridos, os mais mencionados foram: legislação previdenciária, saúde e planejamento financeiro. Observou-se que os conteúdos dos PPAs em instituições públicas

apresentam similaridades. Essas informações, juntamente com os demais resultados já mencionados, embasaram as recomendações e propostas de ações detalhadas no capítulo 5.

Dessa forma, atendidos os objetivos específicos, constatou-se que o propósito do trabalho foi alcançado, a partir da investigação das ações que podem ser implementadas pelo IFPE no processo de preparação para a aposentadoria dos servidores, sendo esta a principal contribuição da pesquisa. As recomendações apresentadas no Produto Técnico-Tecnológico permitem à Instituição implementar ações de preparação para aposentadoria de forma mais assertiva. Além disso, este trabalho contribui para o campo acadêmico, uma vez que foram encontrados poucos estudos que abordam a análise comportamental de trabalhadores nesse contexto.

Como limitação do estudo, identificou-se que a ausência da opção "não se aplica" na EMCPA pode ter representado um entrave quanto às respostas dos participantes. Ademais, foram encontrados trabalhos que empregam essa escala utilizando a análise dos dados por meio de regressão linear simples e múltipla, metodologia que não foi aplicada nesta pesquisa.

Para estudos futuros, recomenda-se investigar os fatores que levam os servidores públicos a desconhecer os critérios necessários para a obtenção de sua aposentadoria. Além disso, é relevante compreender os motivos pelos quais alguns servidores são mais engajados em ações favoráveis à preparação para aposentadoria do que outros, bem como avaliar se a sobrecarga de trabalho constitui um obstáculo para a priorização dessas ações. Também é relevante explorar o interesse ou a motivação dos trabalhadores em continuar suas atividades profissionais durante a aposentadoria, como também compreender a semelhança de conteúdos dos PPAs em diferentes contextos institucionais, identificando os fatores que contribuem para essa padronização.

Em complementação, estudos futuros podem investigar as ações almejadas apenas pelos servidores em abono de permanência, já aptos à aposentadoria, a fim de obter uma visão mais específica sobre as necessidades particulares desse grupo. Por fim, a pesquisa realizada sobre PPAs nos Institutos Federais do nordeste pode subsidiar novos estudos na área.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Expectativa de vida no Brasil em 2023 chega a 76,4 anos, diz IBGE**. Disponível em: <https://www.ebc.com.br>. Acesso em: 14 set. 2024.

ANDRADE, Alessandro Luiz de; RAFALSKI, Julia Carolina; SOUZA, Luiz Gustavo Silva; OLIVEIRA, Manoela Ziebell de. Planejamento para aposentadoria: saúde geral, finanças e qualidade do relacionamento. **Psico**, [S. l.], v. 48, n. 4, p. 317–328, 2017. DOI: 10.15448/1980-8623.2017.4.24797. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/24797>. Acesso em: 15 set. 2024.

ANDRADE, Laura Novaes. **O significado da aposentadoria: o que pensam os trabalhadores?** 2018. 80 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

ANDRADE, Laura; TORRES, Cláudio. Aposentadoria e Atribuição de Significado: Um Estudo com Trabalhadores Ativos no Brasil. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, p. e3652, 2020.

ANDRADE, Sílvia Patricia Cavalheiro de; TOLFO, Suzana da Rosa; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, p. 200-216, 2012.

ANTUNES, Marcos Henrique; MOREÉ, Carmen Leontina Ojeda Ocampo. Família, trabalho e aposentadoria: uma revisão da produção científica no cenário brasileiro. **Contextos Clínicos**, v. 7, n. 2, p. 145-154, 2014.

ANTUNES, Marcos Henrique; SOARES, Dulce Helena Penna; SILVA, Narbal. Orientação para aposentadoria nas organizações: histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível associação com a gestão do conhecimento. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 5, n. 1, p. 43-63, 2015.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: **Boitempo**, 2000.

BARBOSA, Juliana Kelle da Silva Freire; MEDEIROS NETA, Olívia Moraes de. As mudanças na carreira docente e o desenvolvimento profissional nos Institutos Federais: avanços e retrocessos. **Research, Society and Development**, v. 7, n. 9, p. 01-29, 2018.

BARBOSA, Tamires Machado e TRAESEL, Elisete Soares. Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado. **Barbarói** [online], n. 38, p. 215-234, 2013.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BATALHA, Gisele Ferreira; MATHIS, Adriana de Azevedo. Impactos da aposentadoria na vida do/a servidor/a público/a: análise da literatura no período

2003-2021. **Anais** do IV Seminário Nacional: Serviço Social, Trabalho e Política Social – SENASS. 2022. 12 f. Florianópolis, 2022.

BEZERRA, Diogo de Menezes Cortes. **Diagnóstico do conhecimento previdenciário na comunidade acadêmica**: um projeto de intervenção para a Universidade Federal do Rio Grande do Norte. 2018. 83f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal - RN, 2018.

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**, v. 23, n. 3 (Jul-Set), p. 272-292, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Brasília, DF, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 nov. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 88, de 5 de junho de 2015**. Altera o art. 40 da Constituição Federal, para dispor sobre a aposentadoria dos servidores públicos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 jun. 2015. Seção 1, p. 1.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 nov. 2019. Seção 1, p. 1-8.

BRASIL. **Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004**. Dispõe sobre a aplicação de disposições das Emendas Constitucionais nºs 41 e 47, de 2003, relativas ao cálculo dos proventos da aposentadoria e das pensões, ao reajuste das aposentadorias e pensões e à acumulação de proventos de inatividade com remuneração de cargo público. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 jun. 2004.

BRASIL. **Lei nº 10741**, de 1º de outubro de 2003 (alterada pela Lei 14423, de 22 de julho de 2022). Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Brasília, DF. Diário Oficial da União, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/10.741.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 9 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012**. Dispõe sobre a remuneração dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 mai. 2012. Seção 1, p. 1.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 9 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF, Diário Oficial da União, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. **Ministério da Educação**. Disponível em: <https://www.gov.br/mec>. Acesso em: 15 jul. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.395, de 10 de dezembro de 1999**. Aprova a Política Nacional de Saúde do Idoso. Brasília, DF, 1999. Disponível em: <https://www2.mppa.mp.br/sistemas/gcsubsites/upload/37/Portaria%20NR%201395-99%20Politica%20Nac%20Saude%20Idoso.pdf>. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 2528, de 19 de outubro de 2006**. Aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa. Brasília, DF, 2006. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt2528_19_10_2006.html. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. Ministério do Planejamento. **Portaria SEGEP/MP nº 3, de 1º de agosto de 2013**. Estabelece diretrizes para a elaboração do plano de desenvolvimento de pessoal no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 ago. 2013. Seção 1, p. 23.

BRASIL. Secretaria de Gestão de Pessoas. **Portaria nº 12, de 20 de novembro de 2018**. Institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21/11/2018, seção I, pág. 161.

BRESSAN, Maria Alice Lopes Coelho; MAFRA, Simone Caldas Tavares; FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; MELO, Mônica Santos de Souza; LORETTO, Maria das Dôres Saraiva de. Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, 16, p. 259-272, 2013.

CAMBOIM, Vânia Santos da Cunha; Queiroz, Jamerson Viegas; Vasconcelos, Natália Veloso Caldas; Queiroz, Fernanda Cristina Barbosa Pereira. Aposentadoria, o desafio da segunda metade da vida: estudo de caso em uma agência bancária. **Revista Gestão Organizacional**. v. 4, n. 1, p. 27-36, 2011.

CARNEIRO, Maria de Fátima Carvalho. **Trabalho, aposentadoria e planejamento para a vida pós-trabalho**. 2020. 91 f. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2020.

CARO, Camila Caminha; ARAKAWA, Vagner Augusto Takahashi; ANDRADE, Emanuelli Virginia Betoli de. Relato de experiência com um programa de preparação para a aposentadoria de servidores públicos. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 29, p. e2841, 2021.

CARVALHO, Diane Glayce dos Santos. **Sentidos do Trabalho: narrativas de docentes aposentados em exercício na UFPE à luz da Psicodinâmica do Trabalho**. 2020. 120 f. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco, 2020.

CASTRO, Marco Aurélio Amaral de; OLIVEIRA, Kamila Pagel de. Carreiras individuais: Descortinando as trajetórias de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAES). **Revista de Ciências da Administração**, v. 25, n. 65, p. 1-21, 2023.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Resolução n. 510, de 07 de abril de 2016. **Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução**. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_16.htm. Acesso em: 05 nov. 2023.

COSTA, Amarilis M. Muscari Riani; COSTA, José Luiz Riani. Bases para um Programa de Preparação para a Aposentadoria. In: COSTA, José Luiz Riani; COSTA, Amarilis M. Muscari Riani; FUZARO JUNIOR, Gilson. O que vamos fazer depois do trabalho? Reflexões sobre a preparação para aposentadoria. São Paulo: **Cultura Acadêmica**, cap. 9, p. 135-140, 2016.

COSTA, Bruno Macedo da; NEVES, Débora Kelly Oliveira das; MARINHO, Wanessa Natividade. Nutrição e Atividade Física no Envelhecimento. In: GARCIA, Thaysa Maria; PEPE, Carla Cristina Coelho Augusto (Org.). **Programa de preparação para aposentadoria Fiocruz: uma experiência inovadora em saúde do trabalhador**. Ponta Grossa - PR: Atena, p. 118 - 130, 2022.

COSTA, Cleonice Cabral. **Programa de preparação para aposentadoria: um estudo de viabilidade no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia-IFRO**. 2019. Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico do Porto-Portugal, 2019.

COSTA, Iluska Pinto da; BEZERRA, Valéria Peixoto; PONTES, Maria de Lourdes de Farias; MOREIRA, Maria Adelaide Silva Paredes; OLIVEIRA, Francisca Bezerra de; PIMENTA, Cláudia Jeane Lopes Pimenta; SILVA, Cleane Rosa Ribeiro da; SILVA, Antonia Oliveira. Qualidade de vida de idosos e sua relação com o trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, 39(1), 1-9, 2018.

CRESWELL, John W. **Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research**. 4. ed. Boston: Pearson, 2012.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRONBACH, Lee J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, v. 16, n. 3, p. 297-334, 1951.

CUNHA FILHO, Carlos Augusto; DELBONI, Miriam Cabrera Colvero; LOPES, Luis Felipe Dias; CHAGAS, Patrícia. Servidores em abono permanência relatam

satisfação na sua qualidade de vida e motivação no trabalho. **Gestão & Sociedade**, [s. l.], v. 16, n. 46, 2023.

DANTAS, Priscila Monick de Araújo Barbosa; OLIVEIRA, Carla Montefusco de. **Programas de preparação para aposentadoria: desafio atual para a gestão de pessoas**. Universidade Federal do Espírito Santo, v. 6, n. 1, p. 116–132, 2014.

DI BONIFÁCIO, Daniela Pereira; COMIN, Fabio Scorsolini. Preparação para a aposentadoria: relato de uma intervenção clínica na abordagem da psicologia positiva. **Revista da Abordagem Gestáltica: Phenomenological Studies**, v. 25, n. 3, p. 237-245, 2019.

ESCORSIM, Silvana Maria. O envelhecimento no Brasil: aspectos sociais, políticos e demográficos em análise. **Serviço Social & Sociedade**, p. 427-446, 2021.

FERNANDES, Fausto Rocha; GEDRAT, Dóris Cristina; VIEIRA, André Guirland. O Significado do Trabalho: Um Olhar Contemporâneo. **Cadernos da FUCAMP**, v. 22, n. 56, 2023.

FERRAZ, Deise Luiza da Silva; FERNANDES, Paula Cristina de Moura. Desvendando os sentidos do trabalho: limites, potencialidades e agenda de pesquisa. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 22, n. 2, p. 165-184, 2019.

FIGUEIREDO, Nara Cristina Macedo de. **Interfaces do trabalho voluntário na aposentadoria**. 2005. 170 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre - RS, 2005.

FONSECA, Adilce das Graças. **Programas de preparação para aposentadoria: instrumentos efetivos de responsabilidade social nas universidades públicas federais de ensino superior**. 2019. 108 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

FONTOURA, Daniele dos Santos; DOLL, Johannes; OLIVEIRA, Saulo Neves de. O desafio de aposentar-se no mundo contemporâneo. **Educação & Realidade**, v. 40, p. 53-79, 2015.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; LEITE, Soniárlei Vieira; SIMÕES, Fabrícia Prado; GARCIA, Thaysa; ATALIBA, Patrick. Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições públicas brasileiras. **Revista Kairós-Gerontologia**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 59–80, 2019.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; AMORIM, Silvia Miranda; SOUZA, Andreia Pereira de; SCHUABB, Thais Cravo. Autobiografia orientada para avaliar vida, carreira e planejar para a aposentadoria. **Revista Brasileira de Orientação Profissional** [online], vol.18, n.2, p. 249-258, 2017.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; CARNEIRO, Verônica Lúcia. Programas de preparação para a aposentadoria: Um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, 12(3), p. 429-448, 2009.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; MENEZES, Gustavo Silva; BENDASSOLLI, Pedro F.; MACEDO, Luciani Soares Silva. Aposentar-se ou continuar trabalhando?: o que influencia essa decisão?. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, p. 548-563, 2013.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia, Ciência e Profissão**, 29, p. 738-751, 2009.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; VAUGHAN, Graham. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicologia em Estudo**, v. 13, p. 207-216, 2008.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. (2004). **Attitudes towards retirement: A cross-cultural study between New Zealand and Brazilian executives** (Tese de doutorado não publicada). The University of Auckland, Auckland, New Zealand, 2004.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. **Repensando aposentadoria com qualidade – Um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria**. Rio de Janeiro: CRDE/UnATI/UERJ, 2002.

FREITAS, Maria Ester de. Trabalho, Maturidade e Aposentadoria: Perspectivas e Desafios para os Trabalhadores e para a Gestão de Pessoas. Painel. **XV Encontro da Anpad**, Costa do Sauipe, 2016.

FUKUSHIMA, Raiana Lídice Mó; VICENTE, André Luis; FUZARO JUNIOR, Gilson; MACHADO, Melissa Riani Costa; COSTA, José Luiz Riani. Outras possibilidades para a aposentadoria. In: COSTA, José Luiz Riani; COSTA, Amarilis M.; FUZARO JUNIOR, Gilson. orgs. O que vamos fazer depois do trabalho? Reflexões sobre a preparação para aposentadoria [online]. **Cultura Acadêmica**, São Paulo - SP, p. 117-134, 2016.

FUZARO JUNIOR, Gilson; CARMO, Elisangela Gisele do; FUKUSHIMA, Raiana Lídice Mó; DONADELLI, Paula Secomandi; COSTA, José Felipe Riani. Alimentação e Nutrição no Envelhecimento e na Aposentadoria. In: COSTA, José Luiz Riani; COSTA, Amarilis M. Muscari Riani; FUZARO JUNIOR, Gilson. O que vamos fazer depois do trabalho? Reflexões sobre a preparação para aposentadoria. São Paulo: **Cultura Acadêmica**, cap. 7, p. 103-116, 2016.

GARCIA, Kerolyn Ramos. **Aspectos avaliativos de um Programa de extensão educacional para a maturidade**. 2017. 93 f. Dissertação (Mestrado em Ciências e Tecnologias em Saúde) - Universidade de Brasília, Brasília - DF, 2017.

GARCIA, Thaysa Maria Ribeiro; PEPE, Carla Cristina Coelho Augusto (Org.). **Programa de Preparação para Aposentadoria Fiocruz: Uma Experiência Inovadora em Saúde do Trabalhador**. Ponta Grossa - PR. Atena, 242 p., 2022.

GARCIA, Thaysa Maria Ribeiro. **Programa de Preparação para Aposentadoria: Planejamento, Execução e Avaliação**. 2019. 167 F. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Salgado de Oliveira, Niterói - RJ, 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GOV.BR-MDHC. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. 2023.

Crescimento da população idosa traz desafios para a garantia de direitos.

Disponível em:

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/outubro/crescimento-da-populacao-idosa-traz-desafios-para-a-garantia-de-direitos>. Acesso em: 23 nov. 2023.

GOV.BR. Observatório de Pessoal. **Painel Estatístico de Pessoal (PEP)**.

Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr>.

Acesso em: 05 jul. 2024.

HACKMAN, J. Richard, OLDHAM, Greg R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976.

HELAL, Diogo Henrique. Trabalho, Maturidade e Aposentadoria: Perspectivas e Desafios para os Trabalhadores e para a Gestão de Pessoas. Painel. **XV Encontro da Anpad**, Costa do Sauípe, 2016.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2022. Censo 2022 - **Panorama**.

Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama>. Acesso em: 17 nov. 2023.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023. **Em 2022, expectativa de vida era de 75,5 anos**. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/38455-em-2022-expectativa-de-vida-era-de-75-5-anos>. Acesso em: 30 nov. 2023.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD Contínua - **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>.

Acesso em: 30 nov. 2023.

IFPE INSTITUCIONAL. Instituto Federal de Pernambuco. 2023. **Institucional**.

Disponível em: <https://portal.ifpe.edu.br/aceso-a-informacao/institucional>. Acesso em: 27 nov. 2023.

IFPE. Instituto Federal de Pernambuco, 2022. **IFPE lança o novo Plano de Desenvolvimento Institucional**. Disponível em:

<https://portal.ifpe.edu.br/noticias/ifpe-lanca-o-novo-plano-de-desenvolvimento-institucional/>. Acesso em: 15 set. 2023.

INSS. Instituto Nacional do Seguro Social. 2019. **Nova Previdência: confira as principais mudanças**. Disponível em:

<https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/noticias/confira-as-principais-mudancas-da-nova-previdencia>. Acesso em: 25 nov. 2023.

INSS. Instituto Nacional do Seguro Social. 2024. **Previdência Social completa 101 anos com a garantia de direitos e inclusão social**. Disponível em:

<https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/noticias/previdencia-social-completa-101-anos-com-a-garantia-de-direitos-e-inclusao-social>. Acesso em: 27 jul. 2024.

JÚNIOR, José. Implantação do núcleo 60+ do Instituto Federal de Pernambuco – Campus Olinda. **RIAGE - Revista Ibero-Americana de Gerontologia**, [S.l.], v.5, 2024. DOI:10.61415/riage.239. Disponível em:

<https://www.riagejournal.com/index.php/riage/article/view/239>. Acesso em: 5 out. 2024.

LAMAS, Aline Elias. **Preparação para o desligamento das atividades laborais: diferentes perspectivas sobre o processo de aposentadoria em duas universidades federais gaúchas**. 2017. 77 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre - RS, 2017.

LARA, Camila Veiga de. **Programa de educação para aposentadoria aos servidores de uma universidade pública**. Dissertação(Mestrado Profissional em Ensino em Saúde) Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul. Dourados, MS, 2017.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini; IGLESIAS, Fábio. Planejamento da aposentadoria: Uma escala de mudança de comportamento. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 15(1), 75-84. São Paulo, 2014.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini; VILLA, Villa, Miriam Bratfisch. Efeitos de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14(3), 257-270. Florianópolis, 2014.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini. Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. **Psicologia Argumento**, [S. l.], v. 32, n. 76, 2014. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/19845>. Acesso em: 18 set. 2024.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide. Aposentadoria: Crise ou liberdade. In: MURTA, Sheila Giardini. LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; SEIDL, Juliana. **Programas de preparação para aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar**. Brasília: Editora Sinopsy, 2014. p. 54-65.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide. **Efeito de programas de preparação para aposentadoria: um estudo experimental**. 2016. 291 f. Tese de Doutorado (Doutorado em Psicologia Clínica e Cultura) Universidade de Brasília, 2016.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide. **Modelo de intervenção breve para planejamento da aposentadoria: desenvolvimento e avaliação**. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultural)-Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, 2012.

LOPES, Gabriel César Dias. O Servidor Público no Contexto de uma Gestão Pública Humanizada. **COGNITIONIS Scientific Journal**, v. 3, n. 1, p. 1-12, 2020.

MARTINS, Lusineide Ferreira; BORGES, Elisa Silva. Educação para aposentadoria: avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. **Interações (Campo Grande)**, v. 18, p. 55-68, 2017.

MARX, Karl. **O capital**. São Paulo: Abril Cultural, coleção: Os Economistas. 1983.

MASLOW, Abraham H. **Maslow no Gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM - MOW. **The meaning of working**. London: Academic Press, 1987.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 32. ed. São Paulo: **Malheiros Editores**, 2015.

MICALI, Pollyanna Natalia; DONADELLI, Paula Secomandi; MORAES, Paulo Fernando; VENANCIO, Reisa Cristiane de Paula. Atividade física e aposentadoria. In: COSTA, José Luiz Riani; COSTA, Amarilis M.; FUZARO JUNIOR, Gilson. orgs. O que vamos fazer depois do trabalho? Reflexões sobre a preparação para aposentadoria [online]. **Cultura Acadêmica**, São Paulo - SP, p. 77-87, 2016.

MONTEIRO, Anna Karolina Guimarães. **Organização e funcionamento das unidades gestoras dos regimes próprios de previdência social de Mato Grosso do Sul**. 2023. 66 f. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. 2023.

MORGADO, Geovanne Barbosa. **Programa de preparação para aposentadoria no Instituto Federal Sudeste de Minas – Campus Juiz de Fora: uma proposta**. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda - RJ, 2019.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

MURTA, Sheila Giardini; ABREU, Samia; LEANDRO-FRANÇA; Cristineide; PEDRALHO, Marina; SEIDL, Juliana; LIRA, Nadielle de Paula Moura; CARVALHEDO, Rochelly KAREN Moreira; CONCEIÇÃO; Ana Carolina da; GUNTHER, Isolda de Araújo. Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do programa viva mais!. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 27, 01-09, 2014.

NASCIMENTO, Pamela Daniel Machado; POLIA, Andreza Aparecida. Planos para o futuro: uma análise da perspectiva ocupacional de professores universitários para o período da aposentadoria. **Cadernos Brasileiros Terapia Ocupacional**. São Carlos, v. 27, n. 2, p. 390-402. 2019.

NETTO, Francisco Sobreira; NETTO, Juliana Presotto Pereira. Programas de Preparação para aposentadoria - PPA: Responsabilidade Social das Organizações. In: V Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT. Resende - RJ. **Anais eletrônico**. Resende, Rio de Janeiro. Associação Educacional Dom Bosco – AEDB, 2008. Disponível em: <
https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/254_254_SeGET_-_PPA_e_RS_-_final.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2024

NEVES, Diana Rebello; NASCIMENTO, Rejane Prevot; FELIX JR., Mauro Sergio; SILVA, Fabiano Arruda da; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos Ebape**. Br, v. 16, p. 318-330, 2018.

NOONE, Jack H.; STEPHENS, Christine; ALPASS, Fiona. The Process of Retirement Planning Scale (PRePS): development and validation. **Psychol Assess**, v. 22, n.3, p. 520-531, 2010.

OLIVEIRA, Paula Karllelyne Queiroz; ALMEIDA, Alexandre Nascimento de. Causas da Postergação de Aposentadoria do Servidor Público: Estudo de Caso no Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. **Desenvolvimento em Questão**, [S. l.], v. 21, n. 59, p. e13426, 2023.

ONU. **OMS: Falta de atividade física pode causar doenças em 500 milhões de pessoas até 2030**. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/10/1804027>. Acesso em: 7 set. 2024.

OPAS. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Década do Envelhecimento Saudável nas Américas (2021-2030)**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/decada-do-envelhecimento-saudavel-nas-americas-2021-2030>. Acesso em: 24 jun. 2024.

OTTONI, Máximo Alessandro Mendes. **Envelhecimento populacional e morbidade de idosos no Brasil: Uma avaliação do impacto de indicadores socioeconômicos à luz das peculiaridades regionais**. 2020. 226 p. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Social) – Universidade Estadual de Montes Claros, Montes Claros, 2020.

PALOALTO, Ma Laura Ruiz. **Aposentadoria e as mudanças de vida das pessoas com diabetes tipo 2**. Tese (Doutorado em Enfermagem em Saúde Pública) - Universidade de São Paulo, 2007.

PAZZIM, Tanise Amália; MARIN, Angela. Programas de Preparação para Aposentadoria: Revisão sistemática da literatura nacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v.17, n.1, p.91-101, 2016.

PEREIRA, Anna Lucia Rodrigues. **Evoluidade: o programa de preparação para a aposentadoria da UFPel: o olhar dos servidores aposentados participantes do programa**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pelotas. 2022.

PEREIRA, Maria Cecília; MUNIZ, Mayara Maria de Jesus; BRITO, Mozar José de. Mudanças no mundo do trabalho e cidadania na sociedade contemporânea: análise dos discursos de trabalhadores no sul de Minas Gerais. **Revista Alcance**, v. 16, n. 1, p. 81-101, 2009.

PEREIRA, Thelma M. Franco Rabelo Araújo; GUEDES, Suerda Silva. Novo Tempo – A Experiência de Implantação do Programa de Preparação para o Pós-Carreira no IFRN. **Holos**, v. 4, p. 158-177, 2012.

PRAZERES, Lílian Guerra. **O efeito da Reforma da Previdência na decisão da aposentadoria voluntária: uma análise multimétodo com os servidores do IFPE**. 2020. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco, 2020.

PROCHASKA, James; DICLEMENTE, Carlo. Transtheoretical therapy: Toward a more integrative model of change. **Psychotherapy: Theory, Research and Practice**, 19(3), p. 276-288, 1982.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz De. Planejamento da aposentadoria: adaptação brasileira da PRePS e influência de estilos de tomada de decisão. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 16(1),36-47. 2016.

REIS, Guilherme Basso dos; PAIXÃO, Márcia Valéria. Técnico-administrativos em educação das IFES: carreira e institucionalidade. **Revista Educar Mais**, v. 6, p. 199-208, 2022.

RODRIGUES, Viviane Areva; FLECK, Carolina Freddo; DUTRA, Vanessa Rabelo. Isso poderá não ser suficiente - I(P)NSS: reflexões sobre aposentadoria, trabalho e planejamento financeiro dos estudantes da Universidade Federal do Pampa. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 14, n. 1, p. 1-27, 2024.

SAMPAIO, Miliana Augusta; DE BARROS CAPUZZO, Denise; MARTINS, Paulo Fernando de M. Trabalho Docente, Envelhecimento E Aposentadoria: Sentimentos E Expectativas Em Relação À Aposentadoria Nas Palavras De Professores Da Rede Municipal De Ensino Em Araguatins-To. **Humanidades & Inovação**, v. 6, n. 8, p. 32-47, 2019.

SANTANA, Danila Aparecida de Souza Gama de. **A importância de um simulador de aposentadoria para fazer o cálculo das aposentadorias pela média na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais**. 2023. 39 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas, Belo Horizonte - MG, 2023.

SANTINI, Paulo Henrique. **Painel de indicadores de desempenho para as IFES-Instituições Federais de Ensino Superior: um modelo multidimensional**. 2017. 159 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Ciência da Computação) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife - PE, 2017.

SCHUABB, Thaís Cravo; FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. Planejamento financeiro para a aposentadoria: Uma revisão sistemática da literatura nacional sob o viés da psicologia. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 20, n. 1, p. 73-98, 2020.

SEIDL, Juliana; LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini. Avaliação de impacto e suporte de um curso de preparação para aposentadoria. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 4, p. 494-502, 2018.

SILVA, Alda Karoline Lima da; CARABALLO, Gimena Pérez; JUCÁ, Raphaela Margarida do Nascimento; MACHADO, Ludmila Sayonara da Silva Xavier. Concepções e expectativas da aposentadoria em trabalhadores da educação pública do Rio Grande do Norte. **Aletheia**, p. 47-48, 2015.

SILVA, Anne Cristine Cavalcanti da.; HELAL, Diogo Henrique. Programa de Preparação para Aposentadoria em uma Empresa Pública de Pernambuco: Da Análise à Proposta de Implementação. **Teoria e Prática em Administração**, v. 9, n. 2, p. 137-148, 2019.

SILVA, Enid Rocha da; SCHWARZER, Helmut. **Proteção social, aposentadorias, pensões e gênero no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2002. 61 f. Texto para discussão, n.934, 2002.

SILVA, Evandro Gomes da. **Programa de preparação para aposentadoria: planejando as finanças pessoais**. 2023. 121 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda - RJ, 2023.

SILVA, Jocfran Queiroz. **O cumprimento da Política Nacional do Idoso e do Estatuto do Idoso quanto à criação e a manutenção de programas de preparação para a aposentadoria em um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia**. 2018. 126 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Teologia) - Faculdade EST, São Leopoldo - RS, 2018.

SILVA, Michele Macedo da; TURRA, Virgínia; CHARIGLIONE, Isabelle Patrícia Freitas Soares. Idoso, depressão e aposentadoria: Uma revisão sistemática da literatura. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 10, n. 2, p. 119-136, 2018.

SILVA, Valeria Dos Santos Pinto da. Projetos de Vida, Planejamento e Aposentadoria. In: GARCIA, Thaysa Maria; PEPE, Carla Cristina Coelho Augusto (Org.). **Programa de preparação para aposentadoria Fiocruz: uma experiência inovadora em saúde do trabalhador**. Ponta Grossa - PR: Atena, p. 178 - 182, 2022.

SIMÕES, Fabrícia Prado. Educação Financeira, Planejamento e Aposentadoria. In: GARCIA, Thaysa Maria; PEPE, Carla Cristina Coelho Augusto (Org.). **Programa de preparação para aposentadoria Fiocruz: uma experiência inovadora em saúde do trabalhador**. Ponta Grossa - PR: Atena, p. 63 - 70, 2022.

SOARES, Dulce Helena Penna; COSTA, Aline Bogoni; ROSA, Alexandre Matos; OLIVEIRA, Maria Lúcia S. de. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**, v. 12, 2007.

VASCONCELOS FILHO, Othon de Albuquerque. Aposentadoria espontânea: uma nova leitura de seus efeitos no contrato de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, nº1351, 2007.

VERAS, Renato Peixoto; OLIVEIRA, Martha. Envelhecer no Brasil: a construção de um modelo de cuidado. **Ciência & Saúde coletiva**, v. 23, p. 1929-1936, 2018.

VIEIRA, Jaqueline Finelli de Freitas. F.; GRAEFF, Bibiana. Programas de preparação para aposentadoria no Brasil: uma revisão de literatura. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, 25(3), p. 345-62, 2020.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira**. Artmed Editora, 2009.

ZANELLI, José Carlos. Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 12(3), 329-340. 2012.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO COM PERGUNTAS MISTAS

1. Você é servidor ativo do IFPE com 41 anos ou mais?

- SIM
- NÃO - Este questionário tem por finalidade coletar informações dos servidores ativos do IFPE com 41 anos ou mais. Agradecemos pela sua disponibilidade.

BLOCO I - DADO SOCIODEMOGRÁFICO E FUNCIONAL

INSTRUÇÕES: Para conhecer melhor o perfil do/a nosso/a respondente, solicitamos a seguir alguns dados sociodemográficos e funcionais.

2. Idade (em anos):

3. Gênero:

- Feminino
- Masculino
- Outro
- Prefiro não identificar

4. Em qual Unidade você atua?

- Reitoria/EAD
- Abreu e Lima
- Afogados da Ingazeira
- Barreiros
- Belo Jardim
- Cabo de Santo Agostinho
- Caruaru
- Garanhuns
- Igarassu
- Ipojuca
- Jaboatão dos Guararapes

- Olinda
- Palmares
- Paulista
- Pesqueira
- Recife
- Vitória de Santo Antão

5. Qual o seu segmento no IFPE?

- Docente
- Técnico-Administrativo

6. Se docente, qual o seu regime de trabalho?

- 20 horas
- 40 horas
- 40 horas com Dedicção Exclusiva (DE)

6.a Se técnico-administrativo em educação, qual o seu regime de trabalho?

- 20 horas
- 25 horas
- 30 horas
- 40 horas

6.b Qual o nível de classificação do seu cargo?

Descrição: O Plano de Carreira dos TAEs é dividido em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E. Essas cinco classes são conjuntos de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir de alguns requisitos, como escolaridade.

- Nível A
- Nível B
- Nível C
- Nível D
- Nível E

7. Escolaridade:

- Fundamental
- Médio/Técnico
- Superior
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

8. Estado Civil:

- Solteiro
- Casado/União Estável
- Separado/Divorciado
- Viúvo
- Outro
- Prefiro não informar

9. Possui filhos?

- Sim
- Não

10. Possui netos?

- Sim
- Não

11. Renda Familiar mensal aproximada (considerar o valor bruto):

- Até 3 salários mínimos
- De 4 a 6 salários mínimos
- De 7 a 10 salários mínimos
- De 11 a 15 salários mínimos
- De 16 a 20 salários mínimos
- Acima de 20 salários mínimos

12. Incluindo você, quantas pessoas moram em sua residência? _____

13. Quando foi sua admissão no serviço público (municipal, estadual ou federal), sem interrupção de vínculo?

Descrição: A interrupção de vínculo ocorre quando há intervalo de tempo entre a vacância/exoneração do cargo anteriormente ocupado e o início do exercício no novo cargo.

Observação: o período correspondente a cargos exercidos em empresas públicas não deverá ser considerado pois, neste caso, não há manutenção do vínculo.

- Antes de 31/12/2003
- Entre 01/01/2004 a 04/02/2013
- Entre 05/02/2013 a 12/11/2019
- A partir de 13/11/2019
- Não sei

14. Tempo total de experiência profissional no serviço público: _____ anos.

Descrição: Exemplos de preenchimento: 10 anos; 9 meses.

15. Você tem conhecimento do ano em que cumprirá/cumpriu os critérios para se aposentar?

- Sim
- Não

16. Você conhece os critérios necessários para obtenção da sua aposentadoria?

- Sim
- Não

17. O quanto as mudanças nas diretrizes legais da aposentadoria tem lhe preocupado?

- Nem um pouco
- Pouco
- Mais ou menos

- Muito
- Muitíssimo

18. Recebe gratificação por gestão (Cargo de Direção - CD, Função Gratificada - FG, Função Comissionada de Coordenação de Curso - FCC)?

- Sim
- Não

19. Recebe Abono de Permanência?

Descrição: O abono de permanência é um benefício pecuniário concedido ao servidor ativo, no valor equivalente à sua contribuição previdenciária, que opte por permanecer em atividade após ter cumprido todos os requisitos para aposentadoria voluntária, até completar os requisitos para a aposentadoria compulsória.

- Sim
- Não

20. Possui renda adicional ao salário do IFPE?

- Sim
- Não

21. Pretende voltar a trabalhar após se aposentar?

- Não
- Não sei, mas provavelmente não.
- Não sei, mas provavelmente sim.
- Sim

22. Já ouviu falar sobre Programas de Preparação para Aposentadoria?

- Sim
- Não

**BLOCO II - ESCALA DE MUDANÇA EM COMPORTAMENTO DE
PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA (EMCPA)**

INSTRUÇÕES:

Os itens abaixo, relativos à Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA)¹, estão relacionados a uma série de **atividades** que você talvez realize. Sabemos, no entanto, que as pessoas têm diferentes níveis de envolvimento com essas atividades. **Por favor, marque a opção que melhor representa o seu envolvimento com elas ATUALMENTE:**

¹A Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA), construída e validada por [LEANDRO-FRANÇA et al. \(2014\)](#), é dividida em 15 itens a serem assinalados à opção mais adequada ao participante, os quais se relacionam a comportamentos favoráveis ao planejamento da aposentadoria.

	Atividades	Não estou interessado	Venho pensando em fazer algo sobre isto	Estou decidido a fazer algo neste sentido	Comecei a fazer, mas parei	Comecei a fazer há pouco tempo	Já faço isto há bastante tempo
1	Praticar atividade física regularmente						
2	Ter uma alimentação mais saudável						
3	Fazer consultas e exames médicos de check-up						
4	Ter investimentos financeiros para o futuro (exemplos: previdência privada, ações)						
5	Investir tempo na convivência familiar (exemplos: com pais, filhos, irmãos, sobrinhos)						
6	Dedicar-me à relação com o/a meu/minha parceiro/a						

7	Cultivar minhas amizades						
8	Dedicar-me a práticas espirituais ou religiosas (exemplos: oração, meditação, cultos, missas, rituais em grupo)						
9	Participar de grupos na comunidade (exemplos: artísticos, políticos, esportivos, clubes, associações)						
10	Praticar atividades de lazer (exemplos: futebol, cinema, vôlei, academia, viagens, leitura)						
11	Ter um <i>hobby</i> (exemplos: pintura, fotografia, pescaria, coleção)						
12	Fazer curso de aperfeiçoamento em minha área						
13	Investir em projetos que podem ser adaptados /executados a partir da aposentadoria						
14	Fazer cursos de aprimoramento em outra área com vistas a uma segunda carreira						
15	Realizar trabalhos voluntários na comunidade						

BLOCO III - QUESTÃO ABERTA

INSTRUÇÕES: Abaixo, apresentamos duas perguntas que podem ser respondidas de maneira livre e subjetiva.

1. Na sua opinião, quais ações o IFPE poderia implementar para facilitar sua preparação para a aposentadoria?
2. Se você participasse de um Programa de Preparação para a Aposentadoria, quais conteúdos gostaria que fossem abordados?

APÊNDICE B - RESUMO DO TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) APRESENTADO COM O QUESTIONÁRIO *ONLINE*

Prezado/a participante,

Você está sendo convidado/a a participar voluntariamente de pesquisa cujo objetivo é compreender o panorama atual do planejamento para aposentadoria de servidores do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE). Este questionário coletará dados para a Dissertação intitulada: "PÓS-CARREIRA: preparação para aposentadoria de servidores de um Instituto Federal de Educação", ora sendo desenvolvida pela mestrandia Isadora Miranda Gusmão Nunes junto ao Mestrado Profissional em Administração Pública da Univasf/PROFIAP.

A pesquisa está sendo realizada com os servidores ativos da Instituição com idade a partir de 41 anos, distribuídos nas 17 Unidades (campi e Reitoria). Ao final da pesquisa, pretende-se propor iniciativas destinadas a facilitar o planejamento para aposentadoria do corpo técnico e docente do IFPE.

Você precisará de cerca de **10 a 15 minutos** para responder ao questionário e terá a liberdade de se recusar a participar ou, ainda, se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa. As perguntas são estritamente científicas e as respostas anônimas e confidenciais.

A sua participação é muito importante para o sucesso do estudo e consistirá em responder a este questionário online. Nele, não existem respostas certas ou erradas, queremos apenas a sua opinião. Por favor, responda de acordo com as instruções.

Caso tenha alguma dúvida antes, durante e/ou após o curso da pesquisa, entre em contato com a pesquisadora responsável por meio dos contatos disponibilizados.

Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos critérios da ética nas pesquisas com seres humanos, conforme a Resolução nº 510/2016 CNS/MS (Conselho Nacional de Saúde / Ministério da Saúde) para as áreas de humanas e sociais. Assim, para questões relacionadas aos aspectos éticos do estudo, você pode entrar em contato com o Comitê de Ética que avaliou o estudo:

Hospital Universitário da Universidade Federal do Vale do São Francisco - HU/Univasf - Rua André Vital de Negreiros, 1º andar, sala 2497 - Policlínica do HU-UNIVASF - Centro - Petrolina/PE – CEP: 56.304-917 - Telefone do Comitê: 87 2101-6567 - E-mail: cep.univasf@ebserh.gov.br

Pesquisadora responsável: Isadora Miranda Gusmão Nunes, e-mail:
isadora.gusmao@olinda.ifpe.edu.br.

Orientadora responsável: Profa. Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago, e-mail:
alvany.santiago@univasf.edu.br.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO completo pode ser visualizado [aqui](#) (Apêndice C).

**Você concorda com o termo acima?
Em caso de concordância, você será encaminhado/a para as questões.
Desde já, agradeço a sua colaboração!**

Aceite do TCLE

- SIM**
- NÃO**

**APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
(TCLE) COMPLETO APRESENTADO COM O QUESTIONÁRIO *ONLINE***

(TERMINOLOGIA OBRIGATÓRIO EM ATENDIMENTO A RESOLUÇÃO
510/2016-CNS-MS)

Título da Pesquisa: “PÓS-CARREIRA: preparação para aposentadoria de servidores de um Instituto Federal de Educação”.

Nome da Pesquisadora responsável: Isadora Miranda Gusmão Nunes

Prezado/a participante:

Você está sendo convidado/a a participar desta pesquisa, cujo objetivo é compreender o panorama atual do planejamento para aposentadoria de servidores do IFPE. O projeto de pesquisa foi concebido para levantar os fatores sociodemográficos e funcionais dos servidores associados ao planejamento para aposentadoria, além de investigar o comportamento atual dos servidores em relação ao planejamento para o pós-carreira, propondo iniciativas a serem implementadas em um Programa de Preparação para Aposentadoria. A relevância dos resultados da pesquisa reside na elaboração de um Relatório Técnico baseado nos dados obtidos. Esse relatório servirá como fundamento para a proposição de políticas destinadas a facilitar a transição bem-sucedida do corpo técnico e docente da instituição para a vida pós-carreira. O objetivo é contribuir para o bem-estar dos servidores ativos do Instituto Federal de Pernambuco, auxiliando no planejamento para aposentadoria.

A sua participação é muito importante para o sucesso deste trabalho e consistirá em responder a um questionário online dividido em três partes. A primeira levantará os dados sociodemográficos e funcionais a fim de analisar as características que refletem o perfil dos participantes, a segunda parte contempla a aplicação de questionário contendo as variáveis para conhecimento sobre o comportamento de planejamento para aposentadoria. A terceira parte contempla a inclusão de duas perguntas abertas dirigidas ao público-alvo da pesquisa. Totalizando, assim, 39 questões, das quais 37 contêm alternativas objetivas e 2 devem ser respondidas de forma livre – as questões objetivas podem apresentar subitens, a depender do tema abordado.

Você precisará de apenas 10 a 15 minutos para responder ao questionário e terá a liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa.

Leia atentamente as informações abaixo e faça, se desejar, qualquer pergunta para esclarecimento antes de concordar. Caso tenha alguma dúvida antes, durante e/ou após o curso da pesquisa, entre em contato com a pesquisadora responsável por meio dos contatos disponibilizados no final do documento para esclarecê-las:

1. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos critérios da ética nas pesquisas com seres humanos, conforme a Resolução nº 510/2016 CNS/MS (Conselho Nacional de Saúde / Ministério da Saúde) para as áreas de humanas e sociais.

2. Participantes da pesquisa: A pesquisa será realizada com os servidores ativos da Instituição com idade a partir de 41 anos, distribuídos pelas 17 unidades (campus e Reitoria) do IFPE. Assim, o critério de inclusão abrange os servidores ativos da Instituição com idade a partir de 41 anos, que estejam lotados nas unidades (*campus* e Reitoria) do IFPE. Já o critério de exclusão abrange os servidores do IFPE com 40 anos ou menos, bem como contratados por tempo determinado, estagiários, aposentados e terceirizados.

3. Riscos, desconfortos: Como toda pesquisa com seres humanos envolve risco em tipos e gradações variados, esta também pode causar danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social ou cultural. As perguntas da pesquisa são estritamente científicas e não oferecem riscos à dignidade ou integridade física do(a) participante, embora haja a possibilidade de, em algum momento, sentir-se desconfortável ou embaraçado(a)/envergonhado(a) ao responder a alguma questão. Em todos esses casos, o(a) participante tem plena liberdade de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal, podendo também se retirar da pesquisa a qualquer momento. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde. Ressalta-se, portanto, que a pesquisadora se compromete explicitamente em somente dar início à pesquisa após a obtenção da referida aprovação.

4. Confidencialidade: é garantida a manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes da pesquisa, mesmo após o seu término. O uso dos registros e os dados da pesquisa estão sujeitos às políticas padrão de uso de dados, que protegem o anonimato dos indivíduos e instituições. E, ainda, os dados da pesquisa serão coletados, tratados e analisados de forma confidencial, ficando armazenados em notebook pessoal sob a responsabilidade da pesquisadora, pelo período de cinco anos após o término da pesquisa, sendo manipulados exclusivamente por ela apenas para fins acadêmicos. As respostas serão totalmente anônimas e confidenciais, e os resultados publicados de forma agregada. É garantido, ainda, que você terá acesso aos resultados com o(s) pesquisador(es). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa com o(s) pesquisador(es) do projeto e, para quaisquer dúvidas éticas, poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (contatos estão descritos no final deste termo).

5. Benefícios: ao participar da pesquisa o respondente não terá nenhum benefício direto. No entanto, espera-se que este estudo apresente benefícios indiretos relacionados ao desenvolvimento de conhecimentos relevantes sobre preparação para aposentadoria e que estes, por sua vez, possam ser aplicados no ambiente organizacional e até em seu cotidiano. Assim, espera-se que a pesquisa, ao suscitar reflexões sobre práticas organizacionais, beneficie não só a instituição pesquisada, mas toda a sociedade. Para se obter o máximo de benefícios e o mínimo de danos e riscos com esta pesquisa, os riscos e benefícios, tanto conhecidos como potenciais, individuais ou coletivos, são ponderados em todo o seu desenrolar, de modo que prevaleçam os benefícios esperados sobre os riscos e/ou desconfortos previsíveis.

6. Pagamento: Nada será pago nem será cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária. Porém, fica garantida a indenização em casos de danos comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, ainda que não prevista neste registro de Consentimento Livre e Esclarecido. Você tem liberdade de se recusar a participar e ainda de se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo.

7. Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar:

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Hospital Universitário da Universidade Federal do Vale do São Francisco (CEP/HU-Univasf)

282 - Hospital Universitário da Universidade Federal do Vale do São Francisco - HU/Univasf - Rua André Vital de Negreiros, 1º andar, sala 2497 - Policlínica do HU-UNIVASF - Centro - Petrolina/PE – CEP: 56.304-917 - Telefone do Comitê: 87 2101-6567 - E-mail: cep.univasf@ebserh.gov.br

Pesquisador Responsável: Isadora Miranda Gusmão Nunes, com endereço profissional na Rua Aristarco Lopes, 240, Centro, Petrolina/PE, CEP: 56302-100, Tel. (81) 99770-9519, e-mail: isadora.gusmao@olinda.ifpe.edu.br.

Orientadora responsável: Profa. Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago, tel. (87) 2101-6722, e-mail: alvany.santiago@univasf.edu.br.

ISADORA MIRANDA GUSMÃO NUNES
SIAPE: 1928292
Pesquisador responsável pela aplicação

Você concorda com o termo acima?

Em caso de concordância, você será encaminhado/a para as questões.

Desde já, agradeço a sua colaboração!

Aceite do TCLE

SIM

NÃO

ANEXO A - CARTA DE ANUÊNCIA DA PESQUISA



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco
Reitoria/Reitoria/Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação

TERMO DE ANUÊNCIA PARA A REALIZAÇÃO DE PESQUISAS DESCRITIVAS EXTERNAS NAS DEPENDÊNCIAS DO IFPE

(Aprovado pela Resolução Consup IFPE nº 29, de 18 de setembro de 2017
Alterado Ad Referendum pela Resolução Consup IFPE nº 100, de 15 de outubro de 2021,
homologada pela Resolução Consup IFPE nº 119, de 24 de fevereiro de 2022)

DADOS DO(A) PESQUISADOR(A)

Nome: ISADORA MIRANDA GUSMÃO NUNES
Cargo/Instituição: TECNÓLOGO-RH/ IFPE em exercício provisório no IFSERTÃOPE
Telefone(s) com DDD: (81) 99770-9519
E-mail: isadora.gusmao@olinda.ifpe.edu.br

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Programa de Pós-Graduação: PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (PROFIAP)

Curso/Instituição: MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA/UNIVASF

Título da pesquisa: PÓS-CARREIRA: PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DE SERVIDORES DE UM INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO

Orientador(a): Profa. Dra. ALVANY MARIA DOS SANTOS SANTIAGO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco autoriza a realização, em suas dependências, de entrevistas e/ou levantamento de dados e informações inerentes à execução do projeto de pesquisa acima especificado, desde que sejam atendidas as seguintes considerações:

- 1) A pesquisa deve atender às determinações éticas das Resoluções nº 510/2016 e nº 466/2012 do CNS/MS, nos casos de pesquisas envolvendo seres humanos, com o compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados;
- 2) O(a) responsável pela pesquisa obriga-se a prestar todos os esclarecimentos necessários, quando solicitado por qualquer instância do IFPE;
- 3) O IFPE não arcará com nenhuma despesa decorrente das atividades relacionadas à pesquisa desenvolvida;
- 4) Atendimento aos marcos regulatórios do IFPE.

Assinatura do Reitor

Termo de anuência para Pesquisa (D6) 66 (1127868) SEI 23294.006411/2024-67 / pg. 1

Observação: Para a realização da pesquisa é imprescindível a apresentação do TERMO DE ANUÊNCIA. O TERMO deve estar assinado pelo Reitor do IFPE.



Documento assinado eletronicamente por **Jose Carlos de Sa Junior, Reitor(a)**, em 22/03/2024, às 11:16, conforme art. 6º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.ifpe.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador 1127868 e o código CRC 8BC863CE.