UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (PROFIAP)

ROBERTA DUARTE DE OLIVEIRA

PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NO IFSERTÃOPE:
proposição de plano a partir da perspectiva dos seus aposentados

PETROLINA (PE)
2025

ROBERTA DUARTE DE OLIVEIRA

PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NO IFSERTÃOPE:
proposição de plano a partir da perspectiva dos seus aposentados

Dissertação apresentada à Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), Campus Petrolina, como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientadora: Profª. Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago

PETROLINA (PE)

2025

Oliveira, Roberta Duarte de
OXXXp Preparação para Aposentadoria no IFSertãoPE: proposição de plano a partir da perspectiva dos seus aposentados/ Roberta Oliveira. - Petrolina, 2025
xiii, 125 f.: il.; 28 cm

Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Universidade Federal do Vale do São Francisco, Campus Centro, Petrolina - PE, 2025.
Orientadora: Profa. Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago
Inclui referências.
Banca Examinadora: Simone Portella Teixeira de Mello,
Bibliografia

1. Transição para aposentadoria. 2. Preparação para a aposentadoria. 3. Aposentados. I. Preparação para Aposentadoria no IFSertãoPE: proposição de plano a partir da perspectiva dos seus aposentados. II Alvany Maria dos Santos Santiago. III. Universidade Federal do Vale do São Francisco.

CDD XXXXX

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Integrado de Biblioteca SIBI/UNIVASF
Bibliotecário: Nome* e CRB*

UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO

MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

FOLHA DE APROVAÇÃO
PARA DISSERTAÇÃO

Roberta Duarte de Oliveira

PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA NO IFSERTÃOPE:
proposição de plano a partir da perspectiva dos seus aposentados

Dissertação apresentada como requisito parcial de obtenção do título de Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal do Vale do São Francisco.

Aprovada em: 17 de junho de 2025.

Banca Examinadora

Profª. Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago, Univasf
(Orientadora)

Profª. Dra. Simone Portella Teixeira de Mello, UFPel
(Examinadora interna ao Profiap)

Profª. Dra. Lúcia Helena De Freitas Pinho França, Universo-RJ
(Examinadora externa ao Profiap)

Prof. Dr. Herlon Alves Bezerra, IFSertãoPE
(Examinador externo ao Profiap)

Aos servidores e gestores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano que poderão se beneficiar com o resultado deste estudo a partir da incorporação de novas ações na área de gestão de pessoas.

AGRADECIMENTOS

À Deus pela força, fé, sabedoria e oportunidade de contribuir com os meus estudos para a instituição a qual tenho muito carinho e consideração.

À minha orientadora, Profª. Alvany Santiago, pela dedicação, atenção, preocupação, compreensão, orientação, aprendizado e compartilhamento de experiências, serei eternamente grata por tudo.

Ao coordenador do curso, Prof. Dr. Marcelo Henrique, meu imenso agradecimento pelas orientações sempre muito ágeis, detalhadas e esclarecedoras.

À minha mamãe querida, Valéria Duarte, que sempre me incentivou a crescer, a não desistir das metas, a persistir até alcançar os objetivos. Gratidão pela força, compreensão e cuidado.

Ao meu marido, Prof. Newton Pionório, por ser um grande entusiasta das minhas conquistas, impulsionador dos meus sonhos e compreensivo em todas as ocasiões.

Ao meu irmão, Dr. Martin Duarte, por ser um exemplo de profissional, de dedicação aos estudos, de fortaleza, empenho, humanidade e cuidado com as pessoas, sou fã desse médico tão especial.

À minha enteada querida do coração, Catarina Pionório, e aos demais familiares por compreenderem o distanciamento em alguns momentos por dedicação aos estudos.

Aos colegas de turma do Mestrado pelo apoio mútuo ao longo das atividades letivas e compartilhamento de aprendizados.

Aos membros das bancas de qualificação e de defesa da dissertação pelas orientações e recomendações. Saibam que tudo será muito bem-vindo para a minha construção acadêmica.

Aos companheiros de trabalho do IFSertãoPE pela parceria, incentivo, dicas, atenção, apoio e paciência pelo período em que estive cursando o mestrado.

Ao IFSertãoPE por ter colaborado, de modo imprescindível, para a conclusão dos meus estudos com o meu afastamento integral das atividades laborativas, proporcionando maior qualidade de vida durante os últimos 11 meses para a finalização da pesquisa e do mestrado.

Ao Sistema Integrado de Bibliotecas da Univasf pela ajuda e orientação na confecção deste trabalho.

“Os que sabem envelhecer adquirem uma sabedoria que tem como fonte não a extensão do tempo, medida em anos, e sim a intensidade da vivência, medida em sentimentos.” Chico Xavier

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo principal propor um Plano de Preparação para a Aposentadoria para o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), contendo ações que possam beneficiar os servidores e a instituição, a partir da perspectiva dos servidores recém-aposentados. A fim de alcançar este objetivo, o estudo visou ainda: conhecer as facilidades e dificuldades vivenciadas pelos servidores do IFSertãoPE no processo de transição para a aposentadoria; identificar os aspectos a serem melhorados no processo de transição para a aposentadoria no IFSertãoPE e investigar quais ações institucionais podem ser promovidas, a fim de beneficiar os servidores no período de transição para aposentadoria. O embasamento teórico abordou os temas: envelhecimento da população brasileira, qualidade de vida no trabalho e preparação para aposentadoria. A linha de pesquisa é Gestão de Pessoas na Administração Pública, com enfoque na preparação da instituição e dos servidores para o período de transição para a aposentadoria. O estudo configura-se como pesquisa Aplicada, classificado como pesquisa diagnóstico, utilizando-se de métodos quantitativo e qualitativo por censo. O público-alvo foi os servidores do IFSertãoPE aposentados há até cinco anos. Já os procedimentos utilizados foram: pesquisas documentais e bibliográficas, aplicação de questionários e realização de entrevistas semiestruturadas. Foi realizada análise estatística descritiva, juntamente com a análise de conteúdo a partir do referencial teórico. Como principais resultados conseguiu-se identificar temas e conteúdos a serem abordados em ações de preparação para a aposentadoria, além de propostas de atividades que podem ser promovidas pela instituição para os servidores no período de transição para a aposentadoria. Pôde-se também compreender alguns aspectos do processo de transição para a aposentadoria no IFSertãoPE ligados à qualidade de vida no trabalho dos servidores mais velhos (Gestão da Idade) e à Gestão do Conhecimento. Como produto da pesquisa construiu-se uma proposta de Plano de Preparação para a Aposentadoria, composto por três projetos para colaborar na: preparação do servidor para a aposentadoria, introdução da Gestão da Idade na instituição e implementação de ações de Gestão do Conhecimento no período de transição para a aposentadoria. O estudo destaca-se pela ampliação da proposta de preparação para a aposentadoria, por considerar tanto as necessidades dos servidores, quanto as da instituição, visto que ambos precisam se planejar para poderem mitigar os impactos negativos da aposentadoria e potencializar os benefícios desta nova etapa de vida. O Produto Técnico foi elaborado como uma proposta de plano que visa contribuir para um processo de transição à aposentadoria mais positivo e harmonioso para instituições e seus servidores, podendo ser adaptado e replicado em outras instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica com perfil semelhante ao da instituição foco deste estudo.

Palavras-chave: transição para aposentadoria; preparação para a aposentadoria; aposentados.

ABSTRACT

This research aimed primarily to propose a Retirement Preparation Plan for the Federal Institute of Education, Science, and Technology of Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), outlining actions that may benefit both the institution and its staff, based on the perspective of recently retired employees. To achieve this goal, the study also sought to: identify the facilities and challenges experienced by IFSertãoPE employees during the retirement transition process; determine the aspects that need improvement in this process; and investigate which institutional actions can be implemented to support employees during the transition to retirement. The theoretical framework addressed the following themes: aging of the Brazilian population, quality of work life, and retirement preparation. The research falls within the field of Public Administration Human Resource Management, focusing on preparing both the institution and its employees for the retirement transition phase. The study is characterized as applied research, classified as a diagnostic study, and employed both quantitative and qualitative methods through a census approach. The target audience consisted of IFSertãoPE staff who had retired within the last five years. The procedures included documentary and bibliographic research, questionnaire application, and semi-structured interviews. Descriptive statistical analysis was conducted alongside content analysis grounded in the theoretical framework. Key findings included the identification of themes and content to be addressed in retirement preparation activities, along with proposals for initiatives that the institution can promote to support employees during the transition period. The research also provided insight into elements of the retirement transition at IFSertãoPE related to quality of work life for older workers (Age Management) and Knowledge Management. As a result, a Retirement Preparation Plan was developed, consisting of three projects aimed at: preparing staff for retirement, introducing Age Management into the institution, and implementing Knowledge Management actions during the retirement transition. This study stands out for broadening the scope of retirement preparation by considering the needs of both employees and the institution, recognizing that both parties must plan to minimize the negative impacts and maximize the benefits of this life stage. The resulting Technical Product was designed as a proposed plan to support a more positive and harmonious retirement transition for institutions and their staff, and it can be adapted and replicated by other institutions within the Federal Network of Professional, Scientific, and Technological Education with similar profiles to IFSertãoPE.

Keywords: retirement transition; retirement preparation; retirees.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Temas abordados nos Programas de Preparação para Aposentadoria 34
Quadro 2 – Documentos utilizados na pesquisa com suas respectivas fontes … 43
Quadro 3 – Proposta de Plano de Preparação para a Aposentadoria para o IFSertãoPE …… 84
Quadro 4 - Proposta de Projeto para Preparação para a Aposentadoria "Ser Tão +" …… 85
Quadro 5 - Proposta de Projeto para a Gestão da Idade no IFSertãoPE …….. 96
Quadro 6 - Proposta de Projeto para a Gestão do Conhecimento no Processo de Aposentadoria no IFSertãoPE …….. 101
Figura 1 – Mapa de Pernambuco com localização do IFSertãoPE…… 40
Figura 2 – Nuvem de palavras com as principais justificativas para a classificação da qualidade de vida após a aposentadoria …….. 61
Gráfico 1 – Doenças dos servidores nos três anos antes da aposentadoria …… 55
Gráfico 2 – Qualidade de vida antes da aposentadoria …… 59
Gráfico 3 – Qualidade de vida após a aposentadoria…… 60
Gráfico 4 – Ações de preparação para a aposentadoria realizadas pelos participantes da pesquisa…… 63
Gráfico 5 – Nível de satisfação com a instituição quando se aposentou …….. 63
Gráfico 6 – Pontos negativos percebidos na aposentadoria …… 67
Gráfico 7 – Sentimentos próximo à aposentadoria …….. 69
Gráfico 8 – O quanto o servidor se sentia preparado para aposentadoria quando se aposentou …… 74
Gráfico 9 – Quantidade de interessados em temas de preparação para a aposentadoria antes e após a aposentadoria ……. 79

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos servidores do IFSertãoPE aposentados há até cinco anos por cargo em dezembro de 2024 41
Tabela 2 – Perfil sociodemográfico dos abordados através de questionário entre dezembro de 2024 e janeiro de 2025 51
Tabela 3 – Perfil profissional dos abordados através de questionário entre dezembro de 2024 e janeiro de 2025..... 52
Tabela 4 – Dificuldades na execução do trabalho nos últimos três anos de atuação no IFSertãoPE 56
Tabela 5 – Ações realizadas para a diminuição das dificuldades dos servidores 57
Tabela 6 – Fatores de influência na qualidade de vida no trabalho 58
Tabela 7 – Motivações para a requisição do Abono de Permanência 62
Tabela 8 – Fatores de influência no nível de satisfação com a instituição quando se aposentou 64
Tabela 9 – Preditores da aposentadoria relacionados ao trabalho 64
Tabela 10 – Benefícios da aposentadoria 67
Tabela 11 – Práticas de Gestão do Conhecimento no processo de aposentadoria 70
Tabela 12 – Sobre o último dia de trabalho no IFSertãoPE 71
Tabela 13 – Sentimento do servidor no último dia de trabalho no IFSertãoPE 73
Tabela 14 – Como gostaria que tivesse sido o último dia de trabalho no IFSertãoPE 74
Tabela 15 – Atividades de interesse após a aposentadoria vinculadas ao IFSertãoPE 80
Tabela 16 – Preferências dos aposentados para as capacitações relativas à preparação para a aposentadoria 81

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCPSQVT	Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho
Cefet	Centro Federal de Educação Tecnológica
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
Cerest	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
CDB	Certificado de Depósito Bancário
CGDP	Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas
CGPP	Coordenação de Gestão de Pagamentos de Pessoas
CLN	Coordenação de Legislação e Normas
CQVSST	Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho
Consup	Conselho Superior
DDH	Diretoria de Desenvolvimento Humano
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
Enap	Escola Nacional de Administração Pública
Funpresp	Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFBA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia
IFSertãoPE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano
IA	Inteligência artificial
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
Ipea	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
PASS	Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PGD	Programa de Gestão de Desempenho
PIAE	Plano Internacional de Ação sobre o Envelhecimento
PNP	Plataforma Nilo Peçanha
PPA	Programa/ Plano de Preparação para a Aposentadoria
PPSQVT	Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho
Proeja	Programa de Educação de Jovens e Adultos
PSS	Plano de Seguridade Social
TAE	Técnico Administrativo em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TJPE	Tribunal de Justiça de Pernambuco
Univasf	Universidade Federal do Vale do São Francisco
UPE	Universidade de Pernambuco
SAG	Síndrome de Adaptação Geral
SciELO	*Scientific Electronic Library Online*
Sei	Sistema Eletrônico de Informações
Sipec	Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública
Suap	Sistema Unificado de Administração Pública
WHO	*World Health Organization*

SUMÁRIO

1	**INTRODUÇÃO**	13
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.2	OBJETIVOS	17
1.3	JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA	18
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO	21
2	**REFERENCIAL TEÓRICO**	23
2.1	ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA	23
2.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	25
2.3	PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	29
2.3.1	**Preparação para a aposentadoria em instituições públicas**	32
3	**METODOLOGIA**	39
3.1	TIPO DE PESQUISA	39
3.2	INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO COMO *LÓCUS* DE ESTUDO	40
3.3	PARTICIPANTES E PROCEDIMENTOS PARA CONTATÁ-LOS	41
3.4	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS E PROCEDIMENTOS	43
3.4.1	**Pesquisa bibliográfica e documental**	43
3.4.2	**Questionário eletrônico**	45
3.4.3	**Entrevista com roteiro semiestruturado**	46
3.4.4	**Aspectos éticos**	47
3.5	ANÁLISE DE DADOS	48
4	**RESULTADOS E DISCUSSÃO**	50
4.1	PARTICIPANTES	50
4.1.1	**Perfil dos participantes da pesquisa via questionário eletrônico**	51
4.2	FACILIDADES E DIFICULDADES VIVENCIADAS PELOS SERVIDORES NO PROCESSO DE TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA	54
4.3	ASPECTOS A SEREM MELHORADOS NO PROCESSO DE TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA NO IFSERTÃOPE	69
4.3.1	**Relação institucional com os aposentados**	75
4.3.2	**Sugestões para a melhoria do processo de transição para a aposentadoria**	76
4.4	AÇÕES INSTITUCIONAIS PARA O PERÍODO DE TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA	78
4.4.1	**Formato das atividades de preparação para a aposentadoria**	
5	**PROPOSTA DE PLANO DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA**	83
5.1	PROJETO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA - SER TÃO +	85
5.2	PROJETO GESTÃO DA IDADE: UM CUIDADO A MAIS	94
5.3	PROJETO GESTÃO DO CONHECIMENTO: COMO SOCIALIZAR A EXPERIÊNCIA?	100
5.4	AVALIAÇÃO DA PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA	105
6	**CONSIDERAÇÕES FINAIS**	106

REFERÊNCIAS 114

APÊNDICE A - MATRIZ DE PLANEJAMENTO DA PESQUISA 121

APÊNDICE B - MATRIZ DO REFERENCIAL TEÓRICO 123

APÊNDICE C - TCLE E QUESTIONÁRIO ELETRÔNICO PARA APLICAÇÃO AOS SERVIDORES RECÉM-APOSENTADOS DO IFSERTÃOPE 124

APÊNDICE D - TCLE E ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA 133

APÊNDICE E - HOMENAGEM PELOS ANOS DE SERVIÇOS PRESTADOS 139

APÊNDICE F - PROGRAMAÇÃO DE EVENTO ANUAL EM HOMENAGEM AOS SERVIDORES RECÉM-APOSENTADOS E *CHECK-LIST* DE ORGANIZAÇÃO DO EVENTO 140

APÊNDICE G - PROGRAMAÇÃO ENCONTRO ANUAL DOS SERVIDORES APOSENTADOS E *CHECK-LIST* DE ORGANIZAÇÃO DO EVENTO 142

ANEXO A - RECOMENDAÇÕES DE MELHORIA AO PROGRAMA NOVA VIDA E RESULTADOS ESPERADOS 144

1 INTRODUÇÃO

No Brasil a quantidade de pessoas com 60 anos ou mais no último censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2022 era de 32.113.490, 15,8% do total da população brasileira. Já a esperança de vida aos 60 anos era de 21,9 anos, tais números representam, consequentemente, um incremento do número de aposentados.

Desse modo, faz-se necessária a implementação de iniciativas públicas e privadas de preparação para a aposentadoria, tendo em vista o aumento do tempo desta fase de vida, que pode perdurar por cerca de 30 anos, ou seja, quase o mesmo tempo de contribuição para a previdência. Também é preciso ampliar o olhar para a gestão de pessoas mais velhas nas instituições pelo aumento da idade para se aposentar, tanto no serviço privado, quanto no público, neste último, podendo o servidor permanecer trabalhando até os 75 anos.

Trabalhar a preparação para a aposentadoria nas instituições faz-se muito importante, já que

> [...] a aposentadoria se constitui fator de intranquilidade para o indivíduo, transpondo-se aos temores e preocupações normativos ao processo vital, haja vista que as perspectivas de futuro em relação à instabilidade econômica, saúde e envelhecimento são permeadas por desinformação, resignação, depreciação e estigmas (Antunes; Soares; Silva, 2015, p. 44).

Se considerarmos apenas a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, composta por 41 instituições ligadas ao Ministério da Educação: 38 Institutos Federais, dois Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets) e o Colégio Pedro II, perceberemos um número significativo de servidores públicos, 83.462 na ativa e 13.845 aposentados[1]. Tais servidores são assistidos por diversas legislações e normativas que têm citado a preparação para a aposentadoria como uma iniciativa a ser implementada pelas instituições públicas, a saber: o Decreto n.° 6.833, de 29 de abril de 2009, que tem como objetivo geral coordenar e integrar ações e programas de assistência à saúde, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da Administração Pública Federal,

[1] Dados da Plataforma Nilo Peçanha em 02/04/2024

Autárquica e Fundacional e a Portaria Normativa n.° 3, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde dos servidores públicos federais, a serem adotadas pelos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública (Sipec), e integram o conjunto de uma série de ações da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS).

Dentre estes documentos basilares está a Política Nacional do Idoso, criada em 1994, a qual menciona a importância e necessidade de “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores públicos e privados com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (Brasil, art. 10, inc. IV). O Estatuto do Idoso também reforça a relevância do tema para as novas configurações desta etapa de vida, quando menciona no Capítulo VI Da Profissionalização e do Trabalho, inciso II, artigo 28, a necessidade de “preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania” (Brasil, 2003).

Nesta área existem iniciativas de algumas instituições da Rede Federal com metodologias distintas, ofertadas de modo contínuo ou esporádico, abordando temas específicos de preparação para aposentadoria ou afins. Tais ações possuem denominações diferentes, porém com a mesma finalidade, modificando-se apenas a palavra inicial: preparação, educação, orientação ou planejamento para a aposentadoria, sendo o termo mais comum a Preparação para a Aposentadoria.

Como auxílio na implantação de Programas para esta finalidade, o Ministério da Educação (MEC) ou o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) poderia propor um modelo a ser seguido pelas instituições da Rede, incluindo a obrigatoriedade de implementação com as devidas adaptações às necessidades e particularidades regionais, culturais, sociais e econômicas.

Desse modo, “para delinear um Programa de Preparação para a Aposentadoria, é imprescindível conhecer sobre o tema e, principalmente, os anseios e necessidades dos trabalhadores que serão o público desses programas” (Carneiro; Alves; Silva, 2021, p. 3).

O *locus* deste estudo foi o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), que será beneficiado pela presente pesquisa sobre o processo de transição para a aposentadoria junto aos

servidores aposentados há até cinco anos, objetivando a construção de uma proposta de Plano de Preparação para Aposentadoria (PPA), com ações direcionadas tanto aos servidores, quanto para a instituição.

O IFSertãoPE é uma autarquia federal na qual são ofertados cursos regulares de Ensino Médio Integrado ao Técnico para estudantes em idade regular e para participantes do Programa de Educação, Jovens e Adultos (Proeja), Técnico Subsequente (pós-médio), Superior e Pós-graduação (em níveis de especialização e mestrado profissional). Além disso, são desenvolvidas outras atividades relacionadas ao ensino, pesquisa, inovação e extensão em todos os níveis de ensino. Por serem prestados serviços em diversas áreas, modalidades, para diferentes públicos e municípios, seus servidores são submetidos a distintos contextos laborais. Por isso faz-se necessário um estudo preliminar, proposto por este estudo, para colaborar na construção de um plano de preparação para a aposentadoria que seja viável de ser executado e que atenda aos interesses do público-alvo, neste caso os servidores da ativa e aposentados, além da própria instituição.

O cenário atual na instituição está favorável para a implementação de um PPA, tendo em vista que a preocupação com o tema já consta no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), instrumento de planejamento e supervisão previsto no Decreto n.º 9.235/2017, e em outros dispositivos legais vigentes. O PDI é formado por elementos que compõem a identidade da instituição e definem o percurso a ser seguido nos próximos anos, para que seja possível executar o que está previsto na missão e buscar alcançar o que foi preestabelecido na visão.

O PDI do IFSertãoPE 2019-2023, com vigência estendida até dezembro de 2024, conforme Resolução n.° 74 de dezembro de 2023, tinha como um dos seus objetivos “promover a melhoria na qualidade de vida dos servidores no trabalho”, no qual possui como uma de suas metas propostas “Elaborar e Aprovar o Programa de Preparação para os aposentados ou pós-carreira do servidor”, planejada inicialmente para ser alcançada em 2022, tendo sido repactuada para 2025.

Caminhando no sentido do atendimento ao objetivo acima apresentado, em agosto de 2023 foi aprovada pelo Conselho Superior (Consup) do IFSertãoPE a Resolução n.º 41, que trata da Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) do IFSertãoPE, na qual estão previstas ações relativas ao envelhecimento ativo e preparação para a aposentadoria.

Em 2025 será instituído o Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFSertãoPE (PPSQVT), já aprovado no Conselho Superior, que pormenoriza como a Política deverá ser executada na instituição. Devido ao fato de haver na instituição um Programa que engloba a temática “envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria” é que se pretende apresentar, ao final desta pesquisa, um Plano de Preparação para a Aposentadoria e não, um Programa, como Produto Técnico requerido pelo Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap). Tal produto conterá uma proposta de Plano que poderá ser utilizado por outras instituições públicas de modo integral ou parcial.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Ações de preparação para a aposentadoria já foram ofertadas aos servidores do IFSertãoPE em momentos pontuais e por unidades administrativas distintas. Desde 2024 atividades direcionadas aos servidores aposentados ou próximos da aposentadoria estão sendo conduzidas, majoritariamente, pela Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalho da Reitoria (CQVSST), com o apoio do Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFSertãoPE (CCPSQVT), que tem auxiliado no planejamento e execução de ações em todas as unidades administrativas da instituição.

Para que se possa aprimorar as ações já existentes na instituição é importante ter ciência do contexto, da estrutura administrativa e do público-alvo, incluindo os desafios, necessidades, interesses e expectativas dos servidores, para que se possa construir algo factível e adequado à realidade local.

A eficácia de um Programa de Preparação para a Aposentadoria está vinculada ao diagnóstico do público e do contexto, aliado ao planejamento que deve contemplar os objetivos institucionais (França *et al*., 2019). Por isso, definiu-se o problema de pesquisa como: **o quê e como pode ser promovido pelo IFSertãoPE para que o processo de transição para aposentadoria seja benéfico tanto para os servidores, quanto para a instituição?** Tais informações advindas da pesquisa irão auxiliar na construção de uma proposta de Plano de Preparação para

Aposentadoria para a instituição de forma ampla, enfatizando o período de transição para a aposentadoria.

O período de transição para a aposentadoria abrange, no geral, até seis anos, sendo dois a três anos antes e dois a três anos depois da aposentadoria, período que deveria compreender majoritariamente o público participante das ações de preparação para a aposentadoria (Cunha; Scorsolini; Marin, 2021).

1.2 OBJETIVOS

Diante do problema de pesquisa apresentado, definiram-se os seguintes objetivos a serem alcançados por esta pesquisa, cujo público-alvo são os(as) servidores(as) aposentados(as) há até cinco anos no IFSertãoPE.

Objetivo geral

Propor um Plano de Preparação para a Aposentadoria para o IFSertãoPE, contendo ações que possam beneficiar os servidores e a instituição, a partir da perspectiva dos servidores recém-aposentados.

Objetivos específicos

a) Conhecer as facilidades e dificuldades vivenciadas pelos servidores do IFSertãoPE no processo de transição para a aposentadoria;
b) Identificar os aspectos a serem melhorados no processo de transição para a aposentadoria no IFSertãoPE;
c) Investigar as ações institucionais que podem ser promovidas, a fim de beneficiar os servidores no período de transição para aposentadoria.

Para alcançar os objetivos propostos utilizou-se o tipo pesquisa aplicada, sendo classificada como pesquisa diagnóstico, utilizando-se dos métodos quantitativo e qualitativo. Os procedimentos utilizados foram: pesquisas bibliográficas e documentais, aplicação de questionários e realização de entrevistas semiestruturadas, esta última visando aprofundar ou esclarecer aspectos junto ao público-alvo. Para a análise dos dados, utilizou-se a análise estatística descritiva e a análise de conteúdo, conteúdo, a partir do referencial teórico.

1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA

A partir de informações repassadas pela Diretoria de Gestão de Pessoas do IFSertãoPE (DGP), através da Coordenação de Legislação e Normas (CLN) (Araújo, 2025), em janeiro de 2025 o IFSertãoPE possuía 1479 servidores na ativa, com previsão de aumento desse número, devido à existência de alguns poucos cargos vagos e à implantação de mais dois novos campi.

Em março de 2024, o Governo Federal anunciou a criação de 100 novos *campi* dos Institutos Federais, ficando sob a responsabilidade do IFSertãoPE os *campi* de Araripina e Águas Belas em Pernambuco (IFSertãoPE, 2024). Os novos *campi* da Rede Federal de Educação, Científica e Tecnológica são constituídos em média por 67 servidores (IFSP, 2025). Desse modo, o quantitativo de servidores a serem beneficiados pela implementação de ações ligadas à preparação para a aposentadoria no IFSErtãoPE será de, no mínimo, 1613 pessoas.

Dentre os servidores da ativa, em janeiro de 2025, 324 tinham 50 anos ou mais (idade esta considerada próxima à aposentadoria na realidade brasileira) e 87, 60 anos ou mais, destes 48 estavam em Abono de Permanência[2], requerido pelo servidor que, mesmo atendendo aos requisitos para a aposentadoria voluntária, opta por permanecer em atividade, podendo este período se estender até completarem 75 anos — idade máxima permitida no serviço público federal, quando então ocorre a aposentadoria compulsória (IFSertãoPE, 2021).

Ademais, conforme a referida Coordenação, até dezembro de 2024, 119 servidores haviam se aposentado, com tendência exponencial de aumento do número anual, cuja média, desde 2017, tem sido de 8 a 15 pessoas. Este volume tende a crescer de modo mais progressivo nos próximos anos devido a uma grande quantidade de servidores ter entrado no serviço público em períodos próximos (época da expansão do ensino técnico no Brasil). Vale salientar que o número de servidores em Abono de Permanência representa 40% do quantitativo de servidores aposentados do IFSertãoPE.

Diante destes números e da saída frequente, geralmente programada, deste capital intelectual através da aposentadoria, faz-se necessário conhecer como está

[2]O abono de permanência é um incentivo à continuidade do servidor experiente na instituição, concedido como compensação financeira, equivalente ao valor da contribuição previdenciária (IFSertãoPE, 2021).

acontecendo o processo de transição para a aposentadoria no IFSertãoPE, de modo que se possa planejar e executar ações, em caráter permanente, de preparação da instituição e dos servidores para a aposentadoria.

Estudos apontam que alguns aspectos podem auxiliar os trabalhadores a aposentar-se ou seguir trabalhando, sendo estes relacionados a questões micro (pessoais/individuais), meso (relacionadas à organização/instituição) e macro (associadas ao contexto social, político, econômico) (Oliveira *et al*., 2021). Por isso, pretendeu-se investigar: as motivações dos servidores para a aposentadoria, a qualidade de vida no trabalho nos últimos três anos antes da aposentadoria, assim como as dificuldades e facilidades vivenciadas pelos servidores e os impactos negativos para a instituição no período de transição para aposentadoria.

Para tanto, o estudo deteve-se a questões em que ações institucionais pudessem vir a facilitar o processo de transição para a aposentadoria dos servidores e colaborar para a redução dos impactos negativos percebidos neste período na instituição. Tal delimitação da pesquisa foi escolhida por existirem situações de ordem micro e macro que não se conseguiriam facilmente ser influenciadas positivamente por atividades desenvolvidas pela instituição.

É importante auxiliar os servidores a se prepararem para a aposentadoria, para que possam se conhecer melhor, se valorizarem, se visualizarem dentro e fora da instituição e vislumbrarem suas vidas para além do trabalho. Em algumas situações o servidor continua trabalhando mesmo tendo adquirido os pré-requisitos para a aposentadoria voluntária por não conseguir se desvincular facilmente do ambiente de trabalho e das relações sociais associadas a ele.

Há casos em que servidores demonstram estar com dificuldades para executar as atividades cotidianas do trabalho devido a problemas de saúde física e/ou mental ou por motivos diversos e, que mesmo após estarem aptos para a aposentadoria, permanecem trabalhando mais pelo vínculo afetivo e social do que pela execução do trabalho em si.

Já ocorreram situações na instituição em que servidores precisaram de acompanhamento constante para realizar suas tarefas. Isso visava evitar acidentes ou prejuízos administrativos. Nessas ocasiões, era comum haver retrabalho por parte dos demais servidores do setor, devido a falhas na execução das atividades.

Dessa forma, a permanência de servidores além do período regular de aposentadoria pode, em alguns casos pontuais, dificultar a prestação de serviços à

comunidade interna e externa. Isso ocorre, principalmente, quando há queda significativa na execução das atividades principais do cargo.

Nessas ocasiões a instituição fica impossibilitada de nomear um novo servidor. Como consequência, os servidores ativos acumulam funções, o que gera sobrecarga de trabalho. Esse acúmulo desfavorece o bom funcionamento de setores administrativos e educacionais.

A preparação da instituição para a aposentadoria dos seus servidores por envolver os trabalhadores mais experientes, está diretamente relacionada à Gestão da Idade (GI), a qual engloba ações que visam mitigar os efeitos negativos do envelhecimento profissional e reduzir as barreiras etárias nas organizações (Cepellos; Tonelli, 2017, p. 7).

Acrescenta-se a isto a relevância de ser trabalhada a Gestão do Conhecimento (GC), socialização do conhecimento, pelos servidores no processo de transição para a aposentadoria. Vale salientar os investimentos anuais realizados pela instituição para viabilizar a participação dos servidores em capacitações de curto, médio e longo prazo, o que reforça a importância das boas práticas da GC em casos de aposentadoria, redistribuição, remoção, cessão temporária e exoneração.

Além destas justificativas apresentadas relacionadas à importância da temática para a instituição e seus servidores, o processo decisório da pesquisadora pela escolha do tema também foi influenciado por suas preocupações pessoais relacionadas à aposentadoria. Formada desde 2004 no curso de Bacharelado em Turismo (semelhante a um de Administração com ênfase em Turismo), concursada no cargo de Tecnóloga em Eventos no IFSertãoPE, com 20 anos de exercício na profissão e 45 anos de idade, já se planeja para o período pós-carreira. Logo após adentrar no último cargo no serviço público, ocorrido em 2017, as regras para a aposentadoria sofreram modificações que não foram favoráveis a quem possui remuneração acima do teto de proventos do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), por isso em 2018 a servidora iniciou o pagamento de previdência privada complementar.

Ainda como motivação pessoal, a autora tem uma atenção especial no cuidado com as pessoas, tendo até cogitada a possibilidade de ser assistente social como segunda profissão, após ter acompanhado de perto o processo de transição para aposentadoria de seus pais.

Como experiência na área deste estudo, no IFSertãoPE a mestranda colaborou: no setor de gestão de pessoas do *campus* Santa Maria da Boa Vista; como presidente e membro da Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho do *campus* Serra Talhada por cerca de dois anos; na criação e condução de um grupo de trabalho em nível institucional sobre preparação para aposentadoria e relacionamento com aposentados durante aproximadamente 12 meses. Ademais, desde agosto de 2023 tem atuado como membro do Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFSertãoPE, contribuindo no Eixo temático “envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria”.

Optou-se pelo IFSertãoPE como *locus* de estudo por ser o local de trabalho da pesquisadora, onde a mesma possui abertura e proximidade junto aos gestores, servidores e aposentados, favorecendo a viabilidade da pesquisa e a utilização de instrumentos de coletas de informações primárias, tais como: realização de pesquisa quantitativa e qualitativa (entrevistas semiestruturadas), além de pesquisa com fontes secundárias. A viabilização desta pesquisa também foi favorecida pelo afastamento da pesquisadora das atividades laborais, para dedicar-se exclusivamente à pesquisa durante os últimos 13 meses para a conclusão do estudo.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta dissertação está assim organizada: seguindo a esta introdução, apresenta-se o Referencial Teórico no qual são abordados os temas: envelhecimento da população brasileira, qualidade de vida no trabalho, preparação para a aposentadoria e preparação para aposentadoria em instituições públicas.

Em seguida é apresentada a Metodologia, contemplando: o tipo de pesquisa, o *locus* de estudo, participantes e procedimentos para contatá-los, instrumentos de coleta de dados e procedimentos, incluindo os aspectos éticos, e por fim a análise de dados.

Após, são descritos os resultados e a discussão, iniciando-se pela descrição do perfil dos participantes da pesquisa. Esta parte do estudo está distribuída conforme os objetivos específicos: facilidades e dificuldades vivenciadas pelos servidores do IFSertãoPE no processo de transição para a aposentadoria; aspectos

a serem melhorados no processo de transição para a aposentadoria no IFSertãoPE e ações institucionais para o período de transição para a aposentadoria.

Enfim, é descrita a Proposta de Plano de Preparação para a Aposentadoria, composta por três projetos: Preparação para a Aposentadoria - Ser Tão + direcionado aos servidores, Gestão da Idade: um cuidado a mais e o Projeto Gestão do Conhecimento: como socializar a experiência?, estes dois últimos apresentados com o intuito de colaborar na introdução de ações nestas áreas no período de transição para a aposentadoria na instituição, finalizando com uma sugestão de avaliação da preparação para a aposentadoria.

Nas considerações finais são apresentados os principais achados do estudo, demonstrado o alcance dos objetivos, as contribuições e importância da pesquisa, assim como as limitações do estudo, as sugestões de investigações futuras relacionadas ao tema e as referências que serviram de base para o estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para fundamentar o estudo foi necessário conhecer o contexto, conceitos e temas relacionados, tendo sido abordados os seguintes tópicos: envelhecimento da população brasileira, qualidade de vida no trabalho, preparação para a aposentadoria e preparação para a aposentadoria em instituições públicas.

2.1 ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA

A expectativa de vida ao nascer da população brasileira em 2023 estava em 76,4 anos, 30 anos a mais que em 1940, ou seja, em 82 anos houve um grande aumento na qualidade de vida dos residentes no Brasil. Os números também apontam que a esperança de vida da população com 60 anos é de 22,5 anos, o que reforça a importância de planejar bem a vida após aposentadoria, pois esta etapa tende a compreender um quarto da vida da população (IBGE, 2023).

Devido ao rápido crescimento destes números, nem todos os segmentos da sociedade conseguiram acompanhar as necessidades da população com a mesma velocidade. Por este motivo é que há muito a ser melhorado no país, para se tornar um lugar que respeita, conviva bem e atenda às necessidades das pessoas mais velhas. É preciso avançar na educação, no âmbito dos serviços de assistência social e saúde, assim como nas legislações e infraestruturas referentes à acessibilidade, por exemplo (Unifica, 2022).

Para tanto, as instituições de ensino precisam participar do processo de preparação da sociedade para a convivência com a pessoa idosa, através da inclusão de conteúdos voltados ao processo de envelhecimento, ao respeito e à valorização da pessoa idosa, de forma a eliminar o preconceito e a produzir conhecimentos sobre a matéria nos currículos mínimos dos diversos níveis de ensino formal (Brasil, 2003).

A constante atualização das políticas públicas referentes à população idosa faz-se imprescindível para o acompanhamento da evolução da concessão de direitos a este público. Constam no Estatuto da Pessoa Idosa muitos pontos que devem ser observados, trabalhados e garantidos pelos setores de Gestão de Pessoas das instituições, a exemplo dos trechos em destaque:

> Art. 3°, IV – viabilização de formas alternativas de participação, ocupação e convívio da pessoa idosa com as demais gerações;
> Art. 4° Nenhuma pessoa idosa será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei.
> § 1º É dever de todos prevenir a ameaça ou violação aos direitos da pessoa idosa.
> Art. 5º A inobservância das normas de prevenção importará em responsabilidade à pessoa física ou jurídica nos termos da lei.
> Art. 10º § 3º É dever de todos zelar pela dignidade da pessoa idosa, colocando-a a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor.
> Art. 21° § 1º Os cursos especiais para pessoas idosas incluirão conteúdo relativo às técnicas de comunicação, computação e demais avanços tecnológicos, para sua integração à vida moderna (Brasil, 2003).

As organizações devem também garantir um ambiente de aprendizagem contínua, considerando as necessidades dos mais velhos (Silva; Helal, 2024). A relação instituição x servidores mais velhos deve ser de ganha-ganha, para tanto ressaltam-se os muitos benefícios de uma Gestão da Idade efetiva, tais como o ganho de experiência, contenção de custos, retenção de habilidades e aumento da solidariedade intergeracional (Naegele; Walker, 2006).

Importante salientar ainda que a permanência do servidor mais velho na ativa, a continuidade do seu desenvolvimento e as variáveis reconhecimento e respeito recebem influência positiva da gestão da idade, do suporte organizacional percebido em treinamento, remuneração e *design* de trabalho (Rodrigues; Rodrigues; Santos Pinto, 2020).

Após anos de trabalho e contribuição para o desenvolvimento do país, o cidadão merece receber apoio financeiro do Estado, a aposentadoria, para auxiliar nesta etapa da vida, na qual há uma diminuição da força física e aptidão para o trabalho (Silva, 2021, p. 9). Para fazer jus a este benefício, desde a aprovação da Emenda Constitucional nº. 103/2019, referente à Reforma da Previdência, ficou estabelecido o tempo mínimo de contribuição de 15 anos para a mulher e 20 anos para o homem, alterando também a idade mínima para 62 anos (mulheres) e 65 anos (homens) (Agência Senado, 2022). Tal modificação nos parâmetros para a aposentadoria fez com que aumentasse o número de aposentadorias antes da promulgação desta emenda, tal como ocorreu aos servidores da Universidade Federal de Pelotas (Pereira, 2021).

No entanto, os servidores públicos federais que estão se aposentando nos últimos anos ainda estão sendo regidos por outras legislações e por este motivo a idade média no momento da aposentadoria vem sendo inferior ao da nova normativa. No período de 2010 a 2023, a idade média no momento da aposentadoria foi de 60 anos para as mulheres e 62,4 anos para os homens (Brasil, 2024).

Diante das mudanças no perfil etário da população mundial e brasileira, discussões em torno do tema envelhecimento vêm se destacando nas pautas de organizações internacionais, tal como destacado pela Organização Mundial da Saúde:

> As discussões do Plano Internacional de Ação sobre o Envelhecimento (PIAE) possibilitaram à *World Health Organization* (WHO, 2002) adotar o termo "envelhecimento ativo" para englobar a visão da velhice como um processo natural do ciclo de vida, que deve ser vivenciado com autonomia, independência, reconhecimento de direitos, segurança, dignidade, bem-estar e saúde. Os fatores determinantes do envelhecimento ativo sofrem influência cultural e de gênero e envolvem a integração de aspectos individuais, econômicos, sociais, físicos, comportamentais, de serviços sociais e de saúde (Silva, 2021, p. 26).

A demonstração de preocupação com as alterações das características sócio-demográficas, culturais e econômicas perpassa diversos segmentos da sociedade, sendo alvo de atenção para proporcionar um envelhecimento com qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Proporcionar Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está entre as estratégias a serem adotadas pelas instituições públicas na promoção da responsabilidade social, neste caso direcionada ao seu público interno, os servidores (Fonseca, 2019). Dentre as atividades que podem colaborar para a boa qualidade de vida no trabalho estão aquelas que almejam auxiliar os servidores para o momento pós-carreira, a aposentadoria. É importante trabalhar a Qualidade de Vida no Trabalho como política preventiva, a partir da qual são analisadas as causas do mal-estar no trabalho, para que possam ser extintas ou reduzidas de modo que as doenças laborativas sejam menos incidentes (Silva *et al*., 2019).

Aos trabalhadores próximos da aposentadoria, a atenção à qualidade de vida no trabalho favorece o desempenho, as relações interpessoais, o respeito entre gerações e a adaptação do ambiente laboral. Para tanto, recomenda-se a implementação da Gestão de Idade, que promove a convivência intergeracional, a comunicação e a colaboração, contribuindo para uma cultura organizacional inclusiva e motivadora (Silva; Helal, 2024).

A Gestão da Idade pode promover também: programas de mentoria e transferência de conhecimento, adaptações ergonômicas e de jornada (horários e atividades, reduzindo, por exemplo, o esforço físico, se necessário), concessão de benefícios, oportunidade de ocupação de funções gratificadas a partir de seleções internas, treinamentos tecnológicos e flexibilização de metodologias (Pioli, 2023). Como sugestão prática, poderiam ser disponibilizadas uma ou duas horas da jornada de trabalho diária para os servidores próximos à aposentadoria, a fim de irem se habituando à mudança de rotina e ao maior tempo livre (França; Carneiro, 2009).

Essa gestão visa ainda combater o ageismo (idadismo ou etarismo), termo cunhado por Butler em 1969, que define atitudes e preconceitos baseados na idade, geralmente voltados contra pessoas mais velhas (Pioli, 2023). Para Marques *et al*. (2020), o ageismo é composto por três dimensões: a cognitiva, relacionada aos estereótipos, a afetiva que se vincula ao preconceito e a comportamental que implica na discriminação, já as manifestações podem ocorrer em nível micro (individual), meso (redes sociais) e macro (institucional e cultural), sendo direcionado a outras pessoas ou a si mesmo. É considerado um desafio global por estar presente nos diversos setores da sociedade e nas instituições e por causar danos à saúde física e mental, podendo ser combatido através da realização de campanhas para educar a população em geral e gestores sobre o envelhecimento, promulgação de legislações, visando evitar a discriminação etária, e garantia dos meios de comunicação colaborarem para a construção de um visão equilibrada sobre o envelhecimento (OMS, 2015).

Como meio de enfrentar o ageismo nas instituições, pode-se fazer ações no sentido reverso, ou seja, de valorização dos servidores mais antigos na instituição. Nesta seara o Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) desenvolve dois programas que podem contribuir para a motivação dos servidores. São eles, o Programa Pratas da Casa e o, Joias da Casa, que visam a valorização e o

reconhecimento dos servidores que completam 25 anos de efetivo exercício e aqueles que já possuem mais de 25 anos na instituição. Para serem homenageados os servidores não devem ter sofrido penalidade disciplinar e punição de natureza penal nos últimos cinco anos e não possuir antecedentes criminais. Anualmente é promovido um evento no qual há a entrega de placas comemorativas e diplomas, além de palestras e apresentações culturais. Estas iniciativas de valorização do servidor são de responsabilidade da Diretoria de Desenvolvimento Humano (DDH) que planeja, divulga e executa o Programa em conjunto com a Unidade de Ambiência do TJPE, cuja atribuição é promover ações que busquem melhorias das condições de trabalho e harmonização das relações interpessoais (Pioli, 2023).

O estudo de Silva e Helal (2024), realizado em três instituições públicas de Pernambuco com gestores de servidores acima de 50 anos, analisou como as políticas de Gestão da Idade são estruturadas diante do envelhecimento da força de trabalho, no qual identificaram importantes desafios relacionados à gestão de carreira, realocação, formação contínua e avaliação. Destacaram-se que: a estagnação na carreira e a desvalorização profissional desmotivam os servidores mais velhos a buscarem capacitação; a aposentadoria de alguns servidores foi motivada pelas novas exigências tecnológicas e a avaliação de desempenho deve considerar as limitações da idade, reconhecendo as contribuições dos servidores experientes.

Complementando sobre a gestão da saúde no ambiente laboral, algumas causas de adoecimentos na sociedade capitalista encontram-se associadas à síndrome de *burnout* e à síndrome da servidão voluntária, esta última considerada como a super atividade laboral pós-moderna e seus efeitos na qual inclui o trabalhador multitarefa (Antunes, 2018 *apud* Farias; Costa, 2020). A síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional é constantemente confundida com outras doenças ligadas à mente, porém a principal característica é a causa que deve estar relacionada diretamente ao trabalho. Para o Ministério da Saúde a síndrome do *burnout* “é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade”. Já a síndrome da servidão voluntária é também caracterizada pela utilização de instrumentos de gestão que causam pressão psicológica para o crescimento da produtividade, com a utilização de práticas relacionadas à polivalência e multifuncionalidade, times de trabalho

interdependentes. A motivação desses adoecimentos de ordem psicológicas também podem estar associadas ao aumento do processo de individualidade no trabalho e rompimento da solidariedade no ambiente de trabalho (Antunes; Praun, 2015).

Com relação aos aspectos referentes à saúde física, uma pesquisa realizada com servidores públicos em abono de permanência em uma instituição de ensino apontou alguns conteúdos que podem ser abordados em ações de educação em saúde a partir da verificação de doenças e comportamentos comuns entre os pesquisados: sobrepeso, dislipidemia, hipertensão arterial, depressão, alta utilização de medicamentos, pouca prática de atividade física. Além destes, apenas 55,5% faziam consultas médicas preventivas de rotina e 30,3% afirmou realizar exames ofertados pela instituição, apesar do serviço ser gratuito (Cunha Filho *et al.*, 2022).

A qualidade de vida no trabalho no período pré-aposentadoria trabalhada pela Gestão da Idade pode auxiliar na prevenção de doenças físicas e mentais dos servidores mais experientes, favorecendo na diminuição do absenteísmo, aumento da motivação e satisfação entre os trabalhadores. Para tanto, é importante promover educação em saúde, triagem, intervenções, programas de condicionamento físico, gestão do estresse e ambientes físicos adequados (Boehm; Schroder; Kunze, 2013 *apud* Silva; Helal, 2024).

Dentre os princípios a serem considerados na Gestão da Idade, o da equidade é um dos mais importantes por considerar um olhar e atitudes diferenciadas, justas e proporcionais às características e necessidades do indivíduo, de modo a garantir a verdadeira igualdade (Pureza, [?]). Esta administração estratégica também pode colaborar para o aproveitamento ao máximo do conhecimento adquirido pelos servidores ao longo de suas carreiras. Os profissionais mais velhos em geral possuem qualidades que podem ser destacadas e servirem de modelo e inspiração aos mais jovens, tais como: “maior confiabilidade, produtividade, criatividade e menor propensão de sofrerem acidentes” (Taylor; Walker, 1998 *apud* Cepellos; Tonelli, 2017), além de maior compromisso com a qualidade, lealdade, pontualidade, capacidade de manter a calma em momentos de crise e o respeito pela autoridade (Dennis; Thomas, 2007 *apud* Cepellos; Tonelli, 2017).

Acredita-se que através da Gestão da Idade e, consequentemente a “afirmação da cultura de valorização do servidor, mais atores se sentirão atraídos e

interessados pelo PPA, sentindo-se parte do processo de reconhecimento e pertencimento pela Instituição (Morgado, 2019)". Vale ressaltar que quanto maior é o nível de satisfação profissional maior é o interesse do servidor pela permanência em desenvolver atividades laborais durante a aposentadoria, ou seja, a qualidade de vida no trabalho contribui de modo positivo também para a preparação do servidor para a aposentadoria (Carneiro; Alves; Silva, 2021).

2.3 PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Preparar-se para se afastar do ambiente laboral deveria ser algo incorporado no planejamento de todas as carreiras profissionais, tendo em vista a importância concedida ao trabalho na sociedade, que valoriza a atividade desenvolvida pelas pessoas para a produção de algo útil para si ou para os demais, na qual é despendida sua energia física e intelectual (Antunes; Soares; Silva, 2015).

O trabalho é uma condição fundamental para a realização humana, pois permite ao indivíduo transformar tanto a natureza, quanto a si próprio, contribuindo para sua sobrevivência e para seu desenvolvimento pessoal (Carneiro; Alves; Silva, 2021). Devido ao fato do trabalho ser considerado um elemento central na vida das pessoas, criando padrões de referência, influenciando diretamente na forma como os indivíduos se reconhecem e são reconhecidos, tais significados influenciam na tomada de decisão também em assuntos relacionados à aposentadoria (Antunes, 2006 *apud* Soares, 2023*).*

A principal motivação para postergar a aposentadoria é o gosto pelo trabalho, enquanto fatores financeiros e o sentimento de pertencimento são secundários. O Abono de Permanência tem sido um importante instrumento utilizado para facilitar a transição para a aposentadoria, ao oferecer flexibilidade ao servidor na decisão de parar e contribuir para a saúde física e mental, mantendo a qualidade de vida no trabalho (Cunha Filho *et al.*, 2022). Os servidores públicos federais têm permanecido no Abono de Permanência em média nove anos (mulheres) e sete anos (homens) (Brasil, 2024). Alguns se valem do *brigde employment*[3] (emprego de ponte) para poderem ter horários mais flexíveis, um tipo diferente de vínculo, sendo uma

[3] O termo *bridge employment* foi introduzido por Rhum (1990), categorizando "qualquer trabalho remunerado após a aposentadoria, ou após o momento no qual o trabalhador começa a receber uma pensão", podendo ele ser dentro ou fora da organização (França *et al.*, 2013).

alternativa que engloba forma, benefícios e valores diferenciados (França *et al.*, 2013).

A aposentadoria é um momento de ruptura e de várias mudanças nas áreas econômicas, sociais, culturais e familiares, permeado por diversos tabus, estigmas e preconceitos. Esta fase da vida pode estar associada à liberdade para: concretizar sonhos escanteados, ter o descanso merecido, cuidar-se em diversos aspectos (físico, psicológico e espiritual), ler o que desejar, praticar *hobbies*, curtir a família, viajar, realizar trabalhos voluntários, fazer passeios descomprometidos com o horário, fortalecer as amizades, dentre outras atividades prazerosas. No entanto, também é um período em que aparecem mais preocupações com a saúde, o processo de envelhecimento e a manutenção financeira, além das modificações relacionadas às rotinas, aos ciclos de amizade e à sensação de pertencimento a um grupo (empresa/instituição). A preocupação com os recursos financeiros é uma das mais relevantes em situações de mudança, devido às necessidades básicas de sobrevivência, vontade de manter o padrão de vida, dentre outros aspectos oportunizados pelo poder do capital (Silva, 2021).

Alguns outros aspectos negativos são percebidos em relação à fase pós-aposentadoria, tais como: a ansiedade por não possuir atividades para a realização; o medo do envelhecimento e da morte; a falta de perspectiva; a sensação de inutilidade; a dificuldade de aceitação e reconhecimento na aposentadoria (Soares *et al.,* 2007). Até os aspectos positivos, se exagerados, podem não ser muito favoráveis à introdução nesta etapa da vida. A alta expectativa de que a aposentadoria vai ser um paraíso, por exemplo, pode esconder a realidade da aposentadoria e frustrar o aposentado, que pode experimentar fortes sentimentos negativos, caso não esteja preparado para as perdas inerentes ao processo de transição para a aposentadoria (Antunes; Parizotto, 2013).

Ao desligar-se do mundo do trabalho formal, através da aposentadoria, é necessário ressignificar a relação junto ao trabalho, de modo que o indivíduo não venha a sentir que perdeu sua identidade perante a sociedade e o senso de pertencimento, pois o trabalhador torna-se conhecido por aquilo que faz, é identificado pela profissão ou atividade (Silva, 2021). Vale ressaltar outras questões subjetivas que também devem ser alvo de ressignificação que permeiam o tema, relacionadas com a perda da capacidade de ação do indivíduo, a qual é percebida

pela sociedade como inatividade, improdutividade e passividade perante os acontecimentos (Soares *et al.,* 2007).

Aqueles que fazem um planejamento com antecedência para a aposentadoria, tendem a estarem satisfeitos nesta nova fase em comparação aos que não se preparam. Para tanto, devem ser promovidas atitudes positivas, a autonomia, reconhecimentos de direitos, segurança, dignidade, bem-estar e saúde (Menezes; França, 2012). Ademais, para que a aposentadoria seja positiva, fazem-se necessárias mudanças de comportamentos e percepções do mundo, sendo destacada a importância de se trabalhar novas fontes de satisfação, substituir estímulos gratificantes relacionados à identidade profissional por novos preditores de prazer (Soares *et al.,* 2007).

Apesar dos diversos benefícios de se obter orientações para melhor adentrar nesta nova fase, alguns servidores podem não se interessarem em participar de PPA pela falta de consciência sobre os diversos impactos negativos que podem ocorrer em nível financeiro, psicológico e familiar (Godoy; Ribeiro, 2005 *apud* Fonseca, 2019). Quando a aposentadoria acontece sem planejamento ou de forma abrupta, há maiores chances de haver estresse, aparecimento de doenças severas, separações conjugais e até suicídio, o que só reforça a preparação para a aposentadoria como uma ferramenta relevante no âmbito social e da saúde física e emocional (Antunes, Soares; Silva, 2015).

A decisão pela aposentadoria envolve muitos fatores, os chamados preditores da aposentadoria que podem favorecer o prolongamento da permanência no trabalho ou acelerar o processo de aposentadoria. França *et al.* (2013) em estudo sobre fatores que interferem no processo decisório da aposentadoria fazem uma grande reunião de aspectos: sexo, idade, nível de educação, condição e percepeção da saúde, planejamento financeiro, condição socioeconômica, expectativa de trabalhar remuneradamente após a aposentadoria, estado civil e qualidade do relacionamento, condição geral do parceiro (se está necessitando de cuidados, se já está aposentado), relações familiares (dependência financeira de familiares, bom relacionamento), satisfação pessoal, ocupação do tempo, satisfação com o trabalho, características do trabalho (rotina, se é flexível, se dá autonomia, se é estressante), status na organização, social e financeiro, estar cansado de trabalhar, idade obrigatória de aposentadoria, orientação prévia para a aposentadoria, participação em atividades consideradas de crescimento (trabalho voluntário, atividades

religiosas, cursos), dentre vários outros. Tudo isso demonstra o quanto é complexa a decisão e a relevância de se preparar para a aposentadoria.

Os benefícios em desenvolver ações de preparação para a aposentadoria contemplam não apenas os servidores, mas também a instituição, que estimula a motivação e o comprometimento da comunidade interna, por perceberem o cuidado e o respeito para com os profissionais mais velhos, ou seja, próximos de se desligarem do trabalho (Antunes; Soares; Silva, 2015).

A implantação de PPAs deveria ter um maior estímulo e investimento por parte do poder público, tendo em vista o retorno positivo propiciado para a sociedade em geral e para o Estado, na medida em que os seus participantes aumentam sua autoestima, o que impacta diretamente nas relações familiares e sociais, perspectivas de atuação no mercado de trabalho ou em ações sociais (Vieira; Graeff, 2020).

Algumas instituições já perceberam a necessidade de implantar iniciativas de preparação para aposentadoria, podendo já serem referências nesta temática. A seguir serão apresentadas algumas informações sobre a operacionalização de PPAs em instituições públicas.

2.3.1 Preparação para a aposentadoria em instituições públicas

Trabalhar a responsabilidade social colabora para a construção de uma imagem institucional positiva junto à sociedade e junto ao público interno (Fonseca, 2019). A importância social de trabalhar a preparação para a aposentadoria pode ser fortemente percebida em depoimentos de aposentados que não realizaram a devida preparação. Em pesquisa promovida por Antunes e Pirazotto (2013), é apresentado um depoimento de um aposentado no qual reforça o impacto social nesta fase de vida, caracterizado pelo entrevistado como morte social, devido ao fato dele não mais sair de casa, não mais conversar com as pessoas e ter uma rotina apenas de realização das atividades domésticas.

Desse modo, algumas instituições têm desenvolvido atividades com o objetivo de auxiliar os servidores a enfrentarem as vulnerabilidades decorrentes da transição para a aposentadoria e experienciarem uma aposentadoria bem-sucedida. Um exemplo exitoso é o Programa de Preparação para Aposentadoria Viva Mais! da

Universidade de Brasília (UNB) que é uma iniciativa importante para a oportunização de uma boa qualidade de vida dentro e fora do trabalho aos seus servidores (Murta *et al.*, 2014).

Cerca de 50% das universidades públicas participantes de uma pesquisa sobre atividades de preparação para a aposentadoria abriram seus PPAs para todos os servidores que desejassem se capacitar, sendo que 16% incluíam familiares (Fonseca, 2019). A inclusão de algum membro da família, pelo menos, no momento em que se debate sobre as relações sociais e rede de apoio é essencial, pois os familiares podem colaborar no processo de acolhimento e adaptação do aposentado à nova fase e na construção das expectativas quanto ao papel do aposentado (Silva; Helal, 2019).

Em outra pesquisa realizada por Silva e Helal (2024) sobre a implantação de um PPA numa instituição pública de Pernambuco foi percebida a baixa adesão de servidores em Abono de Permanência nas ações do programa. Para os autores, o aumento da participação dos servidores pode ser alcançado através de uma maior sensibilização da comunidade interna, por meio de campanhas, pesquisa sobre os anseios dos servidores quanto a assuntos a serem abordados no programa e a desmistificação de que o programa é para incentivar a taxa de adesão à aposentadoria voluntária, ressaltando-se o objetivo de orientar os servidores a melhor conduzirem suas vidas no pós-carreira.

Os temas trabalhados nas ações de preparação para a aposentadoria geralmente são semelhantes nos PPAs promovidos em instituições públicas e em empresas privadas. A seguir no Quadro 1 são destacados temas mencionados por pesquisadores, tendo sido suprimidos os que foram citados repetidamente pelos autores.

Quadro 1 - Temas abordados nos Programas de Preparação para Aposentadoria

Autores	Temas abordados nos PPAs
Silva (2021)	Saúde, família, trabalho, empreendedorismo, social, sexualidade, autoconhecimento, voluntariado, financeiro, cultura, espiritualidade, religião, ambiente, legislação, direitos sociais, dentre outros.
Carneiro, Alves e Silva (2021)	Aposentadoria como processo natural, investimentos financeiros, desenvolvimento intelectual, promoção de saúde e alimentação saudável, relacionamentos com o parceiro, filhos e pais, dentre outros.

Pereira (2021)	Estimulação de processos cognitivos e ritos de passagem.
Fonseca (2019)	Sentidos do trabalho, sentidos da aposentadoria, redes sociais, gestão do tempo, memória, ambivalência, dentre outros.
França *et al.* (2019)	Autoestima/imagem, educação, envelhecimento, preditores da aposentadoria, bridge employment, projeto de vida, dentre outros
Murta *et al*. (2014)	Critérios e procedimentos para requerer a aposentadoria, tipos de aposentadoria, enfrentamento às transições de vida, preditores de qualidade de vida, saúde alimentar, atividades físicas, manejo de finanças, rede de apoio social, ocupação, lazer, processo de mudança, resiliência, mitos e verdades sobre a aposentadoria, dentre outros.
Antunes e Pirazotto (2013)	Frustração, exclusão, solidão, retraimento, inatividade, inutilidade, não-produtividade, invalidez, baixa autoestima, dor, sofrimento, morte física e social, sentimento de ser descartável, luto, dentre outros.
Soares *et al*. (2007)	Mudanças na vida pelas escolhas passadas, presentes e futuras, trajetória profissional, organização de pequenos negócios, finanças pessoais, busca de si mesmo, vivência do ócio, dentre outros.

Fonte: Elaborada pela autora a partir da pesquisa bibliográfica.

Conhecer tais conteúdos mantém o ser participativo e integrado à sociedade, além de contribuir para a execução de um planejamento de vida (Silva, 2019).

Alguns dos temas, como o luto, são necessários de serem discutidos de modo a oferecer acolhimento, reforço de aspectos como a resiliência e suporte emocional (Antunes; Pirazotto, 2013). Já a parte financeira é comentada em todos os estudos como grande preocupação, devido ao decréscimo do salário, assim como questões ligadas à saúde, além de possíveis mudanças em legislações que possam vir a impactar negativamente a receita.

De acordo com diversos autores (Murta *et al.*, 2014; Fonseca, 2019; Soares, *et al.,* 2007; Silva, Helal, 2019; Garcia, 2019; França *et al.*, 2019), na prática, comumente as instituições têm ofertado PPAs através da formação de pequenos grupos compostos por oito a quinze servidores, com encontros sequenciais, sendo um encontro semanal, de duas a quatro horas de duração cada, estendendo-se por oito a doze semanas, abordando um ou dois temas por encontro, com carga horária (CH) média total entre 24 e 36 horas, sendo os mais consistentes com CH acima de 36h. Em instituições que possuem unidades administrativas muito distantes, as atividades acontecem juntas em poucos dias (cerca de três dias), visando facilitar a logística dos participantes. Apenas uma instituição informou realizar curso a distância, porém não especificou se a atividade era mista (presencial e remota), síncrona ou assíncrona, no entanto as pesquisas foram realizadas antes da

pandemia, período em que as atividades de modo remoto não eram tão acessíveis nem comuns no serviço público.

Ainda sobre o formato das atividades, os autores mencionam que a abordagem em grupo é justificada por ser uma importante ferramenta para: a troca de experiências, de ideias, identificações recíprocas, *feedback* entre os próprios participantes, aumento do convívio social, além de tornar a atividade dinâmica.

A metodologia geralmente é composta por palestras com momento de interação ao final, depoimentos de aposentados, utilizando-se por vezes a projeção de vídeos e reportagens com os relatos, vivências, discussões em grupo, grupo focal, dinâmicas, envio de tarefas para casa, abordagens individuais com psicólogos da instituição ou *coaching* no início e/ou ao final das atividades, oficina de planejamento de projeto de vida e atividades interativas para promoção de auto-observação, sensibilização, tomada de decisão e enfrentamento, além de prevenção à recaída.

Garcia (2019), na descrição da metodologia de um PPA, apresenta uma vivência utilizada que consiste em o participante realizar um grande relato individual de trajetória (pessoal e profissional) para estimular a elaboração subjetiva, a ressignificação da vida e construção de projeção de futuro. A partir deste relato é produzido um material semelhante a um jornal com uma “reportagem” sobre cada participante com fotos, depoimentos e citações, como forma de resumir sua história dentro da instituição. Esse material é construído por uma equipe de comunicação, que em parceria com o programa, desenvolve a ação junto ao conjunto de trabalhadores.

Ainda referente aos métodos utilizados no PPA, de acordo com os objetivos do Programa, é importante iniciar as atividades com temas que sejam de interesse de todos os servidores, tais como os ligados à qualidade de vida. Depois devem ser apresentados os temas específicos para os que já têm previsão de quando irão se aposentar, momento em que devem ser priorizadas ações que possam colaborar na reflexão sobre os seus interesses, possibilidades e projetos de vida para o período da aposentadoria (França, 2002 *apud* França *et al*., 2019).

Ainda segundo aqueles autores, a condução das atividades formativas dos PPAs nas instituições públicas têm sido realizadas por servidores do quadro permanente (médicos, nutricionistas, psicólogos, assistentes sociais, professor de

educação física, de empreendedorismo), além de convidados remunerados (geriatra, economista e consultores de carreira).

Em algumas instituições são feitas parcerias interinstitucionais, promovendo PPA em conjunto, quando seus públicos individualmente são pequenos, visando auxiliar na viabilização da permanência dos programas, com a manutenção de público e o apoio mútuo com profissionais multidisciplinares. Outras, fazem parcerias com órgãos públicos, tais como INSS e outros profissionais externos (Fonseca, 2019). A união com associações e sindicatos de servidores podem ser realizadas para colaborarem, por exemplo, com a sensibilização dos membros para a participação nas atividades de educação para aposentadoria (Murta *et al.,* 2014).

Os PPAs deveriam não apenas focar nas mudanças dos servidores (individuais), mas também incluir mudanças organizacionais, mais abrangentes. (Murta *et al.*, 2014). Para a colaborar no desenvolvimento destas ações na área de Gestão de Pessoas, as instituições deveriam criar uma área específica para atender as demandas ligadas à aposentadoria, objetivando estimular, promover e acompanhar os servidores nos PPAs, repassar informações pertinentes à concessão da aposentadoria e abono de permanência, além do suporte e relacionamento junto aos aposentados, dependentes e pensionistas. Um dos estímulos que esta área poderia colaborar seria com a averbação do tempo de serviço pelos servidores, em especial dos mais velhos, para auxiliar a instituição no planejamento para a concessão das aposentadorias e recomposição da força de trabalho (Fonseca, 2019).

Na área de Gestão de Pessoas as ações de preparação para a aposentadoria são amplas, porém algumas se encontram num campo de intersecção, a exemplo da gestão do conhecimento, a diversidade cultural e a qualidade de vida. Ressalta-se que a gestão do conhecimento contribui para o desenvolvimento das instituições, pois colabora na retenção das aprendizagens e conhecimentos, além da melhoria da autoestima e dos sentimentos de pertencimento e valorização dos servidores (Antunes; Soares; Silva, 2015). A ligação entre a Gestão do Conhecimento e o PPA deveria existir, tendo em vista também os dois trabalharem o valor e a memória dos trabalhadores na história das instituições (França *et al.*, 2019).

É importante destacar a necessidade de se manter um relacionamento com os aposentados dentre as ações de preparação para a transição para a

aposentadoria, pois mesmo após o desligamento laboral muitos servidores ainda permanecem ativos e poderiam continuar ligados à instituição colaborando com algumas atividades. Em uma pesquisa com docentes recém-aposentadas de uma instituição de ensino superior foi constatada que muitas seguiam com as atividades laborais, mantinham seus currículos *lattes* atualizados, realizavam novas publicações e até sentiam-se estar na ativa. Por isso, é fundamental oportunizar aos servidores aposentados a possibilidade de continuarem contribuindo com a instituição, estudantes e a sociedade, através da implementação de estratégias, programas e políticas (Soares, 2023). Além disso, é importante também ser estimulada pela instituição a convivência dos aposentáveis com os aposentados (França *et al.*, 2019).

Conforme pesquisa realizada por Cruz e Fraga (2012) os aposentados têm muito interesse em participar de atividades sociais (festas e passeios), atividades físicas e cursos, podendo tais atividades serem fomentadas e ou promovidas por associações de aposentados. Tais associações deveriam estar vinculadas aos PPAs, em especial em projetos sociais e de lazer (França *et al.*, 2019).

A partir da avaliação dos programas pode-se elencar diversas recomendações, para serem mais assertivas em seu planejamento, execução e avaliação. Para a avaliação dos programas de preparação para a aposentadoria Murta *et al.* (2014, p. 2) recomam a realização de três etapas:

> (a) avaliações prévias ao programa para levantamento de necessidades e sensibilização de gestores,
> (b) avaliação de processo feita no decorrer do programa para monitoramento dos êxitos e dificuldades em sua condução e
> (c) avaliação de resultados para identificação das mudanças produzidas pela intervenção sobre os participantes.

Referente ao cuidado com a avaliação dos programas, o acompanhamento para a verificação dos impactos das participações dos aposentados, deveria ocorrer após os dois primeiros anos de aposentadoria, fase conhecida como “lua-de-mel” (França; Carneiro, 2009). Para a avaliação também devem ser definidos indicadores, a fim de mensurar mais objetivamente os resultados da participação do público na ação, podendo ser promovido um encontro, após um ano, para uma avaliação das mudanças ocorridas (Silva; Helal, 2019).

Como resultado de uma avaliação junto ao Programa Evoluidade da UFPel (Pereira, 2021) foram identificadas diversas sugestões para a melhoria do programa, a partir da escuta dos servidores aposentados que participaram do programa e de

propostas provenientes da pesquisadora. Dentre as diversas recomendações tem-se: a inclusão de “ritos de passagem” para auxiliar no encerramento de ciclos e abertura de novos; os servidores com aposentadoria prevista para acontecer em 10 anos deveriam ser o público alvo das ações, a fim de dar tempo e condições de serem praticados os ensinamos provenientes do Programa; a abordagem do tema “vínculos familiares” e sua importância com a participação de familiares para que possam compreender as mudanças e auxiliarem no processo de transição para a aposentadoria, e a adaptação do conteúdo programático do curso de acordo com o público interessado a cada edição, diante da grande diversidade de temas que podem ser trabalhados na preparação para a aposentadoria. Um outro estudo de avaliação do Programa Nova Vida traz muitas recomendações de melhorias ao PPA (Anexo A)

Na próxima seção será apresentada a metodologia utilizada para o desenvolvimento de um PPA para o IFSertãoPE.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

O presente estudo configura-se como pesquisa Aplicada, pois, a fonte das questões de pesquisa concentra-se na resolução de problemas e preocupações das pessoas com a criação de soluções em potencial (Patton, 1990 *apud* Roesch, 1999). O objetivo maior neste tipo de pesquisa é entender como lidar com o problema, discutindo as dificuldades, baseando-se em referencial teórico, a fim de apresentar soluções alternativas (Roesch, 1999). Tal metodologia é, portanto, adequada ao objetivo geral desta pesquisa que é propor um Plano de Preparação para Aposentadoria a ser implementado pelo IFSertãoPE com ações direcionadas, tanto para os servidores, quanto para a instituição, a partir da visão dos seus servidores aposentados há até cinco anos.

A pesquisa também pode ser classificada como pesquisa-diagnóstico, a qual tem o propósito de levantar e definir problemas, através da exploração do ambiente. O diagnóstico em geral refere-se a uma situação ou contexto específico e deveria ser realizado na introdução de novos procedimentos, ferramentas ou programas (Roesch, 1999.)

Para o atingimento dos objetivos foram utilizados os métodos quantitativo e qualitativo. O método quantitativo pode ser utilizado quando se almeja obter informações sobre uma população em específico para contar ou saber a proporção de opiniões, características ou frequência de situações, sendo indicado para estudo com perfil descritivo. Já a pesquisa qualitativa é adequada para a proposição de planos, seleção de metas de um programa ou construção de uma intervenção (Roesch, 1999).

Antes de uma pesquisa ser iniciada é importante se conhecer o contexto no qual ela será realizada, neste caso a instituição para a qual se pretende propor um plano de ação e estão vinculados os aposentados público-alvo da pesquisa.

3.2 O INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO COMO LÓCUS DE ESTUDO

O IFSertãoPE possui oito Unidades Administrativas, sendo três localizadas no município de Petrolina (Reitoria, *campus* Petrolina e *campus* Petrolina Zona Rural), e uma nos municípios de: Floresta, Ouricuri, Salgueiro, Santa Maria da Boa Vista e Serra Talhada (Figura 1). Tem sua origem remetida à Escola Técnica Federal de Pernambuco que, no ano de 1983, implantou o primeiro *campus* avançado de Escola Técnica Federal no país, no município de Petrolina.

Figura 1 - Mapa de Pernambuco com localização do IFSertãoPE



Fonte: www.ifsertaope.edu.br.

Sobre a Gestão de Pessoas no IFSertãoPE, ela encontra-se sob a responsabilidade da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional, à qual está vinculada a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP). Nesta diretoria estão lotados 17 servidores, distribuídos conforme um organograma: um Departamento de Administração de Pessoas e quatro coordenações - Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (CGDP), Legislação e Normas de Pessoas (CLNP), Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (CQVSST) e Gestão de Pagamento de Pessoas (CGPP). Ademais, em cada *Campus* existe uma Coordenação de Gestão de Pessoas e uma Comissão de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, ambas ligadas às Direções-gerais dos *Campi*.

As questões ligadas à preparação para a aposentadoria vem sendo realizadas por servidores da CGDP com a oferta de capacitações, CLNP, através de orientação referente às legislações e avaliação dos processos de concessão de aposentadoria e abono de permanência, e da CQVSST com a promoção de ações de preparação para a aposentadoria, envelhecimento ativo e qualidade de vida no trabalho.

3.3 PARTICIPANTES E PROCEDIMENTOS PARA CONTATÁ-LOS

A população da pesquisa foi delimitada a todos os servidores do IFSertãoPE aposentados há até cinco anos, tendo sido escolhida para que esses participantes pudessem relatar como foi o período de transição para a aposentadoria. Apesar deste período ser compreendido entre três anos antes e três anos depois da aposentadoria, aumentou-se a participação do público para cinco anos após a aposentadoria. Essa ampliação visou aumentar a representatividade da pesquisa e considerar que, mesmo após esse intervalo, os últimos anos de trabalho na instituição ainda estariam presentes na memória dos aposentados, assim como os desafios enfrentados no início dessa nova fase.

Em dezembro de 2024 a população alvo deste estudo foi composta por 35 aposentados, segmentados em 19 TAEs e 16 docentes (Tabela 1).

Tabela 1 - Perfil dos servidores do IFSertãoPE aposentados há até cinco anos por cargo em dezembro de 2024

Característica	Docente	Téc. admin.	Total		Unidade Admin.	Docente	Téc. admin.	Total
Sexo masculino	11	10	21		Reitoria	0	4	4
Sexo feminino	5	9	14		C. Petrolina	7	10	17
Aposentadoria voluntária	14	14	28		C. Petrolina ZR	7	8	15
Aposentadoria por Invalidez	1	5	6		C. Serra Talhada	1	2	3
Aposentadoria compulsória	1	0	1		C. Floresta	0	2	2
Requisitou abono de permanência	8	13	21		C. Salgueiro	1	0	1

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

A meta foi realizar um censo, ou seja, ter a participação dos 35 servidores aposentados há até cinco anos, por se considerar viável o atingimento de quase a totalidade da população delimitada. No entanto, dos seis servidores que se aposentaram por invalidez, quatro aposentaram-se por motivos de saúde mental e não estavam em condições psicológicas para participarem da pesquisa.

Desse modo, reduziu-se o universo da pesquisa para 31 aposentados, sendo direcionados quatro para a participação através de entrevistas (dois TAEs e dois docentes) e 27 pela aplicação do questionário eletrônico.

Para a participação nas entrevistas o principal critério de inclusão foi estar aposentado há até três anos, ou seja, ainda vivenciando o período de transição para a aposentadoria. Entre os TAEs alguns critérios de seleção visaram diversificar o perfil dos servidores em relação: ao nível do cargo (um fundamental, um médio e um superior), sexo, unidade administrativa, tipos de aposentadoria (voluntária, compulsória ou invalidez) e requerimento de abono de permanência. Entre os docentes foram convidados servidores de ambos os campi localizados no município de Petrolina, por possuírem a maior quantidade de aposentados e um de outro município, dos dois sexos e dos três diferentes tipos de aposentadoria.

Por fim, 29 aposentados participaram do estudo e apenas dois não participaram, sendo um por doença em pessoa da família e não conseguir responder no prazo estipulado e outro por não querer participar da pesquisa. Dos participantes, quatro foram entrevistados, conforme planejado, e os demais 25 participaram através da aplicação do questionário, ou seja, contribuíram com a pesquisa quantitativa 93% da população composta por 27 aposentados.

O principal meio de contato com os participantes da pesquisa para a resposta ao questionário eletrônico foi através de envio de mensagem escrita ou em áudio pela rede social *WhatsApp*, sendo reforçado por e-mail (institucional quando ativo e/ou pessoal), também foram realizadas ligações telefônicas e envio de mensagem para o Instagram. Já o convite para a participação na entrevista foi realizado pela rede social Whatsapp ou por ligação telefônica.

Os contatos dos servidores aposentados há até cinco anos foram conseguidos junto ao Comitê Central de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho do IFSertãoPE (CCQVST), que havia iniciado um cadastramento dos aposentados da Instituição. Devido ao cadastro não ter sido concluído antes do início da pesquisa de campo, houve a necessidade de complementação dos contatos através de busca ativa com os setores de gestão de pessoas dos campi e Reitoria, servidores aposentados e da ativa.

3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS E PROCEDIMENTOS

Nesta seção são apresentados os tipos de instrumentos de coleta de dados (pesquisa bibliográfica e documental, questionário e entrevista semiestruturada) e a descrição dos procedimentos realizados na pesquisa para o alcance dos objetivos propostos.

3.4.1 Pesquisa bibliográfica e documental

O trabalho iniciou-se com uma pesquisa bibliográfica e documental sobre temas e subtemas relacionados ao objeto de pesquisa (preparação para a aposentadoria no IFSertãoPE) com objetivo exploratório, para se obter informações gerais, visando elaborar o referencial teórico, que foi ampliado ao longo da pesquisa. Ela também foi necessária para a definição dos objetivos, do tipo e delineamento da pesquisa. Também serviu para conhecer o contexto, *lócus* e universo nos quais seria realizada a pesquisa.

Na pesquisa documental foram consultados sistemas e sites para obtenção de dados secundários, tais como: a Plataforma Nilo Peçanha (quantitativo de aposentados por ano no IFSertãoPE), IBGE (expectativa de vida ao nascer, esperança de vida aos 60 anos, quantitativo de idosos no Brasil), Sistema de Gestão de Acesso (número de aposentados por tipo de aposentadoria, data de aposentadoria, unidade de lotação, sexo e número de servidores ativos acima de 50 anos e em Abono de Permanência), Sistema Unificado de Administração Pública (número de técnicos administrativos por cargo que podem auxiliar nas atividades de PPA ligados à saúde e segurança do trabalho). Além destes, foram consultados documentos conforme Quadro 2 apresentado a seguir:

Quadro 2 - Documentos utilizados na pesquisa com suas respectivas fontes

Fonte/Site	Documento
IFSertãoPE	Resolução n.º 58, de 1º de dezembro de 2022. Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2019-2023 do IFSertãoPE.
IFSertãoPE	Resolução n.º 74, de 27 de dezembro de 2023. Prorrogação da vigência do PDI 2019-2023 do IFSertãoPE.

IFSertãoPE	Resolução n.º 58, de 1º de dezembro de 2022. Atualização periódica do PDI 2019-2023 do IFSertãoPE.
IFSertãoPE	Resolução n.º 41, de 4 de agosto de 2023. Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFSertãoPE (PSQVT).
IFSertãoPE	Resolução n.º 10, de 27 de abril de 2020 Prestação de serviço voluntário no IFSertãoPE.
IFSertãoPE	Resolução nº 510/2016 do CNS, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais.
Gov.br	Lei n.º 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Política nacional do idoso e criação do Conselho Nacional do Idoso.
Gov.br	Lei nº. 10.741, de 1º de outubro de 2003. Estatuto da Pessoa Idosa
Gov.br	Decreto nº. 6.833, de 29 de abril de 2009. Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (Siass) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor.
Sigepe	Portaria Normativa SEGEP/MP nº 3, de 25 de março de 2013. Diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.
UFRPE	Questionário Programa de Planejamento a Aposentadoria – PPA Trilhando Novos Caminhos.

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Diversas consultas foram realizadas junto à Diretoria de Gestão de Pessoas do IFSertãoPE e suas respectivas coordenações, de modo virtual, via e-mail, abertura de processo no Sistema Eletrônico de Informações (Sei) do IFSertãoPE e presencialmente.

A pesquisa bibliográfica ocorreu a partir dos acervos utilizados pelos professores das disciplinas ministradas no Mestrado, além dos encontrados na *internet* no *Scientific Electronic Library Online (SciELO),* Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)*, Google Acadêmico e Google,* a princípio através da utilização das palavras chaves a seguir: preparação para aposentadoria, transição para aposentadoria, aposentados, gestão da idade e gestão do conhecimento, além de pesquisas pontuais sobre informações específicas para complementação em determinadas temáticas. Após iniciada a pesquisa foram sendo verificadas também as referências bibliográficas do material já consultado. Foram selecionadas pesquisas mais recentes, publicadas preferencialmente entre 2007 e 2024, devido às mudanças contextuais que podem interferir no processo de

transição e preparação para aposentadoria. Foram priorizadas pesquisas realizadas com servidores públicos, prioritariamente os ligados à educação.

3.4.2 Questionário eletrônico

O objetivo do questionário foi verificar, no processo de transição para a aposentadoria, pontos a serem melhorados na instituição, assim como as facilidades e dificuldades vivenciadas pelos servidores.

Os dados quantitativos deste estudo foram coletados virtualmente, a partir do encaminhamento de questionário eletrônico, criado através do aplicativo de gerenciamento de pesquisas *Google forms*, de modo a facilitar: o alcance da pesquisa, o preenchimento em qualquer lugar e horário e a tabulação dos dados na fase de avaliação dos resultados.

O questionário foi composto por 63 questões (Apêndice C), a fim de serem coletadas informações pessoais e profissionais relacionadas à aposentadoria e abono de permanência, e sobre o período de transição para a aposentadoria, três anos antes e três anos após a aposentadoria. As temáticas abordadas foram: preparação para a aposentadoria (15 questões), qualidade de vida (7 questões), principalmente, a relacionada ao trabalho, e Gestão do Conhecimento (2 questões).

Com o intuito de alcançar os objetivos da pesquisa, priorizou-se a utilização de questões de múltipla escolha, 24 a todo, complementadas com 18 que possibilitavam ao participante acrescentar alguma opção não apresentada nas alternativas da questão anterior. Quando se deseja compreender as atitudes e comportamentos é recomendado utilizar questões de múltipla escolha (Roesch, 1999). Questões fechadas, com apenas uma opção de marcação, foram utilizadas em 14 perguntas. Havia ainda 4 questionamentos cujas respostas eram graduadas, visando verificar o nível da resposta, se mais positiva ou negativa. Foram utilizadas apenas 4 graduações, para que se pudesse perceber melhor a intensidade da resposta, excluindo-se a possibilidade do participante marcar algo mediano ou sem refletir adequadamente. Optou-se por incluir também 13 questões abertas, especialmente inseridas para favorecer a coleta de sugestões.

Antes da submissão da pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP), o questionário foi submetido à validação de juízes, sendo encaminhado para três profissionais que têm experiência com a temática preparação

para a aposentadoria. Com o *feedback* recebido, foi possível ajustar perguntas e respostas que ficaram mais assertivas para a proposta da pesquisa.

Ademais, foram realizados pré-testes com servidores recém-aposentados: uma da entrevista, junto a um docente e dois do questionário, aplicados a um docente e a um TAE, não tendo havido considerações dos participantes após o pré-teste.

3.4.3 Entrevista com roteiro semiestruturado

A entrevista tem como seu principal objetivo compreender o significado que os entrevistados atribuíram a questões e situações em contextos que não foram previamente supostos pelo pesquisador (Roesch, 1999). Por isso, este procedimento de coleta de dados foi utilizado para contribuir com o enriquecimento da pesquisa.

Este instrumento proporcionou uma maior interação entre a pesquisadora e o participante da pesquisa e estímulo ao detalhamento das respostas, a partir da condução da entrevistadora. A entrevista semiestruturada contribuiu para a lembrança de situações, incentivou comentários, ideias, emergindo questões que individualmente, sem a interação, talvez não tivessem sido evidenciadas. Ela contribuiu para que os participantes apresentassem seus sentimentos, emoções, anseios, angústias, expectativas, colaborando para as trocas de experiências sobre a aposentadoria e a fase de transição.

O roteiro de entrevista semiestruturada (Apêndice D) baseou-se no questionário aplicado, com adaptação em algumas perguntas. Durante a entrevista, quando a resposta foi muito vaga, devido à não recordação da situação ou compreensão da pergunta por parte do entrevistado, a pergunta foi refeita de modos distintos.

O roteiro de entrevista foi composto por 39 perguntas, referentes a informações profissionais (9) e pessoais (5), sobre a qualidade de vida no trabalho antes e depois da aposentadoria (10), preparação para a aposentadoria (13) e gestão do conhecimento (2). A grande maioria das perguntas foram abertas (31), havendo também questões de múltipla escolha (9), com apenas uma opção (10) e com alternativas em formato de graduação (4), sendo que algumas questões abarcaram perguntas abertas e fechadas.

3.4.4 Aspectos éticos

A pesquisa, por envolver seres humanos, foi submetida à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) do IFSertãoPE (CAAE 83233224.7.0000.8052), sendo iniciada, junto ao público-alvo, após a aprovação pelo parecer consubstanciado nº. 7.286.097, no dia 11 de dezembro de 2024, de acordo com as determinações da Resolução n.º 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

A abordagem dos servidores aposentados foi realizada no período de 13 de dezembro de 2024 a 31 de janeiro de 2025. Por causa do projeto só ter sido aprovado próximo às festividades de final de ano, por cerca de 15 dias, 26/12/2024 a 13/01/2025, não se obteve retorno do público-alvo.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndices C e D) constou na primeira parte do questionário eletrônico, assim como foi encaminhado para os participantes da entrevista através de formulário eletrônico no ato do convite ou no dia da entrevista. A participação na entrevista ocorreu mediante explicação sobre a pesquisa e posterior preenchimento do TCLE eletrônico, no qual constava a pergunta se autorizavam a gravação da entrevista, por áudio ou vídeo, com o intuito de não se perderem comentários relevantes.

No TCLE estavam descritos os objetivos da pesquisa, os riscos e os benefícios da participação. Sobre os riscos, houve apenas a possibilidade de desconforto diante de algumas perguntas relacionadas a sentimentos, no entanto a qualquer tempo o participante poderia desistir de colaborar com a pesquisa. Para que o entrevistado se sentisse o mais confortável possível, foi dado o poder de escolha sobre o modo, se presencial ou *on-line*, qual local ou plataforma virtual, dia e horário.

Os benefícios apresentados foram: a reflexão por parte do aposentado sobre o período de transição para a aposentadoria e a preparação do servidor para a inserção nesta etapa de vida e o apoio na elaboração da proposta de plano a ser apresentada à gestão após o encerramento da pesquisa, que inclui ações direcionadas para os servidores da ativa e aposentados, em especial os que estão em processo de transição. Não houve nenhum tipo de incentivo financeiro ou de outra natureza material como contrapartida à participação na pesquisa.

3.5 ANÁLISE DE DADOS

A análise estatística descritiva foi utilizada junto aos dados obtidos através do método quantitativo. Na análise descritiva, os aspectos mais relevantes de um conjunto de características identificadas são: organizados, resumidos e descritos ou comparados entre dois ou mais conjuntos (Reis; Reis, 2002). A análise foi realizada através da codificação manual dos dados, a partir da partilha gerada no Excel pelo *Google Forms*, utilizado para a aplicação do questionário eletrônico. Os dados estatísticos foram apresentados em porcentagem, ou seja, por análise univariada, utilizando-se de tabelas e gráficos para representar as questões fechadas.

Na análise das questões abertas do questionário eletrônico e da entrevista foram utilizadas técnicas da Análise de Conteúdo propostas por Bardin, que “são procedimentos específicos que analisam dados coletados, identificando e classificando elementos importantes como palavras, expressões, unidades de sentido, proposições, entre outros” (Valle; Ferreira, 2025, p.11). Foram utilizadas duas técnicas: a análise categorial, que é realizada a partir da análise e exploração do material, com a proposição de categorias temáticas, a partir da identificação dos mais recorrentes e a análise de avaliação, quando são feitas inferências a partir da comunicação, buscando identificar valores e julgamentos (críticas, elogios, juízos de valor, entre outros) (Valle; Ferreira, 2025, p.11).

Portanto, nas questões abertas de resposta obrigatória na pesquisa quantitativa foram feitas as categorizações, quantificação das mesmas, e posterior análise estatística. Em uma questão aberta foi elaborada uma nuvem de palavras com a representação das respostas mais predominantes.

Já nas questões abertas de resposta não obrigatória foram elaborados quadros com respostas que se destacaram por seu valor e julgamento. Para a elaboração das figuras foram usadas as ferramentas Excel e de inteligência artificial, *ChatGPT e Notebooklm*.

Em estudos de levantamento objetiva-se obter informações sobre uma população, eles “[...] buscam informação necessária para ação ou predição. Pesquisas descritivas não respondem bem ao porquê, embora possam associar certos resultados a grupos de respondentes” (Roesch, 1999, p. 137). Por isso, a análise não visará verificar relação de causa e efeito, sendo o foco na descrição do

período de transição para a aposentadoria junto à instituição e aos servidores na visão dos servidores recém-aposentados.

Já os dados obtidos nas entrevistas semiestruturadas serviram para o aprofundamento em algumas questões através da coleta mais detalhada de sugestões para a melhoria do processo de transição para a aposentadoria e de justificativas das respostas estimuladas pela pesquisadora. Foram destacadas nos resultados e discussões apenas as respostas diferentes das obtidas no questionário ou como detalhamento de algumas respostas apresentadas no método quantitativo.

Os dados coletados foram sistematizados considerando os objetivos específicos, confrontados os resultados dos dois instrumentos de coleta utilizados e analisados a partir do referencial teórico.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta parte da dissertação são apresentados os resultados e discussão, iniciando com a caracterização dos participantes da pesquisa, estando os demais tópicos deste capítulo organizados a partir dos objetivos específicos propostos para este estudo: as facilidades e dificuldades vivenciadas pelos servidores do IFSertãoPE no processo de transição para a aposentadoria, os aspectos a serem melhorados no processo de transição para a aposentadoria no IFSertãoPE e as ações institucionais que podem beneficiar os seus servidores no período de transição para aposentadoria.

4.1 PARTICIPANTES

Participaram da pesquisa 29 servidores do IFSertãoPE que se aposentaram há até cinco anos, 82,85% de um total de 35 pessoas; daqueles, 25 participaram respondendo ao questionário eletrônico e quatro a entrevistas semiestruturadas.

Dos 19 Técnicos Administrativos público-alvo da pesquisa, 15 colaboraram com o estudo (oito homens e sete mulheres, de quatro das cinco unidades administrativas nas quais estavam distribuídos os aposentados). Destes, dois foram entrevistados: um homem e uma mulher, um da Reitoria e outro do Campus Petrolina (as duas unidades administrativas com maior representatividade de aposentados), um de cargo de nível fundamental e outro de cargo de nível médio, ambos requereram abono de permanência e a aposentadoria voluntária.

Dos 16 docentes público-alvo da pesquisa, 14 participaram da pesquisa: 11 homens e quatro mulheres de todas as quatro unidades administrativas que tinham docentes aposentados há até cinco anos. Dos vários docentes contatados para participarem da entrevista, dois atenderam ao convite: dois homens do campus Petrolina, aposentados por motivações distintas. Todos os demais convidados preferiram responder ao questionário do que conceder a entrevista, não tendo mencionado o motivo pela escolha de tal participação na pesquisa.

4.1.1 Perfil dos participantes da pesquisa via questionário eletrônico

A Tabela 2 apresenta dados sociodemográficos dos 25 participantes da pesquisa realizada com servidores aposentados há até cinco anos.

Tabela 2 - Perfil sociodemográfico dos abordados através de questionário entre dezembro de 2024 a janeiro de 2025

Perfil	Descrição	Qtd.	%
Sexo	Masculino	15	60%
	Feminino	10	40%
Faixa etária	Entre 50 a 60 anos	11	44%
	Entre 60 a 70 anos	10	40%
	Mais de 70 anos	3	12%
	Menos de 50 anos	1	4%
Estado civil	Casados ou possuíam união estável	18	72%
	Separados ou divorciados	4	16%
	Viúvos	3	12%
Nível de escolaridade	Mestrado	10	40%
	Especialização	6	24%
	Superior	4	16%
	Ensino médio	3	12%
	Doutorado	1	4%
	Ensino fundamental	1	4%
Local de residência atual	Petrolina-PE e Juazeiro-BA	20	80%
	Outros municípios (Sobradinho-BA, 2 Serra Talhada-PE, 1 Floresta-PE e 1 Maceió-AL)	5	20%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

A partir destes dados pôde-se perceber que quase a **metade dos participantes (12) aposentaram-se antes dos 60 anos e outros 10 servidores antes dos 70 anos**, ou seja, os servidores aposentaram-se muito jovens, o que reforça a importância de um planejamento de vida para o período pós-aposentadoria, que está cada vez mais extenso, devido ao aumento da

esperança de vida após os 60 anos da população brasileira que está sendo de 22,5 anos (IBGE, 2023).

Verificou-se também que a maioria dos participantes tinham **relacionamento a dois (72%)** e possuía **nível superior ou maior (84%)**.

Ainda constatou-se que **80% deles residiam** em Petrolina-PE ou no município vizinho, Juazeiro-BA, ou seja, próximos de três unidades administrativas sediadas em Petrolina, o que facilitará a realização de ações presenciais junto a este público. Referente aos que moram em outros municípios, apenas um mora distante de alguma sede da instituição, ou seja, podem também permanecer com o vínculo institucional facilmente após a aposentadoria se desejarem.

A Tabela 3 apresenta o perfil profissional dos participantes da pesquisa realizada através de questionário eletrônico.

Tabela 3 - Perfil profissional dos abordados através de questionário entre dezembro de 2024 a janeiro de 2025

(continuação)

Perfil	Descrição	Qtd.	%
Categoria do cargo	Técnicos Administrativos em Educação	13	52%
	Docentes	12	48%
Tempo de serviço no IFSertãoPE	Trabalharam mais de 25 anos	16	64%
	Trabalharam menos de 25 anos	9	36%
Participação em projetos de ensino, pesquisa, extensão e inovação nos últimos 3 anos	Participaram	14	56%
	Não participaram	11	44%
Tempo de aposentadoria	Entre 1 a 3 anos (transição)	15	60%
	Entre 4 a 5 anos	10	40%
Tipo de aposentadoria	Voluntária	23	92%
	Invalidez	2	8%
Abono de Permanência	Não solicitou	9	36%
	Ficaram menos de 3 anos	9	36%
	Ficaram entre 3 a 6 anos	4	16%

Perfil	Descrição	Qtd.	%

Trabalho após a aposentadoria	Não trabalha	16	64%
	Outro vínculo de emprego público	2	36%
	Negócio próprio	3	
	Prestação de serviços como autônomo	2	
	Outros	2	
Unidade Administrativa de lotação quando se aposentou	Campus Petrolina	12	42%
	Campus Petrolina Zona Rural	6	24%
	Campus Floresta	2	8%
	Campus Serra Talhada	2	8%
	Campus Salgueiro	1	4%
	Reitoria	1	4%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Verificou-se que 64% dos participantes **trabalharam mais de 25 anos na instituição e 34% menos de 25 anos**, o que remete para a importância de serem promovidas ações que possam contemplar tanto aqueles que cumpriram toda a carreira na instituição, como aqueles que adentraram mais tardiamente, pois o investimento em ações de valorização do servidor podem auxiliar na qualidade de vida no trabalho e ainda estimular a participação nas atividades dos PPAs (Morgado, 2019).

Contatou-se que mais de 50% dos recém-aposentados estavam **envolvidos nos últimos três anos antes da aposentadoria com projetos de ensino, pesquisa, extensão ou inovação**, sendo que o perfil dinâmico e de trabalho destes servidores pode contribuir para a participação deles em projetos de modo voluntário ou não após a aposentadoria na instituição, tendo como beneficiários os estudantes ou a comunidade em geral, como destacado por Soares (2023).

Sobre o tempo de aposentadoria, identificou-se que 60% dos participantes estavam possivelmente ainda vivenciando o processo de transição para a aposentadoria, por estarem aposentados há até três anos, o que colaborou para que as respostas ao questionário pudessem ter um resultado positivo diante do esperado da pesquisa.

Quanto ao tipo de aposentadoria, a voluntária foi mais predominante entre os participantes (92%), número que pode ser justificado pelo fato de grande parte

dos servidores terem se aposentado muito jovens, 44% abaixo de 60 anos e 40% abaixo de 70 anos, ou seja, relativamente distante da idade da aposentadoria compulsória (75 anos) (IFSertãoPE, 2021). Tal justificativa pode ser alvo de pesquisa futura, tendo em vista que o presente estudo não tem como objetivo verificar as causas dos fenômenos, sendo apenas de caráter descritivo.

Com relação ao **tempo de trabalho em Abono de Permanência** constatou-se que dos 13 que aderiram, 10 ficaram nesta condição por no máximo três anos, intervalo de tempo compreendido no período de transição para a aposentadoria, o qual abarca dois a três anos, antes e depois da aposentadoria (Cunha; Scorsolini-Comin; Marin, 2021), podendo ter sido utilizado para o servidor melhor se preparar para a aposentadoria. Sobre a requisição do Abono de Permanência, um aposentado informou só ter tido conhecimento do direito dois anos após a aposentadoria, o que reforça a importância de ser trabalhada a temática de legislações previdenciárias dentro das temáticas de PPA (Silva, 2021).

Referente ao **trabalho após a aposentadoria** constatou-se que 28% (7) dos aposentados estavam envolvidos com emprego de ponte (*bridge employment*) que denotam o desejo por flexibilidade e diferença na forma, benefícios e valores do trabalho (França *et al.*, 2013).

Já sobre a **unidade de trabalho de quando se aposentaram,** (76%) dos aposentados trabalhavam em unidades administrativas sediadas no município de Petrolina, o que favorece a realização de atividades de PPA e para os aposentados de forma unificada, ao invés de diluída nos campi que ainda têm poucos aposentados.

4.2 FACILIDADES E DIFICULDADES VIVENCIADAS PELOS SERVIDORES DO IFSERTÃOPE NO PROCESSO DE TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA

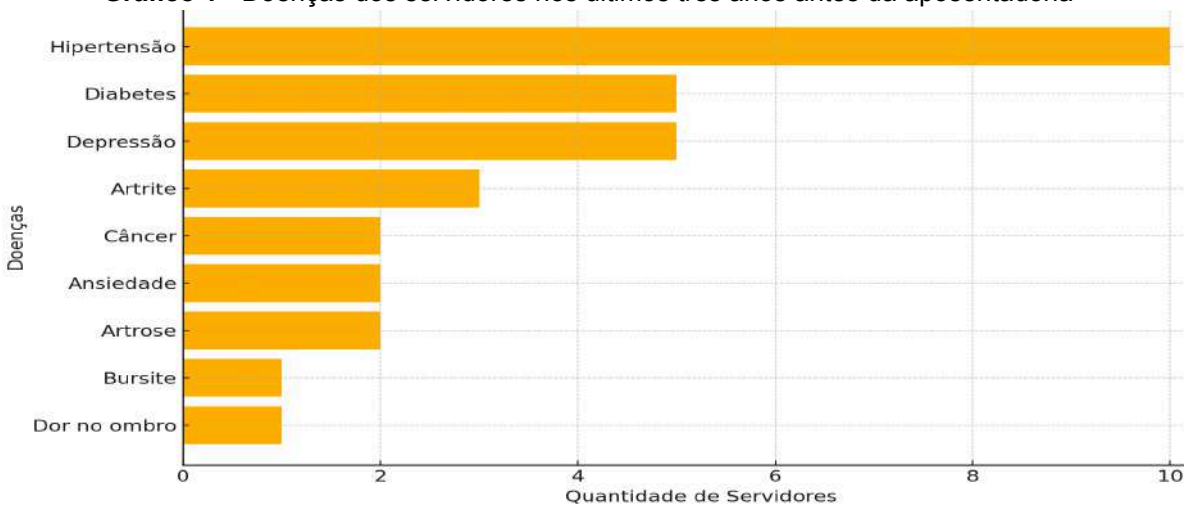
A pesquisa teve como um de seus objetivos específicos verificar as facilidades e dificuldades vivenciadas pelos servidores em diversos aspectos, incluindo a saúde física e psicológica, a qualidade de vida no trabalho, a preparação e adaptação à aposentadoria no período de seis anos, três anos antes e três depois da aposentadoria. As facilidades percebidas pelos aposentados nos últimos cinco anos no processo de transição para a aposentadoria, visou verificar questões que possam ser fortalecidas dentro da instituição, consideradas como benéficas aos

servidores. Tais facilidades não precisarão, portanto, serem priorizadas nas ações de preparação para a aposentadoria, pois, diante do grande número de conteúdos que podem ser abordados nos PPAs, conhecer aqueles que não precisam ser evidenciados auxilia na seleção dos temas a serem abordados nas atividades de preparação para a aposentadoria.

Já conhecer as dificuldades vivenciadas pelos servidores no período próximo à aposentadoria e logo após a sua concessão é importante para que a instituição possa colaborar com a redução destas adversidades internamente, através de intervenções, as quais, geralmente, estão ligadas à qualidade de vida no trabalho e que podem ser também mitigadas por ações de preparação para a aposentadoria.

Sobre as **doenças que mais acometiam os servidores nos últimos três anos antes da aposentadoria**, oito pessoas (32%) informaram estarem saudáveis, sem doença alguma. No entanto, a maioria 17 (68%) comentou ter algum tipo de enfermidade: 15 (60%) tinham doenças que podem ser controladas com medicação (hipertensão arterial e diabetes), sete (28%) possuíam problemas nas articulações (artrite, artrose, bursite e ombro), cinco (20%) demonstraram ter doenças ligadas à mente e dois tinham adquirido cânceres (Gráfico 1). Tais doenças serão, portanto, priorizadas dentre os conteúdos a serem abordados no tema cuidados com a saúde física e mental, considerando a importância de se conhecer o contexto e o público-alvo para a construção de ações de preparação para a aposentadoria (França *et al*., 2019).

Gráfico 1 - Doenças dos servidores nos últimos três anos antes da aposentadoria



Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Investigou-se quais as dificuldades que os servidores tiveram na execução do trabalho nos últimos 3 anos de atuação na instituição (Tabela 4).

Tabela 4 - Dificuldades na execução do trabalho nos últimos três anos de atuação no IFSertãoPE

Qtd.	Situações
6	Não houve mudança na execução do trabalho
5	Diminuição na sua capacidade física
3	Redução na qualidade do trabalho
2	Dificuldades com novas tecnologias
1	Assimilação não muito boa nas capacitações
1	Diminuição da sua capacidade cognitiva
1	Redução da produtividade
1	Dificuldade de relação com as chefias
1	Desestímulo pelo trabalho
1	Não oferta de capacitação na área de atuação

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Grande parte dos pesquisados (76%) 19 perceberam **dificuldades na execução do trabalho nos últimos anos de atividade na instituição**. Das 16 manifestações, 9 (56%) estavam relacionadas com questões de limitação física ou cognitiva. Apenas 4 (25%) mencionaram terem diminuído a produtividade ou qualidade no trabalho, o que vem contradizer a ideia ligada ao ageismo que os profissionais mais velhos não têm o mesmo rendimento que os mais jovens (Pioli, 2023). Importante ressaltar que as dificuldades apresentadas podem ser minimizadas com a promoção de ações de Gestão da Idade, referentes à educação em saúde, intervenções, programas de condicionamento físico, gestão do estresse e ambientes físicos adequados, dentre outros (Boehm; Schroder; Kunze, 2013 *apud* Silva; Helal, 2024).

Por conseguinte, verificou-se as **ações realizadas pelo servidor ou pela instituição para a diminuição das dificuldades apresentadas na execução das atividades laborais** nos últimos 3 anos antes da aposentadoria (Tabela 5).

Tabela 5 - Ações realizadas para a diminuição das dificuldades dos servidores

Ações	Qtd. respostas	% entre os que tiveram dificuldades
Teve apoio dos colegas para resolver os problemas	14	74%
Modificaram de atividade ou setor a pedido ou por sugestão	8	42%
Comunicou à chefia imediata	7	37%
Teve apoio da instituição para amenizar as dificuldades	6	32%
Procurou o setor de saúde da instituição	6	32%
Teve apoio da chefia imediata para superar as dificuldades	4	21%
Procurou auxílio profissional externo à instituição	3	16%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

O apoio da rede social (colegas de trabalho) em 74% dos casos, auxiliando na superação das dificuldades e os baixos números referentes à procura da chefia imediata (37%) e setor de saúde (32%), destacam a necessidade de melhorar a comunicação interna vertical e reforçar internamente a possibilidade de acolhimento dos servidores pelos profissionais de saúde da instituição em situações relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Ademais, faz-se necessário reforçar junto aos servidores a importância de se ter cuidados médicos e de outros profissionais externos à instituição tanto em ações preventivas quanto em ações para tratamento, tendo em vista a baixa incidência (16%) na pesquisa, situação preocupante como percebido em pesquisa realizada por Cunha Filho *et al.*, 2022. Importante salientar que já existe na instituição uma prática de adaptação do servidor para atividades ou setores mais condizentes com as suas capacidades físicas ou mentais, percebido pelas 8 pessoas que modificaram a pedido ou por sugestão suas atividades laborais.

No entanto, a partir das manifestações referentes ao apoio institucional para a redução das dificuldades, observa-se que, apesar de já existirem ações condizentes com a Gestão da Idade na instituição, mesmo não estando institucionalizada, é preciso introduzir tal política de gestão, a qual possui uma atenção especial aos servidores acima de 50 anos e diversos benefícios para o período pré e pós-aposentadoria dos servidores (Silva; Helal, 2024).

Foi investigado junto aos participantes a ocorrência de ageismo dentro do IFSertãoPE e a percepção da qualidade de vida no trabalho junto aos trabalhadores mais velhos, ou seja, nos últimos 3 anos antes da aposentadoria (Tabela 6)

Tabela 6 - Fatores de influência na qualidade de vida no trabalho

Situações que influenciam a qualidade de vida no trabalho	Qtd.	%
As pessoas valorizavam as suas ideias e sugestões	11	44
Problemas de saúde mental provocados pelo trabalho	7	28
Problemas de saúde física provocados pelo trabalho	5	20
Dificuldades em trabalhar a CH total semanal	5	20
Dificuldades em trabalhar a CH total diária	2	8
Perceberam preconceito com a sua idade pela sua chefia imediata	2	8
Perceberam preconceito com a sua idade pelos colegas de trabalho	2	8
Dificuldades com as relações intergeracionais	2	8
Teve dificuldades com a acessibilidade na infraestrutura da instituição	1	4
Local inadequado para repouso	1	4
Carga horária desigual, uns setores com 6h, outros com 8h	1	4

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Mencionaram terem tido problemas físicos ou mentais decorrentes do trabalho nove servidores, perfazendo 36% da população participante da pesquisa, sendo um número preocupante, pois significa que um terço dos recém-aposentados, não tiveram boa qualidade de vida no trabalho nos últimos anos na instituição. Das 39 manifestações realizadas nesta questão, 10 (27,7%) foram relacionadas a dificuldades com a rotina, acessibilidade e ambiente adequado. A política de Qualidade de Vida no Trabalho deve ser desenvolvida em caráter preventivo, para tanto é necessário conhecer e compreender as dificuldades no ambiente laborativo, para extingui-las ou reduzi-las (Silva *et al*., 2019). Esta pesquisa tem um pequeno recorte referente à qualidade de vida dos servidores mais velhos, no entanto não substitui uma pesquisa mais aprofundada e conduzida conforme metodologias consolidadas de investigação da qualidade de vida no trabalho.

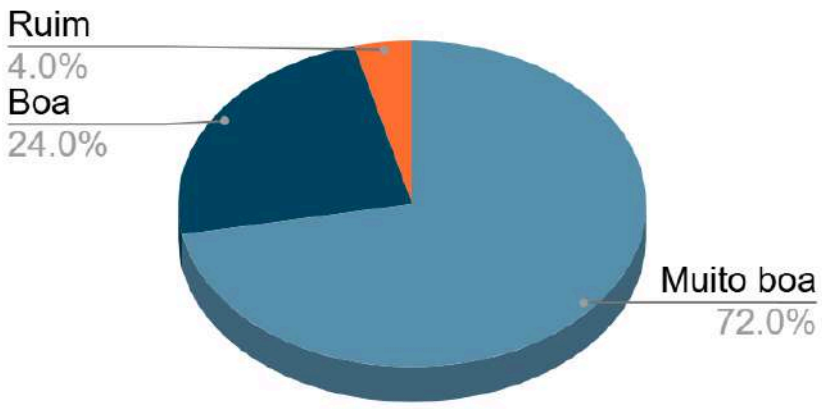
Percebeu-se ainda que 66% dos servidores não sentiam que suas ideias e sugestões eram valorizadas dentro da instituição, situação que pode ser um sinal de haver um ageismo velado institucionalmente. Houve seis pessoas distintas, (24%) dos participantes, que marcaram questões ligadas à discriminação etária. O ageismo é considerado um desafio mundial e não apenas do Brasil, podendo causar diversos

problemas de ordem física e mental e ser combatido com campanhas educativas para a população em geral e gestores sobre o envelhecimento (OMS, 2015). A gestão da Idade é um tema emergente, principalmente com os altos índices de envelhecimento da população para os próximos anos (IBGE, 2023).

Ainda sobre este tema, nas entrevistas, dois dos quatro entrevistados mencionaram ser necessária a instituição tratar os servidores mais velhos de modo diferenciado, no sentido de ter um cuidado adicional a quem estivesse próximo à aposentadoria. Tais comentários reforçam a importância da equidade na Gestão da Idade, devido à demanda de um tratamento diferenciado diante de algumas necessidades específicas que possam vir a surgir junto com o envelhecimento (Pureza, [?]).

Em relação à **qualidade de vida do servidor nos três últimos anos antes da aposentadoria** (Gráfico 2)**,** 18 pessoas informaram ter uma boa qualidade de vida, 6 muito boa, 1 ruim e nenhuma marcou muito ruim, ou seja, 24 (96%) dos participantes se consideravam com boa qualidade de vida, apesar das dificuldades apresentadas na área da saúde e no ambiente de trabalho.

Gráfico 2 - Qualidade de vida antes da aposentadoria



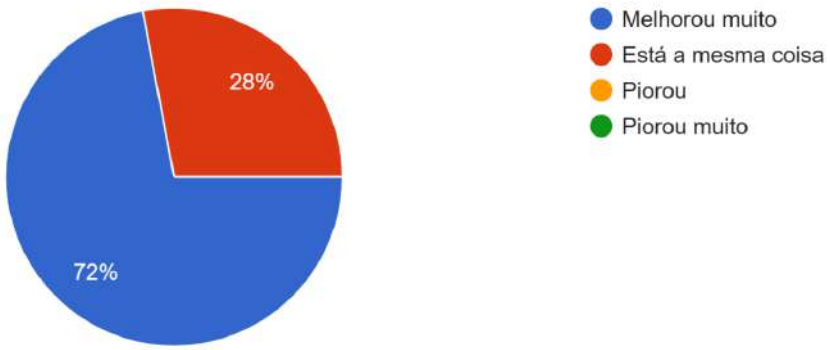
Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Quando perguntados o porquê de terem qualificado a qualidade de vida de muito boa, boa ou ruim: 13 pessoas informaram que se sentiam bem, cinco gostavam do trabalho, dois estavam cansados, dois com ansiedade e/ou depressão e um com problemas de saúde, sendo este último o único que considerou ter qualidade de vida ruim. Este resultado se contradiz ao resultado da questão que envolve dificuldades na execução do trabalho, quando 36% mencionaram estarem

com problemas de saúde devido ao trabalho. Enfim, o número foi muito positivo, o pode favorecer a participação dos servidores em atividades laborais durante a aposentadoria (Carneiro; Alves; Silva, 2021).

Com a intenção de comparar a percepção da **qualidade de vida antes e após a aposentadoria** (Gráfico 3)**,** perguntou-se sobre os dois momentos, sendo a resposta bem positiva, tendo em vista que nenhum aposentado comentou estar pior durante a aposentadoria, ou seja, aparentemente os aposentados estão lidando bem com as preocupações típicas do período de transição para a aposentadoria (envelhecimento, financeira, mudanças na rotina, relações sociais, dentre outros) (Silva, 2021).

Gráfico 3 - Qualidade de vida após a aposentadoria



Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Ao serem questionadas as motivações para a resposta referente à classificação da qualidade de vida após a aposentadoria, percebeu-se que a melhor gestão do tempo, flexibilização de horários e a consequente redução do stress foram as justificativas mais citadas (13), seguida da disponibilidade de mais tempo para cuidar de si (11), complementado pela possibilidade de poder dedicarem-se mais à família e a atividades prazerosas (7). Apenas 4 aposentados citaram algo diferente como: estar se sentindo ocioso, estar se dedicando a outro trabalho, ter mais tempo para ajudar outras pessoas e a qualidade de vida ser igual a antes da aposentadoria. Em resumo, os aposentados estão experenciando mais os aspectos positivos que os negativos da aposentadoria apontados por Silva (2021). A partir das respostas elaborou-se uma nuvem de palavras (Figura 2) com as que mais se destacaram entre as respostas.

Figura 2 - Nuvem de palavras com as principais justificativas para a classificação da qualidade de vida após a aposentadoria



Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa com a assistência da IA *Chat* GPT

Conhecer os **motivos do requerimento do Abono de Permanência**, faz-se necessário para compreender os aspectos que possam estar influenciando negativamente no processo decisório pela aposentadoria, para serem mitigados pelas ações de preparação para o desligamento laboral. Sobre este questionamento, houve 21 manifestações (63%) ligadas ao despreparo para a aposentadoria, demonstrando a importância de ser trabalhada este tipo de orientação em nível institucional e estimulado o planejamento ao longo da carreira devido à importância do trabalho na vida das pessoas (Antunes; Soares; Silva, 2015).

A questão financeira representou 33,3% dos itens selecionados ligados à educação para aposentadoria, tendo sido a mais mencionada nas opções só ficando atrás da satisfação no trabalho como motivação para a solicitação do Abono de Permanência, situação já percebida por Cunha Filho (2022). O receio do impacto financeiro é uma das preocupações mais recorrentes entre os que estão para se aposentar, por isso a temática “manejo de finanças” deve ser bem trabalhada nas atividades de preparação para aposentadoria (Murta *et al*., 2014), em diversos subtemas: educação financeira, perdas salariais com a aposentadoria, investimentos financeiros, previdência privada, empreendedorismo, *bridge employment*, administração dos recursos, cuidados com empréstimos consignados, dentre outros.

A Tabela 7 apresenta as motivações apontadas para a requisição do Abono de Permanência cujos resultados reforçam a necessidade de substituir estímulos gratificantes relacionados à identidade profissional por novos preditores de prazer (Soares *et al,* 2007).

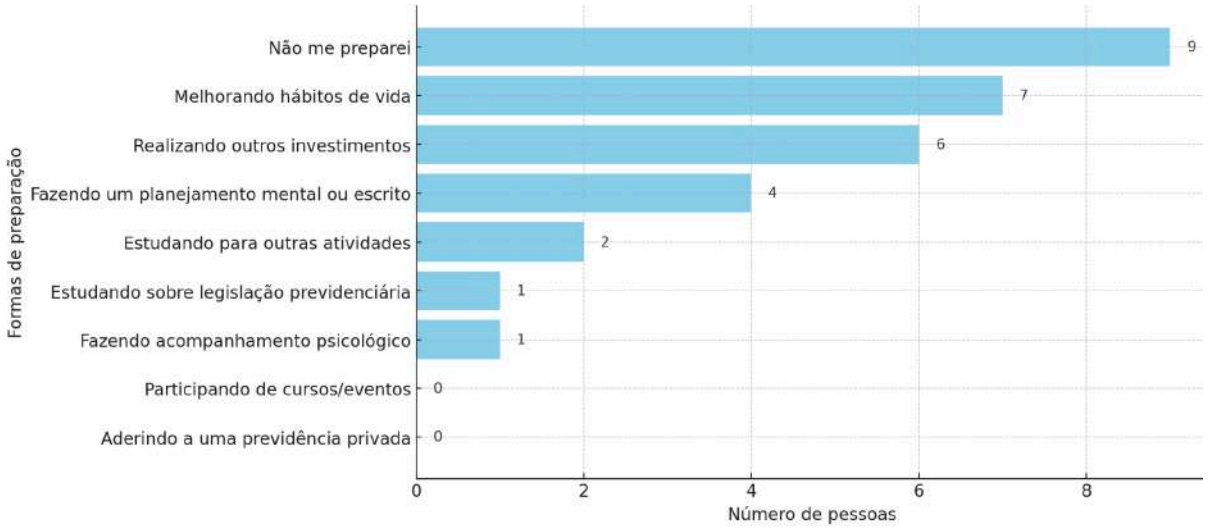
Tabela 7 - Motivações para a requisição do Abono de Permanência

Motivações	Qtd.
Gostava do que fazia	9
Benefícios financeiros	7
Não se sentia preparado(a) para se aposentar	4
Tinha medo da mudança de vida	3
Não queria ficar sem trabalhar	3
Não sabia o que fazer após se aposentar	2
Não se via distante do IFSertãoPE	1
Planejamento pessoal	1
Período de carência após remoção de campus	1
Problemas burocráticos do setor de Gestão de Pessoas	1
Total	**32**

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Sobre a ações de preparação para a aposentadoria realizadas pelos participantes (Gráfico 4), das 31 respostas, 21 (70%) indicavam um certo planejamento para a aposentadoria: oito (32%) cuidaram da saúde física ou mental, seis (24%) se preocuparam com os recursos financeiros, dois (8%) pensaram em trabalho pós-aposentadoria e estudaram para tal (*bridge employment*) e um (4%) estudou a legislação previdenciária, destes apenas quatro disseram ter feito planejamento mental ou escrito, assim sendo, aparentemente a maioria não fez uma preparação consciente para esta nova etapa de vida. Não houve participação de ninguém em cursos específicos de preparação para aposentadoria. Os nove servidores (36%) que informaram não terem se preparado para a aposentadoria, têm maiores chances de não se adaptarem tão bem quanto os que se planejaram trabalhando questões como “atitudes positivas, a autonomia, reconhecimentos de direitos, segurança, dignidade, bem-estar e saúde” (Menezes; França, 2012).

Gráfico 4 - Ações de preparação para a aposentadoria realizadas pelos participantes da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Sobre o nível de satisfação com a instituição (Gráfico 5)**:** 60% mencionaram estar muito satisfeitos ou satisfeitos com a instituição e 40% estavam pouco ou muito insatisfeitos. As instituições também se beneficiam quando ofertam atividades de preparação para a aposentadoria, pois elas estimulam a motivação e comprometimento da comunidade interna por perceberem o cuidado e respeito com profissionais mais velhos, ou seja, próximos de se desligarem do trabalho (Antunes; Soares; Silva, 2015).

Gráfico 5 - Nível de satisfação com a instituição quando se aposentou



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa com auxílio do *Google forms*

Investigou-se também em questão aberta não obrigatória, o que **colaborou na tomada de decisão do participante da pesquisa para a escolha do nível da sua satisfação com a instituição** quando se aposentou (Tabela 8).

A partir do fato de que 10 (40%) pessoas sentiaram-se pouco satisfeitas ou insatisfeitas com a instituição quando se aposentou, verificou-se pela respostas que cinco justificaram a falta de reconhecimento pelos serviços prestados, três por questões administrativas, tais como a pouca orientação sobre os assuntos previdenciários, dois devido a relacionamentos ruins no trabalho. Novamente estes aspectos de influência negativa na qualidade de vida no trabalho dos servidores podem ser solucionados ou mitigados a partir da introdução da gestão da idade, ações de valorização do servidor e de preparação para a aposentadoria (Pioli, 2023).

Tabela 8 - Fatores de influência no nível de satisfação com a instituição quando se aposentou

Qtd.	Fatores
9	Ambiente de trabalho saudável
5	Falta de reconhecimento
3	Gostava do que fazia
3	Problemas administrativos
2	Relações interpessoais ruins

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Quanto às motivações para a efetivação da aposentadoria, verificaram-se vários preditores que podem ter relação com o trabalho, sendo apresentados na Tabela 9. Como este estudo não tem como objetivo compreender questões de ordem micro ou macro, ou melhor de ordem individual ou referente à sociedade como um todo, não foram colocadas outras opções de preditores.

Tabela 9 - Preditores da aposentadoria relacionados ao trabalho

(continuação)

Preditores para a aposentadoria relacionados ao trabalho	Quantidade
Estava satisfeito por já ter contribuído bastante para a instituição	7
Não se sentia reconhecido	6
Queria mais tempo para ficar com a família	6
Queria mais flexibilidade nos horários	5
Queria mais tempo livre para fazer coisas prazerosas	5
Estava desgostoso de trabalhar no IFSertãoPE	3
Sentia que sua opinião não era muito considerada dentro da instituição	3
Não se sentia respeitado	3
Não estava acompanhando bem as novas tecnologias e exigências do cargo	3
Preditores para a aposentadoria relacionados ao trabalho	**Quantidade**

Estava satisfeito por já ter contribuído bastante para os estudantes	3
Estava cansado de trabalhar	3
Problemas físicos de saúde	3
Problemas de saúde mental	3
Não me sentia mais tão produtivo quanto antes	2
Sentia que não tinha mais objetivos a serem alcançados no trabalho	2
Insegurança causa por possíveis mudanças em legislações previdenciárias	2
Estava com dificuldades de relações interpessoais com servidores mais jovens	1
Já recebia a remuneração máxima permitida para o cargo	1
Tinha outro trabalho remunerado	1

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

O processo decisório para a aposentadoria envolve muitos fatores, os preditores, que podem favorecer o prolongamento da permanência no trabalho ou acelerar o processo de aposentadoria, existe um número muito grande de aspectos que interferem na decisão, por isso é um processo complexo e que requer apoio para os envolvidos possam ser os mais assertivos possíveis França *et al.* (2013).

Todas estas questões podem e devem ser abordadas nas atividades de preparação para a aposentadoria. Entretanto, devido à amplitude de temas, caso não haja oportunidade de serem trabalhados todos os tópicos, saber-se-á quais os que estão impactando mais os servidores no processo de transição para aposentadoria, para priorizá-los nas ações. Várias destes apontamentos também podem e devem ser pauta das ações relativas à Gestão da Idade (Silva; Helal 2024).

Verificou-se que 24% (seis) dos participantes da pesquisa estavam com problemas de saúde físicos (três) ou mentais (três). Sendo assim, somando-se aos quatro servidores TAEs que se aposentaram por invalidez e não participaram da pesquisa, contabilizou-se 10 (28,7%) servidores aposentados nos últimos 5 anos que tiveram problemas de saúde como preditores da aposentadoria, se considerados os 35 aposentados.

O fato de quase 29% da população inicial da pesquisa ter tido problemas sérios de saúde física ou mental que motivaram a aposentadoria, faz ressaltar a importância da promoção de ações relacionadas à saúde física e mental pela instituição. Considerando que em janeiro de 2025 havia 87 servidores com mais de 60 anos trabalhando na instituição, isto é, próximos à aposentadoria, e fazendo correlação com o resultado da pesquisa, tem-se a probabilidade de 32 servidores (28,7%) dos 87, estarem com problemas de saúde física ou mental. Ademais, há a

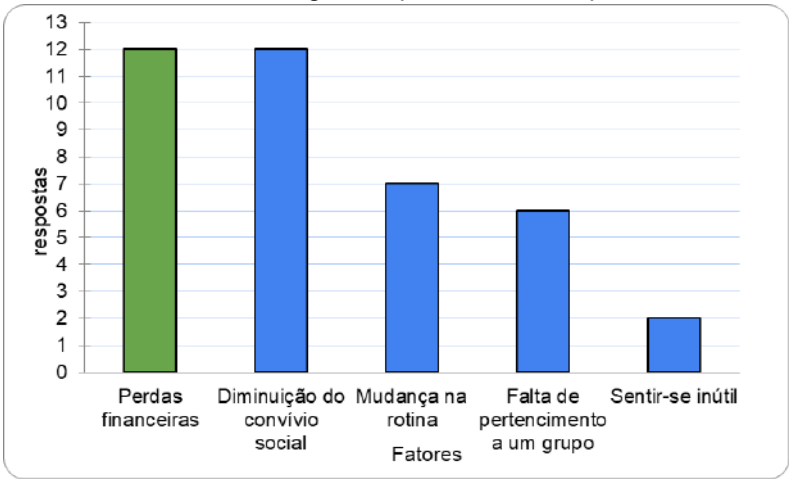
possibilidade deles estarem lotados nas três unidades administrativas com maior quantidade de servidores mais antigos (Campus Petrolina, Petrolina Zona Rural e Reitoria), o que implica num número bem significativo por unidade e que pode comprometer sobremaneira a prestação dos serviços à comunidade, devido à baixa qualidade de vida no trabalho destes servidores acometidos por doenças que podem causar debilidade nos aspectos físicos ou mentais.

Por isso, a qualidade de vida no trabalho trabalhada pela Gestão da Idade pode ser uma grande aliada na prevenção de doenças junto aos servidores mais velhos, favorecendo na redução do absenteísmo, aumento da motivação e satisfação entre os trabalhadores (Boehm; Schroder; Kunze, 2013 *apud* Silva; Helal, 2024).

Vale destacar que houve apenas duas respostas motivadas por questões normativas, informada por um participante que foi devido a uma possível mudança na legislação previdenciária que faria burocratizar um pouco mais o processo de aposentadoria, a qual não se confirmou *a posteriori*. Situação diferente de outros estudos realizados próximos a 2019, quando houve o anúncio pelo Governo Federal de mudanças nas regras para a aposentadoria, que ocasionou uma corrida para a aposentadoria daqueles que já estavam próximos ou já haviam adquirido o direito para se aposentar, como ocorreu na Universidade Federal de Pelotas (Pereira, 2021). Outro servidor indicou se aposentar por estar perto da aposentadoria compulsória, isto é, influenciado por normativa.

A fim de verificar a **percepção dos aposentados referente às dificuldades enfrentadas no período após a aposentadoria,** perguntou-se sobre os pontos negativos desta fase. Os principais aspectos marcados foram: as perdas financeiras, seguido da diminuição do convívio social, mudança de rotina, falta de pertencimento a um grupo e senso de utilidade. O despreparado financeiro, social e psicológico informado pode ser notado no Gráfico 6. A expectativa de que a aposentadoria vai ser envolta só de aspectos positivos pode esconder a realidade da aposentadoria, frustrar o aposentado e causar sentimentos negativos, caso não esteja preparado para as perdas e mudanças que acontecerão na aposentadoria (Antunes; Parizotto, 2013). Ressalta-se que dos 25 participantes, 8 (32%) disseram que não houve nada de negativo na aposentadoria para eles.

Gráfico 6 - Pontos negativos percebidos na aposentadoria



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Sobre os benefícios da aposentadoria (Tabela 10)**,** foi incluída uma questão específica na pesquisa visando colaborar para que o servidor percebesse melhor os pontos positivos da aposentadoria, que são muitos em relação aos negativos. As ações de Preparação para Aposentadoria contribuem para que as pessoas possam melhor reconhecer o lado bom da aposentadoria, influenciando assim positivamente a sociedade e o Estado, pois colabora para o aumento da autoestima, fortalece as relações familiares e sociais, estimula o trabalho após a aposentadoria, além da participação em ações sociais (Vieira; Graeff, 2020).

Tabela 10 - Benefícios da aposentadoria

Qtd.	Fatores	Qtd.	Fatores
17	Ter mais tempo para a família	5	Poder estudar outra profissão
14	Ter mais liberdade com meus horários	4	Ter como participar de trabalho voluntário
12	Poder praticar atividade física	4	Poder me dedicar a um hobby: leitura, arte, gastronomia, dentre outros
9	Ter mais vida social: amigos, festas, viagens	4	Trabalhar mais a espiritualidade
9	Ter mais tranquilidade na vida	3	Poder abrir um negócio próprio
7	Poder me alimentar melhor	1	Poder realizar algum sonho esquecido
5	Poder trabalhar para ampliar a renda	1	Cuidar da saúde

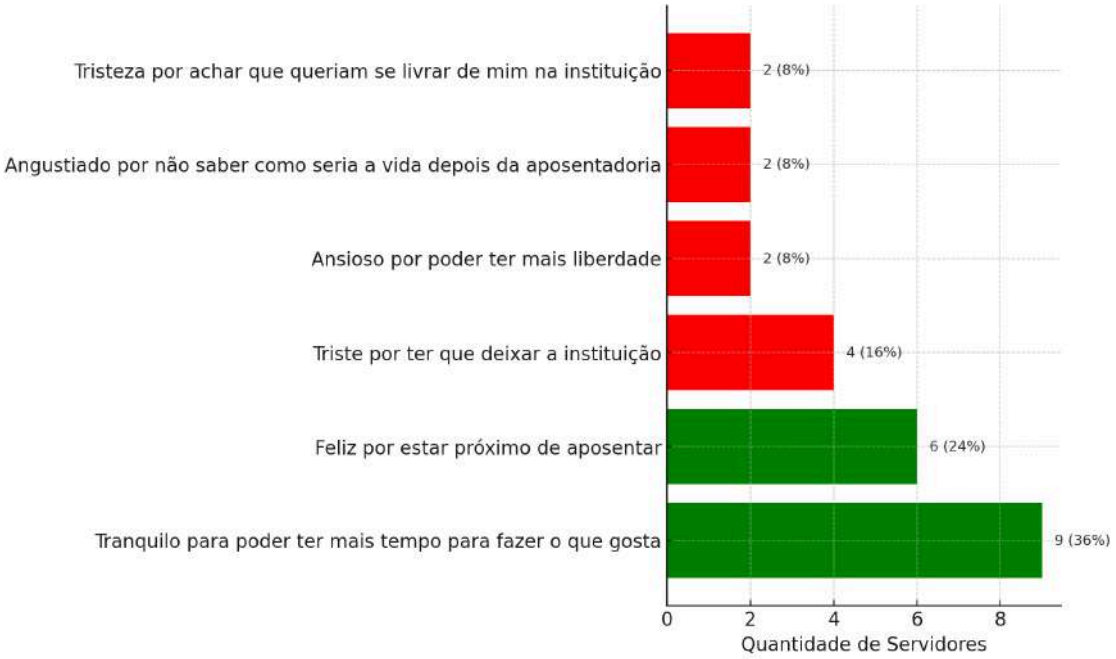
Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Os participantes destacaram benefícios que podem ser conquistados ainda durante a vida laboral a partir de uma melhor gestão do tempo pelos servidores, como por exemplo: ter mais tempo para a família, praticar atividade física, ter mais vida social e se alimentar melhor. Atividades relacionadas à preparação para aposentadoria já devem ser praticadas antes da aposentadoria para facilitar o processo de transição, tais como algumas que foram mencionadas (trabalhar mais a espiritualidade, praticar hobby, participar de trabalhos voluntários). Devido ao fato de que as mudanças de comportamentos e percepções de mundo geralmente serem concretizadas a média e longo prazo, é importante iniciá-las o quanto antes para que na aposentadoria os novos hábitos já estejam incorporados (Soares *et al.,* 2007).

Três itens relacionados ao *brigde employment*, caraterizado por qualquer trabalho após a aposentadoria, podendo ser dentro ou fora da instituição pelo qual se aposentou (França *et al*., 2013) foram marcados por 10 pessoas distintas (40%): poder trabalhar para ampliar a renda, poder estudar outra profissão e abrir meu próprio negócio. Se incluídos os entrevistados, dos quais, um já tinha negócio próprio e outro queria ter um outro vínculo empregatício, esse número passará a corresponder 41,38% dos 29 participantes da pesquisa.

A partir da **percepção dos sentimentos dos servidores no período próximo à aposentadoria**, pode-se investigar a preparação do servidor para adentrar nesta nova fase de vida. Os sentimentos positivos foram mencionados pela maioria dos participantes: 17 (64%) marcaram opções que sinalizaram estarem preparados para a aposentadoria e os 8 restantes (36%) marcaram sentimentos que demonstraram não estarem totalmente preparados para a aposentadoria, conforme demonstrado no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Sentimentos próximo à aposentadoria



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Nas entrevistas foram mencionados estes sentimentos acrescidos de: perda da utilidade, da importância, de estar chegando ao fim da vida, de perda de algo, de afastamento, de saída, vazio, insegurança e saudade antecipada.

Tais dados só corroboram os objetivos principais dos PPAs que são relacionados ao auxílio no enfrentamento das vulnerabilidades decorrentes da transição para a aposentadoria, de modo que os servidores possam ter uma boa qualidade de vida dentro e fora do trabalho neste período, assim como sentirem-se satisfeitos com a vivência da nova fase de vida (Murta *et al.*, 2014).

4.3 ASPECTOS A SEREM MELHORADOS NO PROCESSO DE TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA NO IFSERTÃOPE

Para conhecer o processo de transição para a aposentadoria e seus impactos, tanto para o IFSertãoPE, quanto para os servidores, levantaram-se informações relativas aos três anos antes e três anos após a aposentadoria sobre como foi realizado o repasse de informações antes da aposentadoria. Além disso, verificou-se como foi o último dia de trabalho na instituição, os sentimentos e como

gostariam que tivesse sido. Também foi apresentado o nível de preparação para a aposentadoria percebida pelos participantes, o relacionamento institucional com os aposentados e as sugestões dos participantes para a melhoria do processo de transição para a aposentadoria na instituição.

Sobre as **Práticas de Gestão do Conhecimento** quando da aposentadoria do servidor (Tabela 11), das 39 respostas, 18 (46%) demonstraram que não houve o repasse de informações antes da aposentadoria do servidor. Somente três pessoas repassaram diretamente para o sucessor e apenas duas disseram ter realizado uma transferência satisfatória e de qualidade. Vale ressaltar ainda que a Gestão do Conhecimento não é importante apenas para a retenção das aprendizagens e conhecimentos de seus servidores, mas contribui para a melhoria da autoestima e dos sentimentos de pertencimento e valorização dos servidores (Antunes; Soares; Silva, 2015).

Tabela 11 - Práticas de Gestão do Conhecimento no processo de aposentadoria

Situação negativa	**Qtd.**
Não houve repasse porque não me solicitaram.	10
Não houve repasse de nada porque não havia substituto.	7
O repasse do conhecimento não foi bem realizado porque não havia uma orientação de como fazer.	2
Houve uma pequena transição, sem aprofundamento.	2
Houve um período de transição, porém não foi o suficiente para o repasse total de conhecimento.	2
Não houve repasse porque não tive tempo hábil.	1
Situação positiva	**Qtd.**
Houve repasse de documentos e informações para colega(s) de trabalho da mesma área ou mesmo setor porque ainda não havia um sucessor pré-definido.	5
Houve repasse de documentos e informações para a minha chefia imediata.	5
Houve repasse de documentos e informações para o meu sucessor.	3
Houve um período adequado e cuidadoso para a transferência de documentos, atividades, conhecimentos, com planejamento.	2

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

A fim de verificar o **impacto do último dia de trabalho no processo de transição para a aposentadoria** foram feitos três questionamentos relacionados a

este momento: como foi (Tabela 12), como se sentiu e como gostaria que tivesse sido.

Tabela 12 - Sobre o último dia de trabalho no IFSertãoPE

Situação negativa	Qtd.
Foi normal como qualquer outro dia.	10
Foi pior do que eu imaginei.	3
Não houve despedida por ter ocorrido no período da pandemia.	3
Não houve despedida porque estive de licença médica até o último dia antes da aposentadoria.	2
Encaminhei e-mail institucional informando nas listas de e-mail.	1
Situação positiva	**Qtd.**
Me despedi dos colegas individualmente.	5
Foi melhor do que eu imaginei.	3
Teve despedida realizada pelos colegas.	2
Colegas foram em minha casa.	1

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

As duas pessoas que mencionaram ter sido realizada despedida pelos colegas, estavam entre as três que marcaram que o último dia foi melhor do que imaginaram e ainda complementaram escrevendo: “Foi maravilhoso, pelo diretor, colegas e alunos que deram mensagem de respeito.” “Foi melhor do que eu imaginei, o Diretor Geral do Campus Petrolina, Clésio, e equipe, juntamente com os colegas, fizeram uma homenagem que marcou muito minha vida, gratidão a todos!”. Importante ressaltar que dentre os que mencionaram ter sido um dia normal, um escreveu: “Não houve nada. Como se eu nunca existisse.” Tal situação fortalece a relevância de se ter algum momento de agradecimento pelos serviços prestados ao longo de vários anos, seja no durante o período de serviço, conforme ocorre no TJPE nos Programas Pratas e Joias da Casa (Pioli, 2023), seja no último dia de trabalho na instituição em uma ação que será concebida pelo servidor como um rito de passagem para a próxima fase (Pereira, 2021).

Dos servidores que foram entrevistados, dois mencionaram que receberam presentes ofertados por colegas de trabalho e por estudantes; ambos, ao descreverem como foi o último dia de trabalho na instituição, choraram de emoção.

Quando perguntados o motivo desta forte demonstração de sentimento disseram ter sido porque sentiram-se reconhecidos, valorizados e gratificados pelos serviços prestados no momento de despedida organizado por colegas e estudantes. Um destes dois entrevistados informou ainda que não queria que os colegas realizassem um momento de despedida, mas foi convencido por outros servidores a participar. Mencionou ainda ter sido muito marcante e importante em sua vida, tendo contribuído para o encerramento daquela fase de vida com mais leveza e alegria de dever cumprido. Complementou dizendo que percebeu que tinha um valor e uma importância que ele não sabia que tinha.

Tais relatos só demonstram o quanto são importantes as ações de reconhecimento, em especial em um momento ímpar na vida de todo profissional que é o último dia de trabalho na instituição. Devido à relevância que o reconhecimento tem sido apresentado neste estudo pelos participantes, os aposentados também devem ser contemplados com ações de valorização pelos serviços prestados, especialmente, junto àqueles que não se sentiram devidamente reconhecidos enquanto estiveram na ativa. Soares (2023) evidencia a importância de se manter um relacionamento com os aposentados, pois mesmo após o desligamento laboral muitos servidores ainda permanecem ativos e poderiam continuar ligados à instituição colaborando com algumas atividades.

Sobre **o sentimento do servidor no último dia de trabalho na instituição** (Tabela 13), 80% dos participantes, ou seja, 20 pessoas apresentaram estar bem no último dia de trabalho, mesmo não havendo muitas ações de despedidas, porém 5 (20%) informaram terem tido sentimentos negativos. Os sentimentos negativos também devem ser alvo das ações de preparação para a aposentadoria, como mencionado por Antunes e Pirazotto (2013).

Tabela 13 - Sentimento do servidor no último dia de trabalho no IFSertãoPE

Sentimentos positivos	Qtd.	Sentimentos negativos	Qtd.

Dever cumprido	15	Falta de reconhecimento	2
Alegria	2	Sentimento de ser descartável	1
Reconhecimento	1	Incerteza	1
Alegria e Reconhecimento	1		
Misto de alegria e tristeza	1		

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Quando perguntados **como gostariam que tivesse sido o último dia de trabalho na instituição**, a maioria expressou o desejo de ter havido um momento para agradecimento (Tabela 14). Dentre as respostas abertas, algumas se destacaram: “Queria ter recebido mais atenção. Me senti descartado após a aposentadoria. Sem nenhum valor. Se eu não tivesse me preparado psicologicamente, talvez tivesse entrado em paranóia”; ”Alegre e com reconhecimento” e “Sempre uma festa… como foi pra alguns…”.

Inúmeros são os benefícios de uma Gestão da Idade efetiva, tais como o ganho de experiência, contenção de custos, retenção de habilidades e aumento da solidariedade intergeracional, devendo ser percebida pelos gestores como uma relação de ganha x ganha, ou seja, positiva tanto para a instituição, quanto para os servidores (Naegele; Walker, 2006).

Tabela 14 - Como gostaria que tivesse sido o último dia de trabalho no IFSertãoPE

Situação	Qtd.
A instituição poderia ter realizado alguma atividade de agradecimento e reconhecimento pelos serviços prestados.	9
Normal como qualquer outro dia.	5
Poderia ter me despedido dos colegas.	3
Ter sido enviado pelo menos um e-mail de agradecimento e reconhecimento	1

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

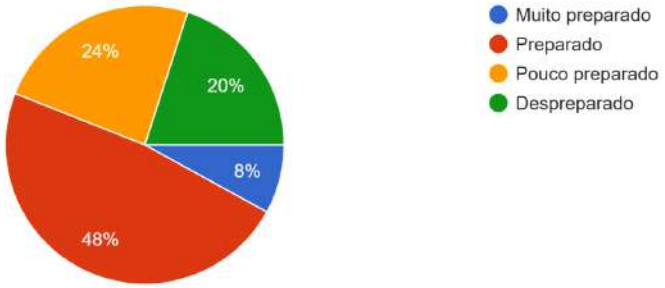
Como alguns servidores mencionaram quererem que o último dia de trabalho fosse normal, como qualquer outro dia, ou seja, sem despedidas, faz-se necessário consultar a pessoa que irá se aposentar sobre como ela desejaria que fosse seu último dia de trabalho na instituição antes de ser organizado qualquer momento de agradecimento e reconhecimento. Este posicionamento pode ser motivado por

diversos fatores como timidez, dificuldade de lidar com a aposentadoria, estar insatisfeito com a instituição, dentre outras questões, que podem ser pauta para pesquisas futuras.

Pelo que foi apresentado não existe um protocolo formal de ações para o último dia de trabalho do servidor, ação esta que pode ser sistematizada e implementada como ação dentro da Gestão da Idade, que também pode colaborar no processo de transição para aposentadoria por poder amenizar alguns aspectos negativos percebidos nesta fase, tais como a sensação de inutilidade; a dificuldade de aceitação e reconhecimento na aposentadoria (Soares *et al.,*2007).

Sobre a preparação para a aposentadoria (Gráfico 8), 14 (56%) dos participantes se consideraram muito preparados ou preparados para a aposentadoria, os outros 11 (44%) sentiram-se pouco preparados ou despreparados, ou seja, quase 50% dos que responderam ao questionário eletrônico seriam beneficiados com a oferta de ações de educação para a aposentadoria. Diante deste número significativo é que foram inseridas dentro das políticas públicas da pessoa idosa ações de orientação para a aposentadoria (Brasil, 1994, 2003).

Gráfico 8 - O quanto o servidor se sentia preparado para aposentadoria quando se aposentou



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Dentre os aspectos que precisam ser melhorados no período de transição para a aposentadoria em nível institucional tem-se a relação junto aos aposentados.

4.3.1 Relação institucional com os aposentados

Os aposentados, em especial, aqueles que ainda estão vivenciando o período de transição para a aposentadoria podem participar das ações de preparação para a aposentadoria, não apenas porque a instituição ainda não vem ofertando de modo continuado ações nesta área, mas também devido aos servidores só perceberem a importância da preparação depois que estiverem aposentados. Apesar dos diversos benefícios de se preparar para a aposentadoria, vários servidores não se interessam em participar por falta de consciência sobre os diversos impactos negativos que podem ocorrer em nível financeiro, psicológico e familiar nesta nova etapa de vida (Godoy; Ribeiro, 2005 *apud* Fonseca, 2019).

Nas ações de preparação para a aposentadoria também é interessante envolver aposentados não apenas como participantes, mas como depoentes, que podem trazer experiências exitosas ou não, visando fortalecer a importância dos temas no processo de transição e as mudanças práticas de quem está vivenciando o momento. Este é um dos motivos que é importante também ser estimulada pela instituição a convivência dos aposentáveis com os aposentados (França *et al.*, 2019).

O fato de muitos aposentados ainda sentirem-se na ativa após a aposentadoria, querendo manter-se produtivos, realizando publicações, dentre outras práticas, incentiva a instituição a implementar projetos que possam envolver aposentados em ações que possam beneficiar os estudantes, a sociedade e a instituição (Soares, 2023).

Por isso foram verificadas no IFSertãoPE as práticas já existentes envolvendo os aposentados:

a) Existe uma resolução que dispõe sobre a prestação de serviço voluntário no âmbito do IFSertãoPE (IFSertãoPE, 2020).

b) Incentivo, ainda que timidamente, à participação voluntária em projetos de pesquisa, inovação, ensino ou de extensão.

c) Convites pontuais a alguns aposentados para participarem como expositores de artesanato ou oficineiros de atividades ligadas à cultura em eventos.

d) Participação em cadastro de avaliadores *ad hoc* das revistas científicas do IFSertãoPE;

e) Possibilidade de se candidatarem a vagas para prestação de serviços remunerados em editais da área de extensão.

f) Inclusão em ações de extensão na área esportiva.

g) Convites esporádicos para a participação de eventos sociais como (confraternizações, dia do servidor, dentre outros).

No entanto, ainda é necessário ser estabelecida uma relação institucional permanente e mais abrangente junto aos aposentados, para tanto foi criado um cadastro unificado de contatos, estando a instituição ainda em processo de busca ativa dos aposentados para a finalização do cadastramento. Ademais, está sendo planejada a implementação de ações sistematizadas na área de preparação para a aposentadoria ainda em 2025 pelo Comitê Central de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFSertãoPE.

4.3.2 Sugestões para a melhoria do processo de transição para a aposentadoria do servidor e da instituição

Estas sugestões abaixo discriminadas foram apresentadas pelos participantes da pesquisa, tanto através do questionário eletrônico, quanto nas entrevistas semiestruturadas, para a **melhoria da qualidade de vida no trabalho e processo de preparação para aposentadoria.**

a) Criação de um setor que auxilie o servidor com a tramitação e burocracia para a efetivação da aposentadoria.

b) Promoção de evento para homenagear os servidores pelos anos de serviços prestados.

c) Organização de evento anual para oportunizar o encontro dos servidores aposentados com os da ativa.

d) O professor que for se aposentar não deveria iniciar a lecionar num semestre para as turmas serem continuadas por um outro professor, objetivando não haver quebra de ensino, metodologias de ensino e avaliação.

e) O servidor próximo à aposentadoria, seja ele docente ou TAE, deveria poder participar do Programa de Gestão de Desempenho (PGD) para oportunizar ao servidor trabalhar parte do expediente em local que seja de sua preferência. As necessidades e capacidades físicas do servidor mais velho vão se modificando, havendo um maior desgaste para o servidor no deslocamento e no trânsito e com o trabalho em determinados horários, por exemplo. Em alguns casos há também uma necessidade maior de idas a consultas médicas, sendo mais flexível para o servidor cuidar melhor de si, se estiver participando do PGD. A flexibilidade no trabalho

também é uma das linhas de estratégias que podem ser incorporadas nas instituições dentro da Gestão da Idade (Pioli, 2023).

f) Os docentes mais velhos poderiam ter suas cargas horárias de sala de aula reduzidas nos últimos anos para que pudessem investir em capacitações, de modo a poder progredir e aumentar a remuneração na aposentadoria, para minimizar as reduções salariais que existem. Tal redução também contribuiria para o aumento do tempo para a realização de projetos, mentorias, dentre outras atividades que possam ser beneficiadas pelo conhecimento acumulado ao longo dos anos, tais como orientação de trabalhos de conclusão de curso, orientação de estágio, participação em bancas de avaliação, funções gratificadas, ou seja, atividades que demandem menos esforço físico e mais esforço intelectual. Tal prática também é recomendada, a fim dos servidores já irem se acostumando à mudança de rotina (França; Carneiro, 2009).

g) Criação de grupos no *Whatsapp* para a haver a continuidade do contato com os colegas.

h) Reforço do convite aos servidores a participarem mais dos eventos.

As sugestões abaixo elencadas são referentes à **Gestão do Conhecimento** no período de transição para a aposentadoria, antes do encerramento das atividades do servidor.

a) Os servidores próximos à aposentadoria deveriam realizar mentoria para os servidores mais jovens, para proporcionar a troca de experiências, como acontece em nível mundial em diversas instituições de ensino.

b) Quando um professor for se aposentar de modo voluntário ou compulsoriamente, ou seja, programado, a pessoa que irá assumir a vaga, seja em caráter temporário, através de processo seletivo, ou definitivo (concurso), deveria ter alguns momentos com o servidor para o repasse de experiências, material didático, informações sobre as disciplinas e projetos em andamento, podendo estes encontros estarem previstos em edital, como pré-requisito para o candidato assumir a vaga, tendo em vista que não é possível legalmente o candidato aprovado ser convocado ou nomeado antes da vacância do cargo.

c) A chefia imediata deveria ter um momento com o servidor para o repasse de informações antes de sua aposentadoria;

d) Poderia haver um protocolo de repasse de informações ao servidor que irá substituir o aposentado, incluindo tempo mínimo para o repasse e orientações para nortear o trabalho do servidor e a transferência do conhecimento.

e) O servidor antes de se aposentar poderia ter suas atividades laborais habituais reduzidas, visando haver mais tempo para a elaboração de relatórios e organização de materiais para o repasse ao sucessor, realização de mentorias e encontros para a troca de experiências e informações, além da organização de cadernetas, finalização de projetos e demais atividades burocráticas junto à instituição.

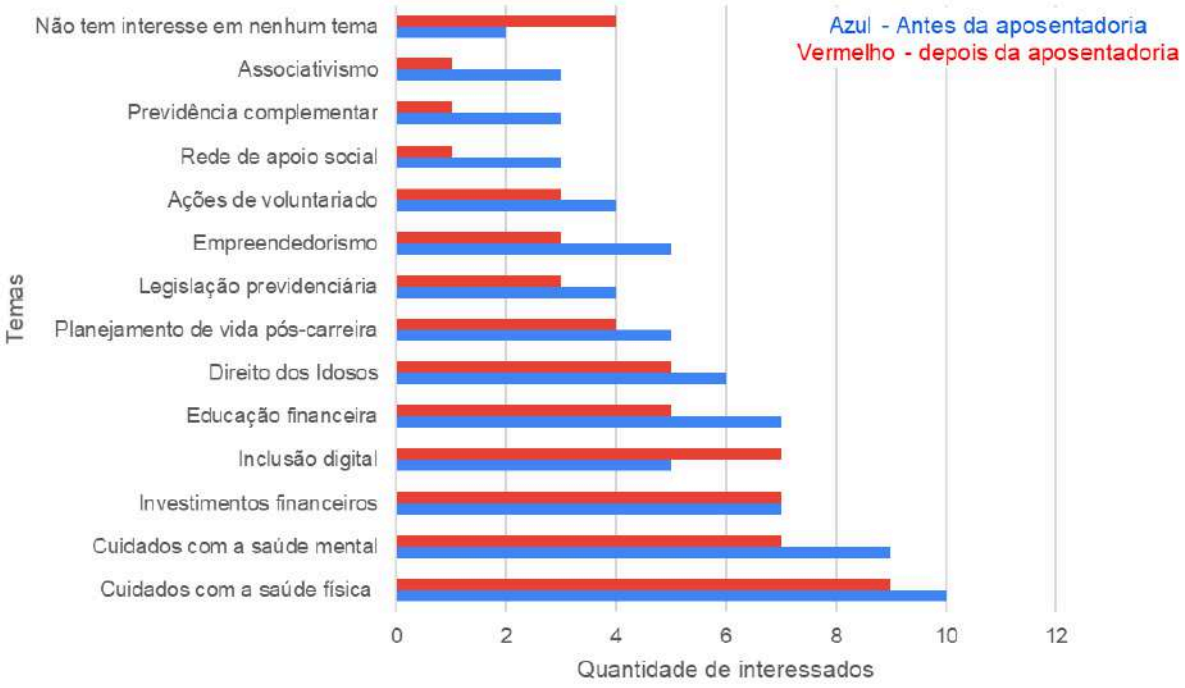
Nesta dissertação objetivou-se verificar temas a serem trabalhados, metodologias e ações que podem ser promovidas pelo IFSertãoPE para proporcionar um ambiente laboral mais agradável para os servidores próximos da aposentadoria e uma boa qualidade de vida após aposentadoria.

4.4 AÇÕES INSTITUCIONAIS PARA O PERÍODO DE TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA

A colaboração deste estudo envolve ações que possam ser implementadas pela instituição no processo de transição para aposentadoria que possam dirimir os impactos negativos para os servidores e no âmbito da administração do IFSertãoPE.

Por isso, foi questionado quais temas relativos à preparação para a aposentadoria eles teriam interesse em participar de atividades antes da aposentadoria se tivesse sido ofertado e após a aposentadoria, se ofertado pelo IFSertãoPE (Gráfico 9).

Gráfico 9 - Quantidade de interessados em temas de preparação para a aposentadoria antes e após a aposentadoria



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

A preocupação com a parte financeira veio em segundo lugar, após os cuidados com a saúde física e mental, possivelmente pelo fato das remunerações no serviço público federal não serem ruins se comparado com a média da população, pelo aumento da expectativa de vida e a disseminação da necessidade do indivíduo ter um envelhecimento ativo, no entanto para verificar tal hipótese necessariamente de um estudo mais aprofundado.

O empreendedorismo é um tema não muito requisitado pelos participantes de PPA, mas existe o interesse de uma parte deles (24%) em ter outra atividade remunerada, podendo ser suprido com a realização de alguma atividade empreendedora, em especial, ligada a *hobbys* dos aposentados, tais como artesanato, gastronomia, assessorias técnicas, algo que possibilite a autonomia, flexibilização de horários e trabalhar com atividades prazerosas (França *et al.*, 2019).

Como 17 participantes informaram terem doenças nos últimos três anos antes da aposentadoria, esta preocupação com a saúde física e mental foi refletida no interesse pós-aposentadoria, quando o servidor terá mais tempo para cuidar de si mesmo. Já a inclusão digital deve ter sido mais requerida após a aposentadoria devido à rápida evolução tecnológica que houve nos últimos tempos, à qual muitas pessoas ainda não se adaptaram ou acompanharam as tendências e novidades.

Será necessário ressaltar entre os servidores da ativa e aposentados a importância do empoderamento de seus direitos, através de ações de sensibilização, tanto em relação ao Estatuto do Idoso quanto à questão previdenciária, esta última por exemplo, pode conceder benefícios aos aposentados que apresentarem a comprovação de algumas doenças, sendo os direitos sociais sido pautados como temas de PPA (Silva, 2021).

Com a finalidade de não quebrar totalmente o vínculo dos servidores com a instituição após a aposentadoria e auxiliar na diminuição de alguns sentimentos e situações negativas recorrentes em aposentados, tais como: sensação de inutilidade, perda, saudades, diminuição do convívio social e ociosidade (Antunes e Pirazotto (2013). Foi questionado aos participantes se teriam interesse em participar de atividades vinculadas ou ofertadas pelo IFSertãoPE (Tabela 15) .

Tabela 15 - Atividades de interesse após a aposentadoria vinculadas ao IFSertãoPE

Atividades	Qtd.	%
Participação em bancas de avaliação de trabalhos acadêmicos, artigos científicos ou projetos de ensino, pesquisa, extensão ou inovação	9	36%
Colaboração voluntária em projetos de ensino, pesquisa, extensão ou inovação	7	28%
Atividades culturais (coral, música, literatura, artesanato, culinária, teatro, dança, dentre outros)	6	24%
Atividades esportivas	5	20%
Projetos sociais	5	20%
Participação como palestrante, oficineiro, instrutor ou árbitro em eventos científicos, culturais ou esportivos	5	20%
Participação em eventos científicos, culturais ou esportivos	4	16
Curso de línguas	5	20%
Orientação ou coorientação de trabalhos acadêmicos	4	16%

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Dos 25 respondentes, 9 (36%) mencionaram não terem interesse em participar de atividades vinculadas à instituição. Diante do exposto seria interessante ser realizado um estudo complementar, visando compreender as motivações deste distanciamento da instituição após a aposentadoria.

Ademais, a maioria dos interesses foi relacionada a atividades intelectuais (29 manifestações), já às referentes a lazer tiveram quase a metade de interessados, 16 marcações, talvez a ligação mais forte dos aposentados ter sido com as atividades

intelectuais possa ser pelo fato de ser uma instituição de ensino, que valoriza o conhecimento.

Nesta questão houve duas limitações, uma foi não ter inserido como opção eventos sociais (festas ou passeios) e outra o fato de ter inserido de modo unificado a participação em eventos (científicos, culturais e esportivos). Poderiam ter sido colocados os eventos culturais e esportivos juntos, porém separadamente dos eventos científicos.

A partir do resultado desta questão é possível elaborar um projeto cujo objetivo seja manter o relacionamento junto aos aposentados, podendo ele estar incluso no planejamento de ações da Gestão da Idade.

4.4.1 Formato das atividades de Preparação para a Aposentadoria

Questionou-se aos aposentados **como poderiam ser ofertadas as atividades de preparação para a aposentadoria** (Tabela 16), para que houvesse boa participação dos servidores da ativa e aposentados, de modo a ser mais assertivo na formatação das ações propostas.

Tabela 16 - Preferências dos aposentados para as capacitações relativas à preparação para a aposentadoria (continuação)

Formatação das capacitações/Preferências	1ª (Qtd.)	2ª (Qtd.)	3ª (Qtd.)
Formato das aulas	semipresencial (10)	presencial (9)	*on-line* gravado (7)
Carga horária	até 1 hora (10)	até 2 horas (6)	até 4 ou 6 horas (3)
Perfil dos participantes	aposentado (15)	ativa de qualquer idade (11)	3 anos antes da aposentadoria (6)
Grupo único do início ao fim	não considera importante (11)	grupo único (7)	pessoas diferentes a cada encontro (6)
Inscrições	somente para as atividades de interesse (14)	uma única para todas as atividades (7)	a cada módulo temático (legislações, financeiro e saúde) (3)

Formatação das capacitações/Preferências	1ª (Qtd.)	2ª (Qtd.)	3ª (Qtd.)
Quantidade de pessoas	até 15 (14)	até 25 (11)	
Ofertada de conteúdo	um por encontro (12)	até 2 por encontro (9)	evento único (4)
Periodicidade	um por semana (8)	um por mês (7)	um trimestral (5)
Dia da semana	quarta-feira (17)	terça/quinta (9)	segunda-feira (5)
Turno	tarde (13)	manhã (12)	noite (5)

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Vale ressaltar que em seis dos 10 itens constantes na questão houve pouca diferença na quantidade de marcações entre a primeira e segunda preferência. Por estes motivos será necessário fazer uma consulta sobre as preferências do formato e temas das atividades aos interessados em participar do Projeto de Preparação para a Aposentadoria que irá compor o Plano, tal como recomendado por Pereira (2021).

Apesar de ter havido pouca adesão dos aposentados à participação de familiares nas capacitações (três pessoas), é importante as pessoas da rede de apoio social do servidor participarem, pelo menos, em momentos que abordem temas relacionados à rede de apoio social, planejamento de vida pós-carreira e outros que possam envolver diretamente estas pessoas, a depender do perfil do servidor (Silva; Helal, 2019).

Quando questionados nas entrevistas sobre a quantidade de pessoas a participarem das atividades, todos mencionaram que a resposta dependeria do formato, metodologia e conteúdo das atividades, por exemplo, se presencial ou virtual e de acordo com o tipo de dinâmica a ser realizada nas atividades. Nas entrevistas também foi citado que poderia ser um grupo com até 35 pessoas para se assemelhar a uma quantidade de estudantes constantes numa sala de aula na instituição, que adota este como número máximo de alunos por sala.

A seguir é apresentada proposta de Plano de Preparação para a Aposentadoria construída e idealizada a partir dos resultados da pesquisa quantitativa, qualitativa e bibliográfica.

5 PROPOSTA DE PLANO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA PARA O IFSERTÃOPE

A investigação realizada tinha como principal objetivo a elaboração de uma proposta de Plano de Preparação para Aposentadoria para o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), a partir da visão de seus servidores que se aposentaram há até cinco anos, contendo ações que pudessem beneficiar os servidores e a instituição. Produto que será formatado como um Relatório Técnico, conforme orientações do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (Profiap), com uma metodologia simplificada, de fácil compreensão e visualização, para ser apreciada por gestores públicos, facilitando a tomada de decisão e o processo de implantação.

A seguir será apresentada a proposta do Plano de Preparação para a Aposentadoria do IFSertãoPE, contendo as respectivas justificativas para cada item, incluindo as sugestões de projetos para o alcance dos objetivos propostos.

O Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFSertãoPE (PPSQVT) possui um eixo referente à temática Envelhecimento Ativo, Educação e Preparação para a Aposentadoria, por isso o Plano proposto, constituído de subprojetos, fará parte deste programa, por este motivo não está sendo proposto um Programa exclusivo de Preparação para a Aposentadoria.

O Plano (Quadro 3) será composto por projetos a serem promovidos pela instituição para beneficiar a instituição e os servidores no processo de transição para a aposentadoria. A sua implementação também visa fortalecer a responsabilidade social do IFSertãoPE vinculada aos cuidados com os servidores, ativos importantes para o alcance dos objetivos institucionais. Por ser uma Autarquia recente e uma das menores da Rede Federal de Ensino Técnico e Tecnológico do Brasil, ainda há muitas práticas que podem ser implementadas ou aprimoradas nas áreas de gestão de pessoas e gestão do conhecimento e por isso estas temáticas foram tratadas de modo específico neste plano.

Quadro 3 - Proposta de Plano de Preparação para a Aposentadoria para o IFSertãoPE

Item	Sugestão

Título	**Plano de Preparação para a Aposentadoria do IFSertãoPE**
Objetivo geral	Colaborar para que o processo de transição para a aposentadoria seja benéfico tanto para a instituição, quanto para os servidores do IFSertãoPE.
Objetivos específicos	a) Auxiliar os servidores da ativa e aposentados para que tenham um envelhecimento saudável e ativo; b) Contribuir para a introdução da gestão da idade nas políticas de Gestão de Pessoas da instituição; c) Institucionalizar e padronizar ações de reconhecimento e valorização dos servidores pelos serviços prestados; d) Incentivar a incorporação de procedimentos na área de Gestão do Conhecimento quando do encerramento das atividades laborais dos servidores.
Coordenação das ações	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional, Diretoria de Gestão de Pessoas, Coordenação de Qualidade Vida, Saúde e Segurança no Trabalho e Comitê Central de Qualidade de Vida do Servidor do IFSertãoPE.
Justificativa: Por ser uma atividade ligada à qualidade de vida do servidor e ao processo de desligamento do servidor da instituição.	
Participantes na execução	Profissionais da instituição e convidados de instituições parceiras - Instituto Federal da Bahia (IFBA), Univasf, Universidade de Pernambuco (UPE), Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest), INSS, Instituições do Sistema S, Sindicatos e Associações de Classe, além de estudantes da instituição, a exemplo da área de computação.
Justificativa: A instituição possui um quadro de servidores bastante amplo, diversificado e qualificado. As parcerias serão firmadas apenas na abordagem de temas bastante específicos para os quais não haveria profissionais habilitados ou	

percebe-se a importância de ser abordado por colaborador externo em assuntos delicados e/ou polêmicos.

Fonte: Elaborado pela autora.

5.1 PROJETO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA - SER TÃO +

O envelhecimento ativo no Brasil e no mundo é algo novo, especialmente no país, que está vivendo um momento de rápido crescimento da qualidade de vida e por consequência do aumento da expectativa de vida após a aposentadoria. Desse modo, muitas pessoas ainda não sabem como cuidar de si para viver bem e ter uma vida ativa e longeva. Ademais, existem ainda muitos paradigmas que permeiam o inconsciente coletivo relativo à aposentadoria, o que faz com que esta nova fase de vida seja percebida, muitas vezes, mais pela ótica negativa, das perdas, do que dos benefícios que ela proporciona.

Portanto, diante da necessidade de ações na área de Preparação para a Aposentadoria no IFSertãoPE foi construída uma proposta de projeto (Quadro 4).

Quadro 4 - Proposta de Projeto para Preparação para a Aposentadoria “Ser Tão +”

Projeto	**Preparação para a Aposentadoria “Ser Tão +”**
Objetivo geral:	Auxiliar os servidores do IFSertãoPE no processo de preparação para a aposentadoria.
Objetivos específicos:	a) Ofertar capacitações sobre temas relacionados ao envelhecimento ativo e orientação para a aposentadoria; b) Promover ações para a troca de experiências entre os servidores da ativa e aposentados sobre o processo de transição para a aposentadoria; c) Colaborar para a tomada de decisão do servidor sobre a aposentadoria e o pós-carreira.

Público-alvo	Servidores da ativa e aposentados do IFSertãoPE, em especial os servidores com mais de 50 anos e familiares. OBS: A princípio não será delimitada a quantidade de pessoas a participar das ações, pois será consultada junto aos interessados a metodologia mais adequada para o grupo.
Justificativa: Tendo em vista que a preocupação com as finanças é um dos temas de maior relevância para aqueles que estão se preparando para a aposentadoria e que os investimentos financeiros demoram, em geral, muitos anos para começarem a apresentar resultados favoráveis, é importante os servidores iniciarem o planejamento financeiro desde o início da atividade profissional, visando obter uma complementação de renda para a compensação das perdas existentes de auxílios e gratificações que não são incorporadas aos provimentos. Diante destas questões é que as ações de PPAs devem ser abertas a todos os servidores e não apenas aos que estão próximos à aposentadoria, pois investimentos financeiros, mudanças de hábitos, de percepção da vida e de carreira, em geral, ocorrem aos poucos, podendo o processo durar anos. A ênfase no público com mais de 50 anos deve-se ao fato de haver uma cultura no Brasil das pessoas não fazerem planejamentos a longo prazo, em geral o fazem a médio e curto prazo. Por isso prevê-se que, mesmo sendo aberto aos servidores de qualquer idade, os que mais se interessarão em participar das atividades serão aqueles que estiverem mais próximos da aposentadoria. Ademais, 48% dos aposentados que responderam ao questionário eletrônico informaram ter menos de 60 anos, o que reforça a importância dos servidores começarem a refletir sobre a aposentadoria com mais afinco a partir dos 50 anos. Já a participação de pessoas ligadas à rede de apoio social dos aposentados em alguns momentos da Preparação para a Aposentadoria será muito bem-vinda, mais especificamente, quando forem trabalhados os temas de planejamento de vida pós-carreira e rede de apoio social, podendo estender-se para temas como cuidados nutricionais e com a saúde física e mental, ações de voluntariado, eventos sociais, por exemplo.	

<table>
<tr><td colspan="2">A maioria dos servidores informou ter relacionamento a dois (72%), o que significa que a mudança de vida pós-aposentadoria também irá impactar diretamente a outra pessoa. Ademais, aqueles que não tem relacionamento afetivo oficializado (28%) precisam fortalecer outros vínculos e suas redes sociais, visando não se isolarem e terem dificuldades de adaptação à nova etapa de vida.</td></tr>
<tr><td>Periodicidade</td><td>Anual, com carga horária mínima de 36h, sendo realizada de preferência entre os meses de fevereiro a novembro.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Justificativa: Devido ao fato de não terem sido ofertadas ações continuadas ligadas à Preparação para Aposentadoria, o público-alvo atualmente é bastante grande e por isso é importante ter uma periodicidade anual para suprir a demanda reprimida. Em janeiro de 2025 o IFSertãoPE possuía 1479 servidores na ativa, dos quais 324 tinham 50 anos ou mais, 87 tinham 60 anos ou mais e 48 servidores encontravam-se em Abono de Permanência, adicionados aos 119 servidores aposentados, dos quais 35 estão em período de transição para a aposentadoria. Desse modo, o público alvo inicial seriam as 324 pessoas com mais de 50 anos e os 35 recém-aposentados, totalizando 359.</td></tr>
<tr><td>Estratégias de divulgação</td><td>● Publicação de notícias no site institucional e no Sistema Unificado de Administração Pública (Suap) na aba de notícias e em seguida nas redes sociais oficiais da Reitoria e dos Campi, atualmente Instagram e Facebook.
● Envio de e-mail institucional (servidores da ativa) e e-mail pessoal (aposentados);
● Aviso em reuniões institucionais;
● Fixação de cartazes em locais estratégicos nas unidades administrativas;
● Criação nas redes sociais de: listas de transmissões, canais, comunidades e grupos, contendo servidores da ativa, aposentados e pensionistas, de preferência no whatsapp, por ser mais popular entre o público-alvo;
● Apoio das chefias imediatas na divulgação e liberação dos servidores;</td></tr>
</table>

	● Estabelecimento de parcerias para a divulgação com os sindicatos e associações dos servidores.
Justificativa: A ampla diversificação de estratégias para a divulgação do projeto deve-se ao fato de ser um projeto em processo de implantação na instituição. Para tanto, faz-se necessário haver um trabalho de sensibilização dos servidores e aposentados sobre a importância de se preparar para o envelhecimento ativo e para o período de transição para a aposentadoria, destacando também a apresentação pormenorizada das atividades propostas e conteúdos a serem trabalhados. A diversidade do perfil do público-alvo também requer a utilização de diversas ferramentas de comunicação.	
Inscrição no projeto	As inscrições para a participação no projeto serão realizadas presencialmente ou via formulário do *google forms,* contendo perguntas sobre a preferência de dia da semana, horário, local, periodicidade, temas e atividades. Além disso, será necessária a anuência da chefia imediata do servidor para a liberação das atividades laborais nos horários de participação dos cursos.
Justificativa: Devido à diversidade do perfil do público-alvo do projeto (servidores da ativa ou aposentados) relacionada à idade, local de residência e de trabalho, estado de saúde, cargo e horário de trabalho, faz-se necessário consultar sobre as preferências, a fim de melhor adequar a oferta das atividades junto ao público interessado.	
Metodologia	● Promoção de palestras, mesa-redondas, rodas de diálogo, oficinas, minicursos, utilizando-se da projeção de filmes e leituras seguidas de discussão, dinâmicas, vivências, *workshops* e apresentação de depoimentos em todas as atividades. ● Atendimento individual com psicólogo, coaching e para orientação referente à aposentadoria do servidor. ● Quando um tema requerer uma abordagem prática, esta poderá ser realizada em dia diferente da parte teórica, se esta última for ministrada remotamente ou no mesmo dia do conteúdo teórico, se presencial, com intervalo entre a parte teórica e

	prática. ● A pesquisa realizada apontou para que as atividades tivessem formato semipresencial ou presencial com carga horária dos encontros variando entre 1 a 2 horas de duração, com a participação de até 25 pessoas se presencial, abordando-se apenas um ou dois conteúdos por encontro, com periodicidade semanal ou mensal, às quartas-feiras, no período vespertino ou matutino. OBS: A formatação da oferta das atividades será definida apenas após a consulta aos interessados que se inscreverem no projeto, para verificar as preferências tanto dos servidores da ativa quanto dos aposentados. A partir desta pesquisa houve um ponto de partida para a construção do formato das atividades, porém não houve uma unanimidade nas respostas. Na primeira atividade do projeto cuja temática será sobre o trabalho e sua centralidade, cada participante fará uma breve apresentação pessoal, seus sentimentos relacionados à aposentadoria e motivações para a requisição do Abono Permanência. Também será apresentado o projeto e a cada atividade haverá orientações aos participantes para a condução das atividades e melhor aproveitamento do conteúdo.
Justificativa: As metodologias utilizadas serão escolhidas pelo ministrante ou instrutor da atividade em conjunto com a coordenação do projeto, de modo a serem utilizadas metodologias diversas nas ações, a fim de as tornarem dinâmicas e atrativas aos participantes. Os depoimentos dos aposentados em todas as atividades servirão para reforçar a importância do tema apresentado em suas vidas, trocar experiências e manter os aposentados próximos da instituição.	
Temas e conteúdos	**Trabalho e sua centralidade:** identidade associada ao trabalho, função social, autoestima/autoimagem, os sentimentos associados à aposentadoria, mudanças de vida após a aposentadoria, os benefícios e dificuldades na aposentadoria.

	Legislação previdenciária: tipos de aposentadoria (voluntária, compulsória e por invalidez) e seus respectivos pré-requisitos para a concessão, averbação por tempo de serviço, documentação necessária, redução dos proventos, abono de permanência, benefícios concedidos pela comprovação de determinadas doenças, dentre outros assuntos pertinentes. **Educação financeira:** como organizar as despesas pessoais e familiares, de modo a se conseguir eleger prioridades e poupar para o alcance de objetivos de curto, médio e longo prazo; precauções com os empréstimos; necessidade de orientação financeira de alguém próximo e de confiança e cuidados com a violência patrimonial. **Tipos de investimentos:** poupança, Certificado de Depósito Bancário (CDB), Ações, Letras de Crédito, Letras de Câmbio, dentre outras, através de instituições financeiras mistas: Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público (Funpresp), Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal, *bitcoins*, aquisição de dólar ou ouro, investimentos imobiliários e empreendimentos. **Empreendedorismo:** características do empreendedor, investimento em conhecimento sobre o produto ou serviço a ser comercializado, pesquisa de mercado, diferencial mercadológico, formação de preço, público-alvo, estratégias de divulgação e de vendas. **Cuidados com a saúde mental:** apresentação das doenças mais mais comuns, suas características e como tratá-las (estresse, ansiedade, depressão, Síndrome de Adaptação Geral (SAG), síndrome do pânico, *burn out*, demência, doença de Alzheimer, dentre outras); a importância de cuidados com o apoio de profissionais (psicólogo, psiquiatra, geriatra, endocrinologista, nutricionista, neurologista, psicanalista, neurolinguista), apresentando as diferentes abordagens, incluindo os cuidados alternativos, tais como meditação, *reiki*,

	homeopatia e fortalecimento da espiritualidade; os benefícios da atividade física para a saúde mental; gerenciamento do estresse; inteligência emocional; etarismo. **Cuidados com a saúde física:** a importância de fazer exames de rotina anualmente e a necessidade do acompanhamento médico anual de um geriatra a partir dos 50 anos; cuidados para evitar quedas e fraturas; noções de primeiros socorros; importância da atividade física, frequência, cuidados na sua realização; atividades, posições e movimentos que podem causar desconforto no trabalho; apresentação das principais doenças que acometem os servidores e os cuidados (hipertensão arterial, infarto, acidente vascular cerebral, diabetes, dislipidemia, obesidade, doenças nas articulações - artrite, artrose, bursite, tabagismo, alcoolismo). **Cuidados com a alimentação:** importância da alimentação balanceada; mitos e verdades sobre suplementação alimentar; alimentação após os 50 anos; cuidados com a hidratação. **Sexualidade na maturidade:** menopausa, andropausa e mudanças na percepção de sexualidade. **Redes de apoio social e relações familiares:** importância da socialização, do fortalecimento dos vínculos de amizade e familiares; participação de atividades coletivas. **Gestão do tempo:** ocupação do tempo livre com hobbies, atividades de cuidados com a saúde, família, amigos, leitura, cursos, lazer, viagens, atividades prazerosas em geral, além da realização de sonhos esquecidos; fortalecimento da espiritualidade; como lidar com o ócio e *Bridge employment* (emprego de ponte). **Voluntariado:** apresentação dos benefícios do envolvimento com atividades de voluntariado para o bem-estar, além de apresentação das possibilidades de trabalho voluntário junto ao IFSertãoPE e a instituições sociais da região com perfis diversos,

	envolvendo crianças, jovens, adultos e idosos em situação de vulnerabilidade social e animais. **Direitos sociais:** Estatuto do Idoso e da Política Nacional da Saúde da Pessoa Idosa. **Associativismo:** informações referentes aos benefícios da criação de uma associação dos aposentados da instituição, as características, formato e documentação necessária para a sua abertura. **Inclusão digital:** orientação quanto aos cuidados que se deve ter com golpes nos meios digitais; auxílio na utilização de redes sociais, visando conectar aos amigos e familiares através da tecnologia; auxílio com novas tecnologias, a exemplo de fazer pix, utilizar aplicativos diversos, como de transporte, bancos; dentre outras necessidades que podem ser sugeridas pelos participantes. **Memória institucional:** relato das trajetórias de vida de cada participante próximo à aposentadoria com a apresentação de fotografias e vídeos, documentos, para a construção de material a ser utilizado em homenagem aos aposentados e/ou no último dia de trabalho na instituição e para o fortalecimento da ideia de pertencimento, de contribuição para o desenvolvimento da instituição e de dever cumprido. **Planejamento de vida pós-carreira:** preditores da aposentadoria, *bridge employment*, elaboração de plano de vida antes e após a aposentadoria, visando colaborar para que o servidor tenha uma boa qualidade de vida no período de transição para a aposentadoria.
Justificativa: Os temas, conteúdos e cronograma das atividades foram elencados de acordo com o referencial teórico, exemplos de outros PPAs, pesquisa realizada junto aos servidores aposentados do IFSertãoPE e interesse dos participantes de atividades promovidas pelo Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho do	

<table>
<tr><td colspan="2">IFSertãoPE, além disso haverá consulta sobre o interesse dos participantes pelo conteúdo proposto, podendo ser acrescentados ou suprimidos temas e subtemas.</td></tr>
<tr><td>Atendimento individual</td><td>Atendimento individual junto a profissionais do setor de saúde e/ou da gestão de pessoas da instituição.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Justificativa: Apoio aos servidores com questões relativas à saúde física ou mental e orientação na área de legislação previdenciária (contagem de tempo para aposentadoria e documentação necessária).</td></tr>
<tr><td>Avaliação</td><td>Ao final de cada atividade será solicitado aos participantes o preenchimento de questionário (físico ou virtual) de avaliação. Além disso, ao final da oferta de todas as capacitações, será realizada uma avaliação individual sobre a percepção da aposentadoria antes e após a participação nas ações, das mudanças de comportamentos referentes ao envelhecimento ativo e das iniciativas relativas à preparação para a aposentadoria.
A avaliação após a participação no projeto deverá ser realizada também anualmente para percepção da evolução da preparação do servidor para a aposentadoria.
Realização de encontro anual com os servidores aposentados que participaram de ações de preparação durante 5 anos após a aposentadoria, visando ter uma visão abrangente e sistematizada da eficácia do projeto.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Justificativa: Verificar a opinião dos participantes após cada atividade realizada referente ao dia, horário, local, metodologia, conteúdo e qualidade do instrutor para oportunizar os ajustes necessários para uma melhor experiência dos participantes ao longo do projeto e nas próximas edições. Sobre a avaliação ao final do projeto, será relevante para analisar se as atividades de fato contribuíram para uma melhor qualidade de vida e preparação do servidor para o período da aposentadoria, de modo a verificar será preciso realizar intervenções na metodologia do projeto.</td></tr>
</table>

Certificação	Será concedida aos participantes que estiverem presentes em pelo menos 70% da carga horária de cada atividade, podendo ser concedida a certificação ao final de cada atividade e/ou ao final de todas as atividades do projeto.
Justificativa: Atestar a declaração de comparecimento junto às chefias imediatas e conceder certificação para fins de progressão por capacitação.	

Fonte: Elaborado pela autora.

5.2 PROJETO GESTÃO DA IDADE: UM CUIDADO A MAIS

Introduzir a Gestão da Idade dentro das políticas de Gestão de Pessoas é mais do que uma necessidade, é uma obrigação, quando considerada a equidade de tratamento dentro da instituição.

Cada vez mais cresce o número de servidores com idade acima de 50 anos nas instituições públicas, devido ao aumento da idade mínima para a concessão da aposentadoria, maior tempo de contribuição para o recebimento máximo dos proventos na aposentadoria, os benefícios advindos do Abono de Permanência, o envelhecimento ativo e o rápido aumento da esperança de vida após os 60 anos.

Ter servidores com idade avançada nas instituições públicas de ensino é bastante positivo no que concerne ao conhecimento acumulado e retorno do investimento nas capacitações realizadas pelos servidores. Se tomarmos como exemplo um professor, se ele cursou mestrado, doutorado e pós-doutorado após o seu ingresso na instituição, ele pode ter se dedicado exclusivamente aos estudos durante sete anos de seu tempo de exercício na instituição. Quanto mais capacitado e experiente é o docente, melhor é a qualidade do ensino ofertada. Na seara administrativa, o acúmulo de conhecimento e vivência laboral também é relevante para a prestação de serviços de qualidade. Valorizar estes servidores experientes é essencial para o reconhecimento da sua dedicação ao trabalho, em se capacitar e prestar bons serviços.

No entanto, a depender do cargo que é ocupado pelo servidor, as limitações físicas advindas com a idade e/ou a dificuldade de acompanhar as novas tecnologias podem comprometer a qualidade do serviço ofertado. Nestes casos é

importante haver a sensibilidade dos gestores para promover uma distribuição de atividades e funções que sejam mais compatíveis com as condições físicas e intelectuais destes servidores, de modo que eles possam continuar agregando valor na organização.

Na maior parte das unidades administrativas do IFSertãoPE os servidores não possuem um local adequado para descanso nos horários de intervalo. É importante e necessário para a qualidade de vida no trabalho haver um local de descanso com equipamentos adequados e confortáveis e tranquilo para a recomposição anímica dos servidores, principalmente nos campi mais afastados da cidade, que faz com que o servidor não se desloque para a realização das refeições e seus intervalos laborais.

Vale salientar que oito (32%) das pessoas participantes da pesquisa via questionário virtual modificaram as atividades, nos últimos três anos antes da aposentadoria, a pedido seu ou por sugestões de outras pessoas. Destacando-se, assim, a existência de uma gestão humanística dentro da instituição, visando adaptar os servidores a serviços mais compatíveis com os seus interesses, necessidades e condições físicas ou mentais. No entanto, tal cultura precisa ser institucionalizada, a fim de que possa ser algo aplicado em todas as unidades e servidores.

Dificuldades físicas, cognitivas ou com o uso de novas tecnologias nos últimos três anos de atividade na instituição foram mencionadas por nove pessoas (36%) das que responderam ao questionário eletrônico, as quais não informaram terem modificado de setor ou atividades. Tal fato pode levar a inferir que elas tiveram dificuldades que não foram sanadas durante seus últimos anos de trabalho na instituição.

Ademais, faz-se necessário padronizar procedimentos referente à concessão da aposentadoria dentro da instituição. É perceptível também a deficiência na comunicação interna entre os servidores que estão para se aposentar, as chefias imediatas e o setor de gestão de pessoas sobre a data da publicação da portaria de aposentadoria.

Além disso, é importante também incentivar as trocas de experiências através do convívio intergeracional e seus inúmeros benefícios para o desenvolvimento e inovação das atividades da instituição.

Para auxiliar a gestão do IFSertãoPE a introduzir a Gestão da Idade dentro das

políticas administrativas, propôs-se o projeto apresentado no Quadro 5.

Quadro 5 - Proposta de Projeto para a Gestão da Idade no IFSertãoPE

Projeto	**Gestão da Idade: um cuidado a mais**
Objetivo geral	Incentivar a introdução da Gestão da Idade na Política de Gestão de Pessoas do IFSertãoPE.
Objetivos específicos	a) Colaborar para que haja uma melhor convivência intergeracional dentro da instituição; b) Apoiar os servidores mais velhos, sempre que necessário, para que possam ter um bom desempenho nas suas atividades laborais; c) Contribuir para que haja um ambiente de trabalho saudável e adequado física e mentalmente aos servidores mais velhos; d) Promover ações de valorização e reconhecimento do servidor pelos anos de serviços prestados na instituição.
Público-alvo	Servidores acima de 50 anos como foco das ações e demais servidores e estudantes da instituição como público secundário, ou seja, toda a comunidade interna.
Justificativa: As modificações no corpo e na mente começam a ser mais acentuadas, segundo a ciência médica, a partir dos 50 anos, por isso este será o público-alvo das ações, porém as atividades de reconhecimento e respeito devem ser realizadas junto a toda a comunidade interna da instituição, a fim de valorizar os servidores mais velhos.	
Periodicidade	Anual
Justificativa: Devido ao fato de haver uma grande rotatividade de estudantes e renovação constante do corpo de colaboradores de caráter temporário ou permanente por motivos de redistribuição e/ou aposentadoria, faz-se necessário haver ações continuadas e anuais, visando atingir públicos distintos e o máximo de pessoas possível. Além disso, os servidores do IFSertãoPE, em sua maioria,	

<table>
<tr><td colspan="2">costumam aposentar-se na instituição, o que faz com que cresça, a cada ano, o número de servidores com mais de 50 anos. Ademais, se a Gestão da Idade for estabelecida como uma política interna do setor de Gestão de Pessoas, as ações deverão ser permanentes.</td></tr>
<tr><td>Ações</td><td>1. Promoção de ações informativas de combate à discriminação etária dentro da instituição;
2. Incentivo à convivência intergeracional harmônica e saudável entre os estudantes, entre os servidores e entre os estudantes e servidores, estimulando a formação de grupos de trabalho e pesquisa, comissões e projetos, contendo pessoas com diferentes idades;
3. Estímulo à denúncia de situações que possam configurar etarismo junto aos diversos canais e meios em nível institucional;
4. Investigação das necessidades específicas dos servidores mais velhos, visando ofertar um ambiente de trabalho adequado a possíveis limitações físicas, através da aquisição de mobiliário e equipamentos adequados e realização de intervenções arquitetônicas;
5. Oferta de capacitações direcionadas ao público acima de 50 anos com informações que possam contribuir para o envelhecimento ativo (saúde mental e física);
6. Oportunização de benefícios aos servidores mais velhos, como em Programas de Gestão de Desempenho, seleções internas, flexibilização de horários, participação em cursos de pós-graduação, dentre outras possibilidades;
7. Oferta de suporte individualizado, quando necessário, na introdução de novas tecnologias;
8. Disponibilização de um ambiente com mobiliário e localização favoráveis ao descanso dos servidores nos intervalos das atividades em todas as unidades administrativas;
9. Favorecimento, sempre que possível e necessário, de adequação das atividades laborais do servidor mais velho, por</td></tr>
</table>

	meio da modificação de setor, atividades ou ajustes na rotina no trabalho; 10. Incentivo aos servidores procurarem os profissionais dos setores de saúde e qualidade de vida do servidor, sempre que necessário; 11. Promoção de evento anual para homenagear os servidores pelos anos de serviços prestados na instituição - 15, 25 e 30 anos de serviços (Apêndice F - Homenagem pelos anos de serviços prestados); 12. Padronização de procedimentos para a realização de ação de despedida no último dia de trabalho do servidor na instituição; 13. Promoção anual de evento para homenagem aos servidores que se aposentaram nos últimos 12 meses (Apêndice G - Sugestão de programação); 14. Realização de Encontro dos servidores aposentados anualmente (Apêndice G - Sugestão de programação do Encontro); 15. Manutenção das informações referentes à concessão da aposentadoria atualizadas nos canais de comunicação oficiais da instituição; 16. Estabelecimento de cronograma mensal de atendimentos individualizados para orientação dos servidores com relação à concessão da aposentadoria; 17. Auxílio na padronização de procedimentos relacionados à Gestão do Conhecimento quando da aposentadoria dos servidores; 18. Acompanhamento sistemático do planejamento das aposentadorias, visando auxiliar na recomposição da força de trabalho através de concursos públicos ou processos seletivos; 19. Melhoria e padronização dos procedimentos para a concessão da aposentadoria; 20. Criação de uma coordenação para a Gestão da Idade

	dentro da Diretoria de Gestão de Pessoas com equipe específica para o planejamento e execução das atividades.
Metodologia	● Promoção de palestras, mesas-redondas, rodas de diálogos, minicursos, oficinas; ● Produção e divulgação de campanhas internamente, utilizando-se de estratégias de comunicação diversas, para o combate ao etarismo, além de temas relacionados à saúde dos servidores mais velhos, dentre outros relacionados à Gestão da Idade; ● Realização de pesquisa com os servidores sobre a qualidade de vida no trabalho pelo Sistema Unificado de Administração Pública, formulário eletrônico ou presencial; ● Elaboração e aprovação de normatizações internas referentes à Gestão da Idade; ● Criação de fluxos de serviços para a padronização de procedimentos administrativos na instituição relacionados à concessão da aposentadoria; ● Intercâmbio de experiências exitosas com outras instituições; ● Reformulação do organograma da Diretoria de Gestão de Pessoas; ● Criação de comissões internas para auxílio no planejamento e execução de ações; ● Incentivo à capacitação de servidores na área de Gestão da Idade; ● Introdução dos eventos propostos no calendário de eventos anual da instituição; ● Garantia de recursos anuais para as ações da Gestão da Idade; ● Aproximação do setor de saúde e qualidade de vida junto aos servidores através de palestras informativas, mutirões de saúde, dentre outras ações promocionais;

	● Elaboração e aprovação de projetos de extensão, ensino, pesquisa ou inovação nos Programas de Incentivo Institucionais, com o apoio de bolsistas para a execução de algumas ações da Gestão da Idade, a exemplo, de projeto com estudantes de computação para auxiliar os servidores mais velhos com a introdução de novas tecnologias, criação de sistemas para padronização de procedimentos, organização dos eventos, dentre outras; ● Elaboração de relatórios anuais sobre a concessão e previsão de aposentadorias.

Fonte: Elaborado pela autora.

5.3 PROJETO GESTÃO DO CONHECIMENTO: COMO SOCIALIZAR A EXPERIÊNCIA?

É fundamental que sejam instituídos procedimentos e regulamentação referentes à Gestão do Conhecimento no IFSertãoPE, para auxiliar a instituição a mitigar os impactos negativos da perda decorrente do desligamento laboral de servidores bem capacitados e experientes, seja por motivo de aposentadoria, por redistribuição ou remoção.

Em algumas situações citadas na pesquisa houve a emissão da portaria com a concessão do benefício da aposentadoria sem ter havido, por parte do servidor, um repasse de conhecimento adequado, com a existência de pendências administrativas e sem a consulta prévia à chefia imediata, o que ocasiona prejuízos para os serviços administrativos e educacionais, devido à possível descontinuidade da prestação dos serviços.

A memória institucional também perde com a aposentadoria dos servidores, em especial, daqueles que estão desde a criação da instituição, é o caso de muitos servidores que já se aposentaram e de vários que estão prestes a se aposentarem os quais colaboraram significativamente para o crescimento do IFSertãoPE que é relativamente jovem, com apenas 35 anos. Desse modo, é urgente o resgate da história junto a estes servidores, para que se possa construir um memorial.

Enfim para auxiliar na introdução da Gestão do Conhecimento na instituição foi elaborada uma proposta de projeto (Quadro 6).

Quadro 6 - Proposta de Projeto para a Gestão do Conhecimento no Processo de Aposentadoria no IFSertãoPE

Projeto	**Gestão do Conhecimento: como transferir a experiência?**
Objetivo geral	Incentivar a introdução da Gestão do Conhecimento no processo de transição para a aposentadoria dentro da Política de Gestão de Pessoas do IFSertãoPE.
Objetivos específicos	a) Estabelecer procedimentos de Gestão do Conhecimento no processo de transição para a aposentadoria; b) Promover a troca de experiências dos servidores mais velhos junto à comunidade interna; c) Apresentar metodologias de compartilhamento do conhecimento junto aos servidores; d) Regulamentar processos para a Gestão do Conhecimento na instituição; e) Colaborar para a salvaguarda da memória institucional.
Público-alvo	Servidores que estejam no processo de transição para a aposentadoria, ou seja, nos três anos antes da aposentadoria, mais especificamente, aqueles que estejam em Abono de Permanência, próximos da aposentadoria compulsória ou que tenham previsão de data para a aposentadoria voluntária no alcance dos pré-requisitos mínimos.
Justificativa: Como a gestão do conhecimento é um tema bastante amplo, complexo e relativamente novo nas instituições públicas, é interessante que seja introduzida na administração pública pela parte mais sensível e urgente que acontece no período de transição do servidor para a aposentadoria. Após a concessão da aposentadoria, há dificuldades em se estabelecer contato com os aposentados e não mais existe a obrigação dos mesmos trabalharem para a instituição, por exemplo, fazendo o repasse de conhecimentos para os seus	

substitutos, por isso as ações da Gestão do Conhecimento devem ocorrer antes do encerramento das atividades laborais do servidor junto à instituição.	
Periodicidade	Anual (continuadas)
Justificativa: Como a concessão de aposentadorias acontece de modo permanente e contínuo na instituição, as ações referentes à Gestão do Conhecimento no processo de transição de aposentadoria também devem ocorrer de modo constante e ininterrupto.	
Ações	1. Promoção de mentorias ofertadas pelos servidores mais experiências aos servidores mais jovens; 2. Priorização de convites destinados aos servidores próximos à aposentadoria na participação de eventos científicos como palestrantes, debatedores em mesas-redondas, instrutores de oficinas, dentre outros; 3. Redução das atividades laborais rotineiras nos últimos seis meses de atuação na instituição, visando disponibilizar mais tempo para o processo de gestão do conhecimento; 4. Planejamento criterioso das atividades docentes em período anterior à aposentadoria, visando evitar que um professor inicie as aulas de um semestre, para serem continuadas por outro profissional, de modo a não haver prejuízo aos estudantes através da quebra de ensino e mudanças nas metodologias de ensino e avaliação. 5. Oferta de capacitações com a apresentação de metodologias que possam auxiliar na gestão do conhecimento, a exemplo, da utilização de drives compartilhados, de procedimentos para publicações em repositórios, periódicos e canais de comunicação institucionais; 6. Elaboração de pesquisa sobre o atual processo de gestão do conhecimento realizado na instituição para aprimoramento, padronização e normatização de fluxos e procedimentos;

	7. Orientação dos servidores em processo de desligamento sobre a gestão do conhecimento (importância, metodologias, setores e servidores a serem envolvidos). 8. Planejamento da gestão do conhecimento (socialização de informações) no período anterior à aposentadoria do servidor, envolvendo a chefia imediata, demais servidores da área, do setor e setores pertinentes ao cargo, função e atividades exercidas na instituição. 9. Verificação da possibilidade de inclusão, em edital de concurso público ou processo seletivo, de um dos pré-requisitos para o candidato assumir a vaga seria a participação de encontros com os servidores que irão se aposentar para o repasse de experiências, material didático, informações sobre as disciplinas, atividades e projetos comuns e em andamento. 10. Elaboração e aprovação de regulamentações internas referente à Gestão do Conhecimento na instituição; 11. Realização de entrevistas com os servidores aposentados e próximos à aposentadoria, visando resgatar a história da instituição, assim como material visual, em audiovisual e iconográfico para a salvaguarda da memória institucional; 12. Construção de um memorial virtual e físico sobre a história da instituição; 13. Capacitação de servidores da instituição na área de Gestão do Conhecimento; 14. Criação de comissões para o desenvolvimento de ações na área de Gestão do Conhecimento; 15. Verificação da possibilidade de criação de uma Coordenação específica para tratar da temática na instituição ligada à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional.
Metodologia	● Promoção de palestras, mesas-redondas, rodas de diálogos, minicursos, oficinas sobre a temática, visando capacitar e sensibilizar os servidores;

	● Realização de pesquisa para elaboração de fluxo e procedimentos para a gestão do conhecimento quando do encerramento das atividades dos servidores na instituição; ● Elaboração e aprovação de regulamentações internas referentes à Gestão do Conhecimento; ● Intercâmbio de experiências exitosas de outras instituições; ● Reformulação do organograma da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional; ● Criação de comissões internas para auxiliarem no planejamento e execução de ações; ● Incentivo à capacitação de servidores na área de Gestão do Conhecimento; ● Inserção de objetivos e metas dentro do Plano de Desenvolvimento Institucional relacionado à temática; ● Garantia de recursos anuais para as ações da Gestão do Conhecimento; ● Elaboração e aprovação de projetos de extensão, ensino, pesquisa ou inovação nos Programas de Incentivo Institucionais, com o apoio de bolsistas para a execução de ações ligadas à temática, a exemplo de estudantes de computação.

Fonte: Elaborado pela autora.

5.4 AVALIAÇÃO DA PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

É importante que o servidor ao se aposentar possa refletir sobre a sua preparação para a aposentadoria. Para tanto, sugere-se que no seu último dia de trabalho na instituição o servidor possa responder a um questionário de avaliação do processo de transição para a aposentadoria, incluindo questões sobre: a preparação para a aposentadoria realizada pelo servidor de modo individual e a contribuição das atividades promovidas pela instituição na mudança positiva de comportamentos e

sentimentos com relação à nova fase de vida; a qualidade de vida no trabalho nos últimos três anos com abordagem de pontos relacionados à Gestão da Idade; a gestão do conhecimento; a ação de despedida promovida pela instituição e o nível de satisfação com a instituição.

Tal questionário poderá ser utilizado também para verificar se o servidor aposentado tem interesse em participar de ações promovidas ou vinculadas à instituição, quais e como, além de servir na manutenção do cadastro dos aposentados para auxiliar no contato após a aposentadoria para convite à participação em ações acadêmicas e sociais. Este questionário pode ser semelhante ao utilizado nesta pesquisa, com algumas adaptações e melhorias às necessidades da instituição.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A literatura atual sobre preparação para aposentadoria já indica os principais temas que podem ser abordados no processo de transição para a aposentadoria e as principais preocupações dos servidores em geral. No entanto, para conseguir atingir o objetivo geral desta pesquisa que era propor um Plano de Preparação para a Aposentadoria para o IFSertãoPE, a partir da perspectiva dos servidores recém-aposentados, contendo ações que possam beneficiar os servidores e a instituição, fazia-se necessário conhecer o contexto e abordar servidores para compreender o quê e como pode ser realizado e promovido pelo IFSertãoPE para proporcionar um processo de transição para aposentadoria benéfico para a instituição e seus servidores (problema de pesquisa).

Para tanto, foram pesquisados 29 servidores do IFSertãoPE aposentados há até cinco anos, através da aplicação de questionário eletrônico junto a 25 pessoas e realização de entrevista semiestruturada junto a quatro servidores, de um total de 31 que estavam nesta fase da aposentadoria e com condições de saúde para participar da pesquisa. Ademais, a pesquisa bibliográfica foi bastante relevante na construção do plano, especialmente na fase pré-aposentadoria, a qual tem sido alvo de investigação em grande parte das pesquisas realizadas sobre o tema.

Foi investigado o período de transição para aposentadoria, incluindo os impactos positivos e negativos para a instituição e servidores, as dificuldades e facilidades vivenciadas pelos servidores três anos antes e três anos depois da aposentadoria. Foram também coletadas sugestões para que este momento de transição seja benéfico para a instituição e servidores, assim como averiguado que ações e de forma poderiam ser ofertadas aos servidores da ativa e aposentados.

Para o alcance destes objetivos teve que se aprofundar junto ao tema através do referencial teórico e de abordagem junto ao público-alvo da pesquisa com questões referentes à preparação para a aposentadoria, qualidade de vida no trabalho e Gestão do Conhecimento.

Dentro do Plano haverá um projeto exclusivo para as ações de Preparação para a Aposentadoria, no qual estão inseridas propostas de estratégias de divulgação, especificação de metodologias, público-alvo, inscrições, certificação e avaliação, todos os itens acompanhados de suas respectivas justificativas, além da descrição dos temas e subtemas para as capacitações. Para a elaboração deste

projeto foram utilizados os dados advindos da pesquisa bibliográfica e a realizada junto aos servidores aposentados referente à formatação das capacitações, interesses dos servidores, assim como as dificuldades apresentadas no período de transição de aposentadoria, incluindo aspectos ligados à saúde física e mental.

A partir da coleta e análise dos dados da pesquisa primária realizada, constatou-se que nenhum servidor preparou-se formalmente para a aposentadoria, através da participação em capacitações. No entanto, a maioria, 70% dos participantes da pesquisa, indicaram possuir um certo planejamento para a aposentadoria, através do cuidado com a saúde física e mental e com a organização financeira.

Quando questionados como percebiam o seu nível de preparação para a aposentadoria, praticamente metade considerou-se muito preparado e preparado e a outra metade pouco preparado e despreparado. Mesmo vários, não se percebendo como preparados, os sentimentos no último dia de trabalho foram em sua maioria positivos (de dever cumprido), assim como os sentimentos próximos à aposentadoria (de tranquilidade para fazer o que gosta e felicidade por estar próximo de se aposentar), o que demonstrava, pelo menos, um pouco de preparação psicológica.

Vale destacar que dos 13 que aderiram ao Abono de Permanência, 10 trabalharam nesta condição por no máximo três anos, período de transição para a aposentadoria, como se estivessem utilizando o Abono para se preparar para a nova etapa de vida.

Apesar de não terem se preparado formalmente, 92% dos pesquisados via questionário disseram que teriam participado de atividades de preparação para a aposentadoria se tivessem sido ofertadas pela instituição no período anterior à aposentadoria. Foi também grande o interesse dos aposentados (76%) em participar de atividades de preparação após a aposentadoria. As preferências pelos temas não foram muito diferentes quando comparados os interesses no período pré e após a aposentadoria.

Dos 29 participantes, 11 (41,37%) pensaram em exercer algum trabalho após a aposentadoria (*bridge employment*),os demais queriam mais tempo para a família, cuidados com a saúde e realização de atividades prazerosas. Tal resultado talvez possa ter relação com o fato da maioria ter se aposentado com integralidade, serem servidores públicos federais e receberem, portanto, uma remuneração considerada

boa para suprir as necessidades básicas, se comparada à grande parcela da população brasileira.

Devido ao processo de preparação para a aposentadoria estar vinculado aos últimos anos dos servidores na instituição, os quais em circunstâncias normais estarão com idade acima de 50 anos, percebeu-se a importância de se abordar a Gestão da Idade. A partir da identificação das dificuldades enfrentadas pelos servidores, sentimentos, percepções da qualidade de vida e satisfação com a instituição, elaborou-se uma proposta de projeto específico para compor o Plano. O seu objetivo principal é colaborar na implantação da Gestão da Idade dentro das políticas de Gestão de Pessoas, promovendo ações direcionadas a este público.

O bem-estar do capital humano das organizações impacta diretamente na produtividade, absenteísmo, rotatividade de pessoal, licenças médicas e imagem institucional. Por isso, investir na qualidade de vida no trabalho é uma premissa para o alcance da missão e objetivos institucionais, pois o sucesso das atividades dependem do engajamento e trabalho dos seus trabalhadores.

Neste contexto, enquadra-se a Gestão da Idade quando estes cuidados são destinados mais especificamente aos servidores mais velhos. Na pesquisa verificou-se que os apontamentos negativos nesta área foram a falta de reconhecimento, de respeito e valorização do servidor, dificuldades de convivência intergeracional e etarismo, comunicação deficiente entre os servidores, setores de saúde e chefias imediatas para a superação das dificuldades na execução das atividades relacionadas à saúde física ou mental.

O processo de transição para a aposentadoria envolve o encerramento das atividades laborais com a instituição, sendo necessário ser realizado um bom desfecho, de modo que a passagem para a nova fase seja mais leve. Por isso, é importante haver um último dia de trabalho agradável e o menos sofrido possível. Para tanto, é primordial ter procedimentos padronizados para a execução da ação de despedida, a fim de todos possam ter um tratamento igual do início ao fim das atividades na instituição e sair com o sentimento de reconhecimento e dever cumprido.

Os servidores que se aposentaram durante a pandemia argumentaram não ter havido um momento de despedida junto aos colegas de trabalho por causa do isolamento social. Entretanto, tal situação não pode ser justificada por este fator, pois a instituição poderia ter enviado um e-mail aos servidores e estudantes

informando a concessão da aposentadoria ao servidor e agradecendo pelos serviços prestados, poderia ainda ter sido feita uma reunião remota para oportunizar um momento de despedida dos colegas de trabalho e, após o fim da pandemia, poderia ter havido um encontro presencial com o mesmo objetivo.

Quando percebida a inadequação de lotação e atividades de um servidor seja ele mais velho ou não, dever-se-ia verificar junto ao servidor e chefia imediata setores e atividades que sejam mais compatíveis com as condições físicas, de saúde, intelectuais e psicológicas, de modo que o servidor possa continuar contribuindo para a instituição de modo efetivo, na medida do possível, até a aposentadoria.

Estas situações negativas podem ser mitigadas através da promoção de ações ligadas à Gestão da Idade em nível institucional sugeridas no projeto, tais como: o combate ao etarismo e incentivo à convivência intergeracional, promoções de ações de reconhecimento pelos anos de serviços prestados e no último dia de trabalho, homenagem aos recém-aposentados e encontro anual dos servidores aposentados, além de adequação espaços físicos, equipamentos, atividades, setor e rotina de trabalho quando possível e necessário, apoio e treinamento para o uso de novas tecnologias, além da promoção de atividades realizadas por e para os aposentados, dentre outras.

É importante serem consolidadas, de modo permanente, ações de interação junto aos servidores aposentados, que contribuíram para o desenvolvimento da instituição durante anos. Percebeu-se na pesquisa bibliográfica que muitas instituições não têm uma relação sistematizada e contínua com os servidores aposentados, por isso foi verificado se e como os mesmos desejavam interagir junto à instituição. O resultado foi muito positivo, já que 64% dos aposentados interessaram-se em participar de atividades promovidas pela instituição, sejam elas de caráter acadêmico ou de lazer.

Os setores de Gestão de Pessoas das instituições também precisam se preparar para a aposentadoria dos servidores, através do acompanhamento da vida profissional dos que estão na ativa, de modo a realizar uma previsão de desligamentos possíveis, programados ou por meio compulsório. Desse modo, é preciso incentivar a averbação do tempo de serviço pelos servidores na instituição, para que possa haver um bom planejamento dos concursos públicos ou outros

meios de admissão, para haver o menor prejuízo institucional possível quando da aposentadoria, em relação à continuidade do serviço e ao processo de sucessão.

A implementação da Gestão da Idade pode proporcionar diversos benefícios à instituição, tais como: a melhoria da qualidade de vida no trabalho e consequente melhoria na prestação dos serviços à comunidade interna e externa, o aumento da atratividade a novos servidores, a diminuição das redistribuições, rotatividade e descontinuidade do serviço público, facilitando assim a retenção do capital humano.

A Gestão do Conhecimento no período de transição para a aposentadoria é fundamental para a preservação da memória institucional e socialização dos conhecimentos nas áreas de ensino, pesquisa, inovação, extensão e administrativa nas instituições de ensino. Por estes motivos foi também apresentada uma proposta de projeto para auxiliar na introdução da Gestão do Conhecimento no IFSertãoPE, imprescindível em uma instituição que tem como principais serviços a transferência e construção de conhecimento.

Na pesquisa também foi revelado o grande impacto negativo que a instituição está sofrendo, quando da aposentadoria dos seus servidores, pela falta de uma Gestão do Conhecimento inserida de modo sistematizado dentro das práticas administrativas. Em vista disso foram incluídas no projeto ações referentes à: elaboração e regulamentação de procedimentos, criação de setor com equipe especializada, oferta de capacitações aos servidores sobre metodologias para auxiliar na socialização das informações, melhoria no planejamento e comunicação interna no processo de transição para a aposentadoria, dentre outras. Como principal ação nesta área está o planejamento de estratégias de socialização das informações e conhecimentos entre os que estão saindo e os que ficam, sendo imprescindível sistematizar um *modus operandi* para a etapa anterior ao desligamento do servidor, visando que o processo suceda de modo paulatino, tranquilo e eficiente.

A não institucionalização da Gestão do Conhecimento prejudica sobremaneira o desenvolvimento e a continuidade das atividades, pois quando o conhecimento não é socializado o sucessor, ao invés de dar continuidade e/ou melhorar os processos, por vezes, precisará iniciar os estudos, formatar os procedimentos para depois avançar para a etapa de aprimoramento. Tal situação faz com que o substituto tenha um retrabalho e precise despender tempo e energia para algo desnecessário, sendo um retrocesso para a instituição.

Diante do apresentado, considera-se emergencial a introdução da Gestão do Conhecimento nas políticas de Gestão de Pessoas e de Desenvolvimento Institucional, pois a cada ano 12 a 15 novos servidores se aposentam, aumentando o grupo dos que já encerraram suas atividades na instituição, que já perfazem cerca de 120 pessoas.

Apesar da proposta deste projeto ser direcionada aos aposentados, a Gestão do Conhecimento é um tema de grande relevância para o bom desenvolvimento de diversas atividades de qualquer instituição. Por exemplo, no IFSertãoPE existe a necessidade da implementação de ações de GC ligadas à pesquisa, pós-graduações, dentre outras áreas. Percebe-se que é preciso melhorar os procedimentos de GC nos casos de afastamento de servidores para participação em cursos *Stricto Sensu*, pois atualmente os servidores não são obrigados a apresentarem publicamente os resultados de suas pesquisas. Eles afastam-se por dois a quatro anos e ao retornarem suas pesquisas não são apresentadas nos eventos científicos anuais promovidos pela instituição nem junto a um público específico de interesse na temática.

Existe um grande investimento de recursos e muitas vezes pouco retorno para a instituição por falta da Gestão do Conhecimento. Ademais, as temáticas das pesquisas deveriam ser direcionadas, principalmente, para as demandas institucionais ou da região, como acontecem em outros órgãos públicos.

Vale salientar algumas **limitações do estudo**, como a investigação não satisfatória do interesse dos recém-aposentados em participar de eventos de sociais, como festas e passeios ou de eventos científicos, culturais e esportivos vinculados ao IFSertãoPE sem ser como palestrantes, instrutores ou árbitros. Também não se conseguiu verificar através do questionário eletrônico se o tratamento igual entre os servidores jovens e mais velhos era percebido como algo positivo ou negativo pelos participantes da pesquisa.

Por fim, como sugestões de pesquisas futuras seria interessante investigar o porquê de nenhum dos aposentados pesquisados, mesmo sem ter se preparado formalmente para a aposentadoria com a participação em cursos, não ter considerado que a qualidade de vida piorou após a aposentadoria. Seria interessante verificar, por exemplo, se teria relação com a cultura do povo nordestino, que talvez possa ser mais comunicativo, sociável, festivo, que em outras regiões.

Outro ponto relevante a ser pesquisado seria o motivo de nove aposentados do IFSertãoPE, 36% dos que responderam ao questionário eletrônico, não terem interesse em participar de nenhuma atividade vinculada à instituição após a aposentadoria.

Além dessas sugestões de pesquisa há aquelas que poderiam ser feitas para trabalhar as questões que foram limitações deste estudo, ou seja, pesquisar o interesse dos recém-aposentados em participar de eventos científicos, sociais, culturais e esportivos vinculados ao IFSertãoPE sem ser como palestrantes, instrutores ou árbitros. Além de investigar se o tratamento igual entre os servidores jovens e mais velhos era percebido como algo positivo ou negativo pelos servidores.

Uma outra proposta de pesquisa seria a verificação do impacto no aposentado da possível perda do status organizacional e social após a aposentadoria, principalmente, em servidores que tinham funções gratificadas ou estavam envolvidos com projetos de ensino, pesquisa, extensão e inovação nos últimos três anos antes da aposentadoria.

Diante do exposto, acredita-se que o presente estudo poderá contribuir na implantação de ações para beneficiar as instituições e os servidores no processo de transição para a aposentadoria, tanto no IFSertãoPE quanto em outras instituições de ensino com perfis semelhantes.

Os setores de gestão de pessoas das organizações precisam inserir dentro de suas competências os cuidados para com os servidores próximos à aposentadoria, que requerem um tratamento diferenciado, havendo em algumas situações necessidades específicas. É preciso também formatar um modelo de procedimentos a serem seguidos pelo servidor antes de sua aposentadoria, tais como o repasse de informações aos seus sucessores, de modo paulatino, tranquilo e eficiente. Ainda é necessário ter uma padronização da despedida, homenagem ao servidor em seu último dia de trabalho, com a oferta, por exemplo, de placa de homenagem, materiais gráficos personalizados, a exemplo de caneca, camisa, caneta, e a realização de um momento de confraternização junto às pessoas que conviveu durante o exercício na instituição.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **Trabalhador de empresa pública pode ter aposentadoria compulsória aos 75 anos.** 25/10/2022, 14h17. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/10/25/trabalhador-de-empresa-publica-pode-ter-aposentadoria-compulsoria-aos-75-anos>. Acesso em: 14 jun. 2024.

ANTUNES, M. H.; PARIZOTTO, A. P. A. V. Reflexões sobre a aposentadoria: contribuições a partir das experiências de professores aposentados. **Psicologia Argumento.** Curitiba, v. 13, n. 75, out./dez. 2013. p. 769-779. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/20631>. Acesso em: 12 jun. 2024.

ANTUNES, M. H.; SOARES, D. H. P.; SILVA, N. 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, 2015. p. 43-63. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/36217/orientacao-para-aposentadoria-nas-organizacoes--historico--gestao-de-pessoas-e-indicadores-para-uma-possivel-associacao-com-a-gestao-do-conhecimento>. Acesso em: 30 abr. 2023.

ANTUNES, R.; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc**., São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.030>. Acesso em: 10 agt. 2024.

ARAÚJO, A. A. F. **[Re: Informações atualizadas para dissertação do mestrado].** Destinatário: Roberta Duarte de Oliveira. Petrolina, 31 jan. 2025. 1 *e-mail*. Disponível em: https://mail.google.com/mail/u/2/#search/ana+agla/KtbxLzGSvTgkNHJsfPhJmrJPqNCxkPtJBV. Acesso em: 31 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009.** Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC%206.833-2009?OpenDocument. Acesso em: 30 maio 2024.

BRASIL. **Lei n.º 8.842, 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: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%208.842-1994?OpenDocument. Acesso em: 9 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003.** Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm>. Acesso em: 9 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Plataforma Nilo Peçanha.** Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/pnp>. Acesso em: 2 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Gestão de Pessoas em Evidência.** Ano 1, v. 1, dez. 2024. Brasília: Secretaria de Gestão de Pessoas/MGI, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/gestao/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/revistas/revista-gestao-de-pessoas-em-evidencia.pdf/view. Acesso em: 3 mar. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de *Burnout***. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,demandam%20muita%20competitividade%20ou%20responsabilidade>. Acesso em: 25 agt. 2024.

BRASIL. Secretaria de Gestão Pública. **Portaria Normativa SEGEP/MP nº 3, de 25 de março de 2013.** Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Brasília-DF: Segepe/MP, 2013. Disponível em: https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/9279. Acesso em: 30 maio 2024.

CARNEIRO, M. F. C.; ALVES, V. P.; SILVA, H. S. Aposentadoria e planejamento para vida pós-trabalho: um estudo com servidores de um Instituto Federal de Educação. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia.** 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgg/a/tPcK3wKyhCP3dXtcZQmMHNJ/?lang=pt>. Acesso em: 28 abr. 2023.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance**. v. 24, n.1, jan./mar. 2017, p. 4-21. ISSN: 1983-716X. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/9929>. Acesso em: 16 jul. 2024.

COMITÊ NACIONAL DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DOS INSTITUTOS FEDERAIS (Unifica). **Preparação para a Aposentadoria.** [s.l.]: Unifica. 24 fev. 2022. 1 vídeo (2h06min.) Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=gUu7qulc--o&t=13s>. Acesso em: 31 mar. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução nº 510/2016,** que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Disponível em: ifsertaope.edu.br/wp-content/uploads/2024/01/Resolucao-n.o-510-2016.pdf. Acesso em: 16 jul. 2024.

COSTA, C. C. **Programa de preparação para aposentadoria:** um estudo de viabilidade no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. 2019. 92 f. Dissertação (Mestrado em Assessoria em Administração) - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto Politécnico, Porto, 2019. Disponível em: <http://repositorio.ifro.edu.br/handle/123456789/332>. Acesso em: 10 jul. 2024.

CRUZ, T. E. T.; FRAGA M. N. O. Avaliação de um programa de atenção ao aposentado do Ceará. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste.** v. 13. UFC, 2012. ISSN 2175-6783. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/rene/article/view/4055/3177>. Acesso em: 11 jun. 2024.

CUNHA FILHO, C. A; DELBONI, M. C. C.; LOPES, L. F. D.; CHAGAS, P. Servidores em abono de permanência relatam satisfação na qualidade de vida e motivação no trabalho. **Revista Gestão e Sociedade.** ISSN 1980-5756. v. 16, n. 46, set./dez. 2022. p. 5041-5056. Disponível em: DOI: 10.21171/ges.v16i46.3560, Acesso em: 2025.

CUNHA, N. A.; SCORSOLINI, F.; MARIN, R. C. Intervenções psicológicas no processo de aposentadoria: revisão integrativa da literatura brasileira. **Revista Psicologia e Saúde.** v. 13. n. 1, jan./mar. 2021. p. 3-18. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v13i1.1012>. Acesso em: 6 agt. 2024.

FARIAS, S. K.; COSTA G. S. RESENHA de ANTUNES, R. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. **Novos Cadernos NAVEA.** v. 23, n. 2, maio/agt. 2020, p. 289-299. ISSN 1516-6481/ 2179-7536. Disponível em: <https://periodicos.ufpa.br/index.php/ncn/article/view/8518/6502>. Acesso em: 6 agt. 2024.

FONSECA, A. G. **Programas de preparação para aposentadoria:** instrumentos efetivos de responsabilidade social nas universidades públicas federais de ensino superior. 2019. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019. Disponível em: https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/4129. Acesso em: 1º jun. 2024.

FRANÇA, L. H. F. P.; CARNEIRO, V. L. Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p. 429-448, set./dez. 2009. Disponível em: scielo.br/j/rbgg/a/zhNmn87TmzdQkN4dyzjz7pk/?format=pdf&lang=pt.Acesso em: 18 maio 2025.

FRANÇA, L. H. F. P.; LEITE, S. V.; SIMÕES, F. P.; GARCIA, T.; ATALIBA, P. Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições brasileiras. **Revista Kairós-Gerontologia**, v. 22 n.1, p. 59-80, 2019. Disponível em: https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/42941/28578. Acesso em: 11 maio 2025.

FRANÇA, L. H. F. P.; MENEZES, G. S.; BENDASSOLLI, P., F..; MACEDO, L. S. S. Aposentar-se ou continuar trabalhando. **Psicol., Ciênc. Prof. (Impr)**, Brasília. v. 33, n. 3, 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pcp/a/XTgLNpnHn6vPSQcC3FdXTDG/?lang=pt. Acesso em: 15 set. 2024.

GARCIA, T. M. R. **Programa de Preparação para aposentadoria:** planejamento, Execução e Avaliação. 2020. 164 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Salgado de Oliveira, 2019. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/60461>. Acesso em: 15 agt. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2022.** Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/?utm_source=ibge&utm_medium=home&utm_campaign=portal>. Acesso em: 10 jun. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Tábuas completas de mortalidade 2023.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9126-tabuas-completas-de-mortalidade.html>. Acesso em: 29 jan. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE SÃO PAULO. **MEC anuncia aumento de vagas nos campi dos Institutos Federais.** 20 jan. 2025. Disponível em: https://www.ifsp.edu.br/ultimas-noticias-jif2022/17-ultimas-noticias/4888-mec-anuncia-aumento-de-vagas-nos-campi-dos-institutos-federais. Acesso em: 19 maio 2025

INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO. Conselho Superior. **Resolução n.º 10, de 27 de abril de 2020.** Altera a Resolução n.º 19, de 14 de junho de 2017, que dispõe sobre a prestação de serviço voluntário no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano. s.l: Conselho Superior, 2020. Disponível em: <https://ifsertaope.edu.br/documentos/resolucao-n-o-10-2020/>. Acesso em: 13 jun. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO. Conselho Superior. **Resolução n.º 58, de 1º de dezembro de 2022**. Aprova a atualização periódica do Plano de Institucional Desenvolvimento (PDI) 2019-2023 do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pernambucano. s.l: Conselho Superior, 2022. Disponível em: <https://ifsertaope.edu.br/images/Consup/2022/58.pdf>. Acesso em: 2 abril 2024.

INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO. Conselho Superior. **Resolução n.º 41, de 4 de agosto de 2023.** Aprova a Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano. s.l: Conselho Superior, 2023. Disponível em: <https://www.ifsertao-pe.edu.br/images/Consup/2023/41.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO. Conselho Superior. **Resolução n.º 74, de 27 de dezembro de 2023.** Dispõe sobre a prorrogação da vigência do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2019-2023) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano. s.l: Conselho Superior, 2023. Disponível em: <https://www.ifsertao-pe.edu.br/images/Consup/2023/74.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO. **Manual de Normas e Procedimentos.** Abono de Permanência. [2021]. Disponível em: <https://manuais.ifsertao-pe.edu.br/books/manual-de-normas-e-procedimentos/page/abono-de-perman%C3%AAncia>. Acesso em: 4 jun. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO. **Governo Federal anuncia investimento de R$ 65 milhões no IFSertãoPE.** 3 jul. 2024. Disponível em: <https://ifsertaope.edu.br/governo-federal-anuncia-investimento-de-r-65-milhoes-no-ifsertaope/>. Acesso em: 3 fev. 2025.

MARQUES, S. *et al*. Determinants of ageism against older adults: a systematic review. **International Journal of Environmental Research and Public Health,** v. 17, n. 2560, s/l, 2020. DOI:10.3390/ijerph17072560. Acesso em: 13 fev. 2025.

MENEZES, G.S.; FRANÇA, L. H. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**. Florianópolis, v. 12 n. 3, dez. 2012. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572012000300006&script=sci_arttext. Acesso em: 17 maio 2025.

MORGADO, G. B. **Programa de preparação para aposentadoria no Instituto Federal Sudeste de Minas - Campus Juiz de Fora**: uma proposta. Orientadora: Joysi Moraes. 2019. 167 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) - Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, 2019. Disponível em: Acesso em:

MURTA, S. G. *et al*. Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do programa Viva mais!. **Psicologia: Reflexão Crítica**, Porto Alegre, v. 27, n. 1, p. 01-09, mar. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/BfgJcTxHDZknvJgCMHxSXFj/>. Acesso em: 16 jun. 2024.

NAEGELE G.; WALKER A. *A guide to good practice in age management.* ***European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.*** Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2006/guide-good-practice-age-management. Acesso em: 13 maio 2025.

OLIVEIRA, I. C. *et al.* Preparação para aposentadoria de docentes universitários: revisão integrativa. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia,** Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, 2021, e200286. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1981-22562021024.200286. Acesso em: 11 maio de 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Resumo do Relatório Mundial sobre Envelhecimento e Saúde**. Genebra, Suíça: Organização Mundial da Saúde, 2015. Disponível em: <OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf> Acesso em: 13 fev. 2025.

PEREIRA, A. L. R. **Evoluidade, o Programa de Preparação para a Aposentadoria da Ufpel:** o olhar dos servidores aposentados participantes do programa. Orientadora: Profª Drª Simone Portella Teixeira de Mello. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) - Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufpel.edu.br/handle/prefix/8202. Acesso em: 24 jan. 2025.

PIOLI, P. C. A. **Envelhecimento e trabalho:** uma análise do ageismo em uma comarca do Tribunal de Justiça de Pernambuco. Orientador: Prof. Dr. Francisco Alves Pinheiro. 2023. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) - Universidade Federal do Vale do São Francisco, Juazeiro, 2023. Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/profiap/ENVELHECIMENTOETRABALHOUmaanlisedoageismoemumacomarcadoTribunaldeJustiadePernambuco.pdf/view>. Acesso em: 13 jun. 2024.

PUREZA, D. Compreendendo o Conceito de Igualdade no Direito: Uma Análise Detalhada. **Rei Advogado. [?].** Disponível em:https://reyabogado.com/brasil/o-que-e-direito-a-igualdade/>. Acessado em: 16 fev. 2025.

REIS, E.A.; REIS I.A. **Análise Descritiva de Dados.** 2002. Relatório Técnico (Instituto de Ciências Exatas/Departamento de Estatística) - Universidade Federal de Minas Gerais, [s/l], jun. 2002. Disponível em: www.est.ufmg.br. Acesso em: 26 maio 2025.

RODRIGUES, A.; RODRIGUES, A.; SANTOS PINTO, A. *Relaciones laborales para el futuro: políticas de gestión de la edad para la retención de trabajadores de mayor edad.* ***Cuadernos de Relaciones Laborales.*** v. 38, n. 1, p. 59-84, 2020. Doi: 10.5209/crla.68868. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/341253641_Relaciones_laborales_para_el_futuro_politicas_de_gestion_de_la_edad_para_la_retencion_de_trabajadores_seniores>. Acesso em: 17 jun. 2024.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de Estágio e Pesquisa em Administração:** Guias para Estágios, Trabalhos de Conclusão, Dissertação e Estudo de Caso. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, A.; HELAL, D. 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, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.21714/2238-104X2019v9i2-45515>. Acesso em: 13 jun. 2024.

SILVA, D. C. B.; ENGELHARDT, I. M. J. B.; SANTIAGO, A. M. S.; LINS, L. S. C. Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (SQVT): Mudança da abordagem assistencialista para a preventiva em uma Agência da Previdência Social (APS) em Petrolina/PE. **Id on Line Rev. Mult. Psic.** v. 13, n. 46, p. 642-655, 2019. Disponível em: https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1873/2872. Acesso em: 24 maio 2025.

SILVA, M.; HELAL, D. Envelhecimento e Gestão da Idade nas Organizações: Um Estudo de Múltiplos Casos no Poder Executivo do Estado de Pernambuco. **Revista do Serviço Público**. v. 75, n. 1, p. 181-121, jan./mar. 2024. ID: 75543. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/10188>. Acesso em: 10 jun. 2024.

SILVA, S. M. R. S. **Preparação para a Aposentadoria:** Caminhos. Brasília-DF: Enap, 2021.

SILVA, T. F. C. *et al.* Além das equipes intergeracionais: possibilidades de estudos sobre ageismo. **Revista Eletrônica de Administração**. v. 27, n. 2, p. 642-662, maio/ago. 2021. Disponível em: DOI: https://10.1590/1413-2311.327.101822. Acesso em: 18 maio 2025.

SOARES, D. H. P; COSTA, A. B; ROSA, A. M; OLIVEIRA, M. L. S. Aposenta-ação: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos interdisciplinares sobre envelhecimento,** Porto Alegre. v. 12. p.143-167, 2007. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/4984/2853>. Acesso em: 1 maio 2024.

SOARES, S. S. S. **Os sentidos da aposentadoria para docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas brasileiras**. 2023. 102 f. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://www.bdtd.uerj.br:8443/handle/1/19983>. Acesso em: 28 jun. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO. Gabinete da Reitoria. Sistema Integrado de Bibliotecas. **Manual de normalização de trabalhos acadêmicos da Univasf.** 5. ed., Petrolina: Univasf, 2023. Disponível em: <manual-de-normalizacao-2019.pdf (univasf.edu.br)>. Acesso em: 13 jun. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. **Questionário Programa de Planejamento a Aposentadoria – PPA Trilhando Novos Caminhos.** Recife: UFRPE, [?]. Disponível em: http://sugep.ufrpe.br/sites/ww2.sugep.ufrpe.br/files/servicos/documentos/form_questionario_PPA.pdf. Acesso em: 20 abr. 2024.

VALLE, P. R. D.; FERREIRA, J. L. Análise de Conteúdo na Perspectiva de Bardin: contribuições e limitações para a pesquisa qualitativa em educação. **Educ. rev.**, Belo Horizonte, v. 41, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0102-469849377. Acesso em: 25 maio 2025.

VIEIRA, J. F. F.; GRAEFF, B. Programas de Preparação para a Aposentadoria no Brasil: uma revisão de literatura. **Estud. interdiscipl. envelhec**., Porto Alegre, v. 25, n. 3, p. 345-362, 2020. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/93976. Acesso em: 22 maio 2025.

APÊNDICE A - MATRIZ DA PESQUISA

PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NO IFSERTÃOPE: PROPOSIÇÃO DE PLANO A PARTIR DA PERSPECTIVA DOS SEUS APOSENTADOS			
PROBLEMA/ QUESTÃO	O quê e como pode ser promovido pelo IFSertãoPE para que o processo de transição para aposentadoria seja benéfico tanto para os servidores, quanto para a instituição?		
TIPO DE PESQUISA	Pesquisa Aplicada Pesquisa diagnóstico Mista		
LOCAL	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE) que é uma autarquia federal na qual são ofertados cursos regulares de Ensino Médio Integrado ao Técnico para alunos em idade regular e para participantes do Programa de Educação, Jovens e Adultos (Proeja), Técnico Subsequente (pós-médio), Superior e Pós-graduação (em níveis de especialização e mestrado profissional). Além do ensino, são desenvolvidas atividades de pesquisa, inovação e extensão em todos os níveis de ensino. Foi criado em 1983, em janeiro de 2025 o IFSertãoPE possuía 1479 servidores na ativa, dos quais 324 tinham 50 anos ou mais, 87 tinham 60 anos ou mais e 48 servidores encontravam-se em Abono de Permanência. Desde 2017 a média de servidores aposentando-se no IFSertãoPE anualmente varia entre oito a 15 pessoas, no entanto este volume tende a crescer de modo mais progressivo nos próximos anos, devido a uma grande quantidade de servidores ter entrado no serviço público em períodos próximos (época da expansão do ensino técnico no Brasil).		
PARTICIPANTES	29 servidores aposentados de modo voluntário, compulsório ou por invalidez há até cinco anos (19 técnicos administrativos em educação e 16 docentes, de seis das oito unidades administrativas)		
OBJETIVO GERAL	Propor um Plano de Preparação para a Aposentadoria para o IFSertãoPE, contendo ações que possam beneficiar os servidores e a instituição, a partir da perspectiva dos servidores recém-aposentados.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**Instrumento/ estratégia de coleta de dados**	**Participantes/ respondentes**	**Técnica de tratamento de dados**
a) Conhecer as facilidades e dificuldades vivenciadas pelos servidores do IFSertãoPE no processo de transição para a aposentadoria; b) Identificar os aspectos a serem	a) Pesquisa bibliográfica e documental virtual; b) Aplicação de Questionário eletrônico; c) Realização de entrevista semiestruturada.	Servidores aposentados há até cinco anos (Docentes e Técnicos Administrativos em Educação)	Análise estatística descritiva e Análise de Conteúdo a partir do referencial teórico Tabulação dos dados, construção de gráficos e tabelas com as

melhorados no processo de transição para a aposentadoria no IFSertãoPE; c) Investigar as ações institucionais que podem ser promovidas, a fim de beneficiar os servidores no período de transição para aposentadoria.			informações mais relevantes. Identificação de falas importantes nas questões abertas e entrevistas. Categorização das questões abertas. As informações coletadas foram sistematizadas a partir dos objetivos específicos.

Fonte: Elaborado pela autora com modelo criado pela Profª. Alvany Santiago.

APÊNDICE B - MATRIZ DO REFERENCIAL TEÓRICO

Envelhecimento da população brasileira	**Qualidade de Vida no Trabalho**	**Preparação para Aposentadoria**	**Preparação para a aposentadoria em instituições públicas**
Agência Senado, 2022	Antunes e Praun, 2015	Antunes e Parizotto, 2013	Antunes e Parizotto, 2013
Brasil, 2003	Antunes, 2018 *apud* Farias e Costa, 2020	Antunes, 2006 *apud* Soares, 2023	Antunes, Soares e Silva, 2015
Brasil, 2024	Boehm, Schroder e Kunze, 2013 *apud* Silva e Helal, 2024.	Antunes, Soares e Silva, 2015	Carneiro, Alves e Silva, 2021
IBGE, 2023	Brasil, 2003	Carneiro, Alves e Silva, 2021	Cruz e Fraga, 2012
Naegele e Walker, 2006	Carneiro, Alves e Silva, 2021	Cunha Filho *et al.,* 2022	Fonseca, 2019
Pereira, 2021	Cepellos e Tonelli, 2017	Cunha, Scorsolini-Comin e Marin, 2021	França e Carneiro, 2009
Rodrigues, Rodrigues e Santos Pinto, 2020	Cunha Filho *et al.*, 2022	França *et al*., 2013.	França *et a*l., 2019
Silva e Helal, 2024	Dennis e Thomas, 2007 *apud* Cepellos e Tonelli, 2017.	Godoy e Ribeiro, 2005 *apud* Fonseca, 2019	França, 2002 *apud* França *et a*l., 2019
Silva, 2021	Farias e Costa, 2020	Menezes e França, 2012	Garcia, 2019
Unfica, 2022	Fonseca, 2019	Silva, 2021	Murta *et al*., 2014
	França e Carneiro, 2009	Soares *et al.,* 2007	Pereira, 2021
	Marques *et al*., 2020	Vieira e Graeff, 2020	Silva e Helal, 2019; 2024
	Morgado, 2019		Silva, 2019
	OMS, 2015		Soares *et al*., 2007
	Pioli, 2023		Soares, 2023
	Pureza, [?]		
	Silva e Helal, 2024		
	Silva *et al*., 2019		
	Taylor e Walker, 1998 *apud* Cepellos e Tonelli, 2017		

Fonte: Elaborado pela autora com modelo fornecido pela orientadora.

APÊNDICE C - TCLE E QUESTIONÁRIO DA PESQUISA QUANTITATIVA

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

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO ELETRÔNICO

Meu nome é Roberta Duarte de Oliveira sou mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública pela Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) e Tecnóloga em Eventos do Departamento de Comunicação e Eventos da Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE).

Este questionário tem como finalidade a coleta de dados para o desenvolvimento da minha dissertação intitulada “Preparação para Aposentadoria no IFSertãoPE: proposição de plano a partir da perspectiva dos seus aposentados”, que está sob a orientação da Profª. Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago da Univasf.

O objetivo principal da pesquisa e deste questionário é propor um Plano de Preparação para Aposentadoria a ser implementado pelo IFSertãoPE com ações direcionadas, tanto para o servidor, quanto para a instituição, a partir da visão dos servidores aposentados a até 5 anos.

Os objetivos específicos são:

a) Conhecer o processo de transição para a aposentadoria e seus impactos para o IFSertãoPE e seus servidores;

b) Identificar as dificuldades e facilidades vivenciadas pelos servidores do IFSertãoPE no processo de transição para a aposentadoria;

c) Coletar sugestões dos servidores recém-aposentados para a melhoria do processo de transição para a aposentadoria, em relação à instituição e à qualidade de vida do servidor;

d) Investigar quais ações institucionais podem ser realizadas ou promovidas, a fim de beneficiar o IFSertãoPE e seus servidores no período de transição para aposentadoria;

e) Propor meios de execução de atividades institucionais no IFSertãoPE de preparação para a aposentadoria.

Como benefícios diretos, o participante da pesquisa terá uma oportunidade de refletir sobre o processo de transição para a aposentadoria e sua preparação para esta nova etapa de vida e contribuir para a oferta de atividades de preparação para aposentadoria pelo IFSertãoPE direcionadas aos servidores aposentados e da ativa.

A relevância social da pesquisa envolve o auxílio para a melhoria da qualidade de vida dos servidores da ativa e aposentados no período de transição para a aposentadoria. A instituição também será beneficiada com a verificação de pontos positivos e negativos a serem reforçados ou trabalhados durante o período de transição do servidor para a aposentadoria. Além disso, a pesquisa também poderá servir de parâmetro para o planejamento de ações de preparação para a aposentadoria em

outras instituições de ensino da Rede Federal de Educação Científica e Tecnológica que tenham perfis semelhantes.

Sua participação é voluntária e muito importante para nós! Você precisará apenas de 15 a 20 minutos para responder ao questionário.

Esta pesquisa apresenta baixo risco, podendo vir a despertar alguns sentimentos negativos ou causar algum desconforto no participante da pesquisa, por isso fique à vontade para não responder a alguma questão ou interromper a pesquisa a qualquer momento, se desejar.

Esta pesquisa segue as normas da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep) referentes à proteção de indivíduos com relação ao processamento de dados pessoais. As informações fornecidas serão utilizadas apenas para fins de pesquisa científica e, de forma agregada, garantindo o completo anonimato do respondente, e serão arquivadas pela pesquisadora por 5 anos em *drive* pessoal.

Se tiver alguma dúvida sobre este estudo, por favor, entre em contato.

Cordialmente,

Roberta Duarte: 87 988155613/ e-mail: roberta.duarte@discente.univasf.edu.br/

Profª. Alvany Santiago: e-mail: alvany.santiago@univasf.edu.br

Esta pesquisa foi aprovada no CEP IFSertãoPE sob o nº CAAE 83233224.7.0000.8052.

Para dúvidas sobre as questões éticas da pesquisa contatar o CEP IFSertãoPE: cep@ifsertao-pe.edu.br/
https://ifsertaope.edu.br/pesquisa-inovacao-e-pos-graduacao/etica-em-pesquisa/

Está devidamente esclarecido sobre a pesquisa, procedimentos, benefícios e possíveis riscos de participação na pesquisa?
( ) Sim ( ) Não

Concorda em participar do estudo, respondendo a este questionário?
( ) Sim ( ) Não
CPF _____

QUESTIONÁRIO

Informações gerais sobre o seu período de exercício no IFSertãoPE

1. Tempo total de serviço no IFSertãoPE (anos): _____

2. Você requereu Abono de Permanência?
( ) Sim ( ) Não ( ) Não sei do se trata

3. Se sim, qual o motivo lhe fez requerer o Abono de Permanência? (pode marcar mais de uma opção)
( ) Não se sentia preparado(a) para se aposentar
( ) Não se via distante do IFSertãoPE
( ) Tinha medo da mudança de vida
( ) Não queria ficar sem trabalhar
( ) Não sabia o que fazer após se aposentar
( ) Tinha medo de ficar muito sozinho
( ) Benefícios financeiros
( ) Gostava do que fazia
( ) Outros motivos

4. Se marcou “outros motivos”, por favor, especificar._____

5. Se sim, por quanto tempo trabalhou no Abono de Permanência?_____

6. O que lhe motivou a se aposentar? (pode marcar mais de uma opção)
( ) Problemas físicos de saúde
( ) Problemas de saúde mental
( ) Estava cansado de trabalhar
( ) Estava satisfeito por já ter contribuído bastante para a instituição
( ) Estava satisfeito por já ter contribuído bastante para os estudantes
( ) Sentia que não tinha mais objetivos a serem alcançados no trabalho
( ) Já recebia a remuneração máxima permitida para o cargo
( ) Tinha outro trabalho remunerado
( ) Estava desgostoso de trabalhar no IFSertãoPE
( ) Sentia que sua opinião não era muito considerada
( ) Não se sentia respeitado
( ) Não se sentia reconhecido
( ) Estava com dificuldades de relações interpessoais com servidores mais jovens
( ) Estava precisando cuidar mais da saúde
( ) Queria mais tempo para ficar com a família
( ) Queria mais tempo livre para fazer coisas prazerosas
( ) Queria me dedicar a outro tipo de atividade remunerada
( ) Queria mais flexibilidade nos horários
( ) Não me sentia mais tão produtivo quanto antes
( ) Não estava acompanhando bem as novas tecnologias e exigências do cargo
( ) Outros motivos

7. Se marcou “outros motivos”, por favor, especificar:_____

<u>Nos últimos 3 anos antes de se aposentar:</u>

8. Você teve função gratificada? ( ) Sim ( ) Não

9. Você participou de projetos de ensino, pesquisa, inovação ou extensão?
( ) Sim ( ) Não

10. Sobre a qualidade de vida no trabalho: (pode marcar mais de uma opção):
( ) Percebeu preconceito com a sua idade pela sua chefia imediata
( ) Percebeu preconceito com a sua idade pelos colegas de trabalho
( ) Teve dificuldades de convívio intergeracional (com mais jovens)
( ) Teve tratamento igual aos demais
( ) Sentia que as pessoas valorizavam as suas ideias e sugestões
( ) Teve dificuldades em trabalhar a carga horária total semanal
( ) Teve dificuldades em trabalhar a carga horária total diária
( ) Teve problemas de saúde física provocados pelo trabalho
( ) Teve problemas de saúde mental provocados pelo trabalho
( ) Teve dificuldades com a acessibilidade na infraestrutura da instituição
( ) Outra situação

11. Se marcou “outra situação”, por favor, especificar._____

12. Sobre o trabalho executado por você nos últimos 3 anos de atuação: (pode marcar mais de uma opção):

( ) Teve dificuldades com a introdução de novas tecnologias
( ) Não quis mais participar de capacitações
( ) Participava dos cursos, porém não assimilava as novidades muito bem
( ) Sentiu alguma diminuição da sua capacidade cognitiva (de compreender as coisas)
( ) Sentiu alguma diminuição na sua capacidade física para executar o trabalho
( ) Sentiu que diminuiu a sua produtividade
( ) Sentiu diminuição na qualidade do trabalho executado por você
( ) Você mudou, a pedido seu, de setor ou atividades
( ) Você mudou, por sugestão de outras pessoas, de setor ou atividades
( ) Outra situação

13. Caso tenha marcado "outra situação", por favor, especificar._____

14. Caso tenha enfrentado dificuldades nos últimos 3 anos de trabalho: (pode marcar mais de uma opção)
( ) Você as comunicou à chefia imediata
( ) Você procurou o setor de saúde da instituição
( ) Você procurou auxílio profissional externo à instituição
( ) Você teve apoio da instituição para amenizar as dificuldades
( ) Você teve apoio da chefia imediata para superar as dificuldades
( ) Você teve apoio dos colegas para resolver os problemas
( ) Outra situação

15. Caso tenha marcado "outra situação", por favor, especificar._____

16. Como se sentia no período próximo de se aposentar? (pode ser mais de uma opção)
( ) Feliz por estar próximo de aposentar
( ) Triste por ter que deixar a instituição
( ) Angustiado por não saber como seria a vida depois da aposentadoria
( ) Ansioso por poder ter mais liberdade
( ) Tranquilo para poder ter mais tempo para fazer o que gosta
( ) Tristeza por achar que queriam se livrar de mim na instituição
( ) Outro sentimento

17. Se marcou "outro sentimento". Por favor, especificar. _____

18. Como se preparou para a aposentadoria? (pode marcar mais de uma opção)
( ) Não me preparei
( ) Fazendo um planejamento mental ou escrito
( ) Participando de cursos, eventos ou treinamentos de preparação para aposentadoria
( ) Fazendo acompanhamento psicológico
( ) Aderindo a uma previdência privada
( ) Realizando outros investimentos
( ) Melhorando hábitos de vida antes da aposentadoria
( ) Outras atividades

19. Se marcou "outras atividades", por favor, especificar. _____

20. Caso tenha participado de alguma capacitação, por favor, especificar qual assunto, quanto tempo de duração, local e quem ofertou. _____

21. Antes de se aposentar se o IFSertãoPE tivesse promovido atividades de preparação para aposentadoria, quais temáticas abaixo lhe interessariam? (pode marcar mais de uma opção)

( ) Legislação previdenciária ( ) Previdência complementar
( ) Investimentos ( ) Educação financeira
( ) Empreendedorismo ( ) Planejamento de vida pós-carreira
( ) Cuidados com a saúde mental ( ) Cuidados com a saúde física
( ) Direito dos Idosos ( ) Inclusão digital
( ) Redes de apoio social ( ) Ações de voluntariado
( ) Associativismo para orientação de criação de uma, para aposentados e pensionistas
( ) Outros temas ( ) Nenhuma

22. Caso tenha marcado "outros temas", por favor, especificar. _____

23. No período antes da sua aposentadoria, como foi o processo de repasse de conhecimento/informações das suas atividades? (pode marcar mais de uma opção)

( ) Não houve repasse de nada porque não havia substituto.
( ) Não houve repasse porque não me solicitaram.
( ) Não houve repasse porque não tive tempo hábil.
( ) O repasse do conhecimento não foi bem realizado porque não havia uma orientação de como fazer.
( ) Houve planejamento para a transferência do conhecimento, porém não aconteceu.
( ) Houve repasse de documentos e informações para o meu sucessor.
( ) Houve repasse de documentos e informações para colega(s) de trabalho da mesma área ou mesmo setor porque ainda não havia um sucessor pré-definido.
( ) Houve repasse de documentos e informações para a minha chefia imediata.
( ) Houve uma pequena transição, sem aprofundamento.
( ) Houve um período de transição, porém não foi o suficiente para o repasse total de conhecimento.
( ) Houve um período adequado e cuidadoso para a transferência de documentos, atividades, conhecimentos, com planejamento.
( ) Outra situação

24. Se marcou "outra situação", por favor, especificar. _____

25. Caso você tenha sugestões para a melhoria da gestão do conhecimento (transferência de informações) quando um servidor for se aposentar, por favor, especificar. _____

26. Como foi o último dia de trabalho na instituição? (pode ser mais de uma opção)

( ) Teve despedida realizada pelos colegas
( ) Recebi presente
( ) Me despedi dos colegas individualmente
( ) Foi melhor do eu imaginei
( ) Não quis despedida
( ) Foi normal como qualquer outro dia
( ) Foi pior do que eu imaginei
( ) Outra situação

27. Caso tenha marcado "outra situação", por favor, especificar. _____

28. Qual foi a sensação/sentimento no último dia de trabalho na instituição? (pode ser mais de uma opção)

( ) Dever cumprido ( ) Reconhecimento ( ) Alegria

( ) Tristeza ( ) Angústia ( ) Incerteza
( ) Raiva ( ) Falsidade ( ) Solidão
( ) Ansiedade ( ) Luto ( ) Falta de reconhecimento
( ) Sentimento de ser descartável

29. Caso tenha marcado "outro", por favor, especificar. _____

30. Como você acha que poderia ter sido seu último dia de trabalho?_____

31. Você tinha alguma dessas doenças quando se aposentou? (Pode marcar mais de uma opção)
( ) Hipertensão ( ) Doenças Cardíacas ( ) Diabetes
( ) Tendinite ( ) Bursite ( ) Artrose
( ) Artrite ( ) Lombalgias ( ) Depressão
( ) Ansiedade ( ) Síndrome do Pânico ( ) Outras
( ) Nenhuma

32. Caso tenha marcado "outras", por favor, especificar. _____

33. Sobre sua qualidade de vida antes de se aposentar:
( ) Muito boa ( ) Boa ( ) Ruim ( ) Muito ruim

34. Quais os principais motivos da sua resposta acima? _____

35. Qual nível de satisfação com a instituição você estava quando se aposentou?
( ) Muito Satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Pouco Satisfeito ( ) Insatisfeito

36. Quais os principais motivos da sua resposta acima? _____

37. Quando se aposentou, que nível considera que estava preparado para a aposentadoria?
( ) Muito preparado ( ) Preparado ( ) Pouco preparado ( ) Despreparado

Sobre o período após a finalização do trabalho no IFSertãoPE
Período após a aposentadoria voluntária, por doença, compulsória ou após gozo de Abono de Permanência.

38. Quais foram os pontos negativos da aposentadoria? (pode ser mais de uma opção)
( ) Perdas financeiras ( ) Diminuição do convívio social
( ) Sentir-se inútil ( ) Falta de pertencimento a um grupo
( ) Mudança na rotina ( ) Outros
( ) Não houve nada de negativo para mim

39. Se marcou "outros", por favor, especificar. _____

40. Quais foram os benefícios que você teve após a aposentadoria? (pode ser mais de uma opção)
( ) Poder praticar atividade física
( ) Poder me alimentar melhor
( ) Ter mais tempo para a família
( ) Ter mais vida social (amigos, festas, viagens)
( ) Trabalhar mais a espiritualidade
( ) Poder realizar algum sonho esquecido
( ) Poder me dedicar a um hobby (leitura, arte, gastronomia, dentre outros)

( ) Ter como participar de trabalho voluntário
( ) Ter mais tranquilidade na vida
( ) Poder abrir um negócio próprio
( ) Poder trabalhar para ampliar a renda
( ) Ter mais liberdade com meus horários
( ) Poder estudar outra profissão
( ) Outros benefícios

41. Se marcou "outros benefícios", por favor, especificar. _____

42. No momento você tem alguma atividade remunerada? ( ) Sim ( ) Não

43. Se sim, especifique o tipo de trabalho?(pode ser mais de uma opção)
( ) Outro vínculo de emprego público
( ) Contrato temporário
( ) Empregado na iniciativa privada
( ) Próprio negócio
( ) Prestação de serviços como autônomo
( ) Comercialização de produtos: artesanato, comida, roupas, acessórios…
( ) Outros

44. Após a aposentadoria você teria interesse em participar de alguma das atividades abaixo especificadas vinculadas ou ofertadas pelo IFSertãoPE? (pode marcar mais de uma opção)
( ) Cursos de línguas
( ) Atividades esportivas
( ) Atividades culturais (coral, música, literatura, artesanato, culinária, teatro, dança, dentre outros)
( ) Orientação ou coorientação de trabalhos acadêmicos
( ) Participação em bancas de avaliação de trabalhos acadêmicos, artigos científicos ou projetos de ensino, pesquisa, extensão ou inovação
( ) Colaboração voluntária em projetos de ensino, pesquisa, extensão ou inovação
( ) Projetos sociais
( ) Participação como palestrante, oficineiro, instrutor ou árbitro em eventos científicos, culturais ou esportivos
( ) Participação em eventos científicos, culturais ou esportivos
( ) Outras atividades
( ) Não tenho interesse em nenhuma opção

45. Se marcou "outras atividades", por favor, especificar._____

46. Sobre sua qualidade de vida após a aposentadoria:
( ) Melhorou muito ( ) Está a mesma coisa ( ) Piorou ( ) Piorou muito

47. Quais motivos lhe levaram a marcar a opção acima? _____

48. Agora após aposentado, para se preparar melhor para esta nova etapa de vida você gostaria de participar de atividades que abordassem algum desses assuntos? (pode marcar mais de uma opção)
( ) Legislação previdenciária (direitos dos aposentados)
( ) Previdência complementar ( ) Educação financeira
( ) Investimentos financeiros ( ) Empreendedorismo
( ) Planejamento de vida pós-carreira ( ) Cuidados com a saúde física
( ) Cuidados com a saúde mental ( ) Rede de apoio social
( ) Ações de voluntariado ( ) Direito dos Idosos

( ) Inclusão digital
( ) Associativismo para a orientação para a criação de uma, de aposentados e pensionistas
( ) Outros assuntos ( ) Nenhuma

49. Se marcou "outros assuntos", por favor, especificar. _____

50. Como deveriam ser ofertadas as atividades de preparação para aposentadoria pelo IFSertãoPE para haver uma boa participação de servidores da ativa e aposentados?

50a. Sobre o formato (pode marcar mais de uma opção):
( ) Presencial ( ) *On-line* ( ) Semi-presencial

50b. Sobre a carga horária por assunto (pode marcar mais de uma opção):
( ) Até 1 hora ( ) Até 2 horas( ) Até 3 horas( ) Até 4 horas
( ) Até 6 horas ( ) Até 8 horas( ) Pode ser até mais de 8 horas

50c. Sobre o perfil dos participantes das atividades (pode marcar mais de uma opção):
( ) Servidor aposentado
( ) Servidor da ativa em qualquer idade
( ) Servidor da ativa acima de 50 anos
( ) Servidor da ativa com menos de 3 anos para a aposentadoria
( ) Servidor próximo à aposentadoria e aposentado
( ) Familiares dos servidores

50d. Com relação aos participantes das atividades de preparação para a aposentadoria:
( ) Poderiam ser participantes diferentes a cada atividade ofertada
( ) Acho mais interessante ser um mesmo grupo do início ao fim
( ) Tanto faz

50e. Como poderia ser a participação nas atividades?
( ) O servidor poderia se inscrever só nas atividades que tivesse interesse
( ) As inscrições seriam feitas por módulos separados: legislações, financeiro e saúde: física e mental
( ) Seria uma inscrição única de um curso ou evento completo de preparação para a aposentadoria

50f. Você acha que poderia ser um grupo de até quantas pessoas por atividade?
( ) Até 15 ( ) Até 25 ( ) Até 35 ( ) Mais de 35

50g. Sobre a oferta do conteúdo (pode marcar mais de uma opção):
( ) Todo o conteúdo de uma única vez (num evento de 2 a 4 dias, por exemplo)
( ) Um assunto por encontro
( ) Até dois assuntos por encontro
( ) Até 3 assuntos por encontro

50h. Sobre a periodicidade (pode marcar mais de uma opção):
( ) Um encontro por semana ( ) Um encontro quinzenal
( ) Um encontro mensal ( ) Um encontro bimensal
( ) Um encontro trimestral ( ) Evento de 2 dias inteiros na semana
( ) Evento de 2 dias inteiros no final de semana (sábado e domingo)
( ) Evento de uma semana (de segunda à tarde até sexta pela manhã)

50i. Sobre os dias da semana (pode marcar mais de uma opção):
( ) Segunda-feira ( ) Terça-feira ( ) Quarta-feira ( ) Quinta-feira

( ) Sexta-feita ( ) Sábado ( ) Domingo

50j. Sobre o turno (pode marcar mais de uma opção):
( ) Manhã ( ) Tarde ( ) Noite

51. Caso tenha alguma sugestão para que o processo de transição para aposentadoria seja mais benéfico para o IFSertãoPE e/ou para o servidor, por favor, especificar._____

<u>Informações pessoais</u>
52. Nome:_____

53. Faixa Etária:
( ) Menos de 50 anos ( ) 50 a 55 anos( ) 55 a 60 anos ( ) 60 a 65 anos
( ) 65 a 70 anos ( ) 70 a 75 anos( ) 75 anos a 80 anos

54. Estado Civil:
( ) Casado(a)/União estável ( ) Separado(a)/Divorciado(a)
( ) Viúvo(a) ( ) Solteiro(a)

55. Quanto tempo tem de aposentado(a) pelo IFSertãoPE:
( ) Menos de um ano ( ) Menos de 2 anos ( ) Menos de 3 anos
( ) Menos de 4 anos ( ) Menos de 5 anos

56. Nível de escolaridade mais alto:
( ) Fundamental ( ) Médio ( ) Superior ( )Especialização
( ) Mestrado ( ) Doutorado ( ) Pós-doutorado

57. Formação profissional: _____

58. Categoria de cargo ocupado no IFSertãoPE quando se aposentou:
( ) Docente ( )TAE

59. Especifique seu cargo:_____

60. Lotação quando se aposentou:
( ) Reitoria ( ) C. Petrolina ( ) C. Petrolina Zona Rural
( ) C. Floresta ( ) C. Salgueiro ( ) C. Ouricuri
( ) C. Serra Talhada ( ) C. Santa Maria da Boa Vista

61. Município em que está residindo?
( ) Petrolina-PE ( ) Juazeiro-BA ( ) Outro

62. Se marcou "outro", por favor, especificar o Município e Estado._____
6**3. Caso deseje ter acesso ao resultado da pesquisa após a conclusão da dissertação, por favor, especificar o e-mail ou contato para envio._____**

APÊNDICE D - TCLE E ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

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

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO ELETRÔNICO

Meu nome é Roberta Duarte de Oliveira sou mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública pela Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) e Tecnóloga em Eventos do Departamento de Comunicação e Eventos da Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE).

Esta entrevista tem como finalidade a coleta de dados para o desenvolvimento da minha dissertação intitulada “Preparação para Aposentadoria no IFSertãoPE: proposição de plano a partir da perspectiva dos seus aposentados”, que está sob a orientação da Profª. Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago da Univasf.

O objetivo principal da pesquisa e desta entrevista é propor um Plano de Preparação para Aposentadoria a ser implementado pelo IFSertãoPE com ações direcionadas, tanto para o servidor, quanto para a instituição, a partir da visão dos servidores aposentados a até 5 anos.

Os objetivos específicos são:

a) Conhecer o processo de transição para a aposentadoria e seus impactos, tanto para o IFSertãoPE, quanto para os seus servidores;

b) Identificar as dificuldades e facilidades vivenciadas pelos servidores do IFSertãoPE no processo de transição para a aposentadoria;

c) Coletar sugestões dos servidores recém-aposentados, para a melhoria do processo de transição para a aposentadoria em relação à instituição e à qualidade de vida do servidor;

d) Investigar quais ações institucionais podem ser realizadas ou promovidas, a fim de beneficiar o IFSertãoPE e seus servidores no período de transição para aposentadoria;

e) Propor meios de execução de atividades institucionais no IFSertãoPE de preparação para a aposentadoria.

Como benefícios diretos, o participante da pesquisa terá uma oportunidade de refletir sobre o processo de transição para a aposentadoria e sua preparação para esta nova etapa de vida e contribuir para a oferta de atividades de preparação para aposentadoria pelo IFSertãoPE, direcionadas aos servidores aposentados e da ativa.

A relevância social da pesquisa envolve o auxílio para a melhoria da qualidade de vida dos servidores da ativa e aposentados no período de transição para a aposentadoria. A instituição também será beneficiada com a verificação de pontos positivos e negativos a serem reforçados ou trabalhados durante o período de transição do servidor para a aposentadoria. Além disso, a pesquisa também poderá servir de parâmetro para o planejamento de ações de preparação para a aposentadoria em outras instituições de ensino da Rede Federal de Educação Científica e Tecnológica que tenham perfis semelhantes.

Sua participação é voluntária e muito importante para nós! Você precisará destinar cerca de 40 a 60 minutos para participação nesta entrevista.

Esta pesquisa apresenta baixo risco, podendo vir a despertar alguns sentimentos negativos ou causar algum desconforto no participante da pesquisa, por isso fique à vontade para não responder a alguma questão ou interromper a pesquisa a qualquer momento, se desejar.

Esta pesquisa segue as normas da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep) referentes à proteção de indivíduos com relação ao processamento de dados pessoais. As informações fornecidas serão utilizadas apenas para fins de pesquisa científica e, de forma agregada, garantindo o completo anonimato do respondente, e serão arquivadas pela pesquisadora por 5 anos em *drive* pessoal.

Se tiver alguma dúvida sobre este estudo, por favor, entre em contato.

Cordialmente,

Roberta Duarte: 87 988155613/ e-mail: roberta.duarte@discente.univasf.edu.br/

Profª. Alvany Santiago: e-mail: alvany.santiago@univasf.edu.br

Esta pesquisa foi aprovada no CEP IFSertãoPE sob o nº CAAE 83233224.7.0000.8052.

Para dúvidas sobre as questões éticas da pesquisa contatar o CEP IFSertãoPE: cep@ifsertao-pe.edu.br/
https://ifsertaope.edu.br/pesquisa-inovacao-e-pos-graduacao/etica-em-pesquisa/

Está devidamente esclarecido sobre a pesquisa, procedimentos, benefícios e possíveis riscos de participação na pesquisa?
( ) Sim ( ) Não

Concorda em participar da entrevista? ( ) Sim ( ) Não

Concordo que a entrevista seja gravada em áudio ou vídeo para que não haja perda de informação durante o processo de interação entre pesquisador e entrevistado?
( ) Sim ( ) Não

Qual sugestão de data, horário e local para a realização da entrevista?

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. Quantos anos você trabalhou ao todo no IFSertãoPE?

2. Sobre o Abono de Permanência, quais os motivos lhe fizeram requerê-lo ou não?

3. Se requereu, por quanto tempo trabalhou no Abono de Permanência e quais os fatores que lhe fizeram decidir pela finalização do Abono?

Nos últimos 3 anos antes de se aposentar:

4. Quais atividades exercia no IFSertãoPE? (Perguntas para orientação da entrevistadora: Tinha função gratificada, participava de algum projeto de ensino, pesquisa, inovação ou extensão, orientação de trabalhos)

5. Você sentia alguma dificuldade na execução de suas atividades no IFSertãoPE? Se sim, quais? (para orientação da entrevistadora: em relação à parte física/ quais doenças ou limitações, psicológica, cognitiva ou social, introdução de novas tecnologias)

6. Você acha que a qualidade e a produtividade do seu serviço foi prejudicada por estas dificuldades?

7. Alguma destas dificuldades estava relacionada ao trabalho? Se sim, quais e o que ocasionou? (Para orientação da entrevistadora: problemas estruturais, equipamentos, relacionamentos interpessoais, …)

8. O que você e o IFSertãoPE fizeram para superar estas dificuldades neste período de transição para a aposentadoria? (Para orientação da entrevistadora: capacitações, treinamentos, supervisão diferenciada, mudança de atividades, de setor, diminuição de atividades, adesão ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD), acompanhamento do setor de saúde, acompanhamento com profissionais de saúde externos…)

9. O que você e o IFSertãoPE poderiam ter feito para facilitar o seu trabalho e/ou melhorar sua qualidade de vida no trabalho neste período de transição para a aposentadoria?

10. Você chegou a faltar muito ao trabalho neste período? Se sim, quais os principais motivos?

11. Você sentiu alguma dificuldade ou passou por alguma situação desconfortável no trabalho que pode ter sido causada pela sua idade, ou seja, você acha que foi vítima de preconceito de idade, etarismo, dentro do IFSertãoPE? Se sim, descreva as dificuldades ou situações.

12. O que foi feito por você e pela instituição para que tais situações fossem eliminadas, minimizadas ou evitadas? Você sentiu que houve mudança para melhor após as intervenções?

13. Como se sentiu no período próximo de se aposentar?

14. De que forma você se preparou para a aposentadoria?

15. Como considerava o seu nível de preparação para a aposentadoria quando se aposentou e por quê?
(Apoio para a entrevistada: ( ) Muito preparado ( ) Preparado ( ) Pouco ( ) Despreparado)

Após a aposentadoria

16. E agora, após a aposentadoria, está tendo alguma dificuldade de adaptação a esta nova etapa de vida?

17. O que você ou a instituição poderiam ter feito para você ter se preparado melhor para a aposentadoria?

18. Como foi o seu último dia de trabalho na instituição e como gostaria que tivesse sido? (Apoio para a entrevistadora: qual o sentimento, o que foi feito para você?)

19. No período antes da sua aposentadoria, como foi o processo de repasse de conhecimento/informações das suas atividades para o seu sucessor, setor, chefia imediata?

20. Você tem alguma sugestão para a melhoria deste processo de repasse de conhecimento para quando um servidor for se aposentar?

21. Como você classificaria a sua qualidade de vida antes e depois de se aposentar e por quê?
( ) Muito boa ( ) Boa ( ) Ruim ( ) Muito ruim

22. Qual o seu grau de satisfação com a instituição quando se aposentou e por quê? ( ) Muito Satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Pouco Satisfeito ( ) Insatisfeito

23. Quais os pontos negativos e positivos da aposentadoria?

24. No momento você tem alguma atividade remunerada e por quê? Se sim, especifique o tipo de trabalho? (Ex: contrato temporário, outro vínculo concursado, venda de artesanato, prestação de serviço como autônomo, outros).

25. Agora após aposentado(a), você teria interesse em conhecer mais sobre alguns destes assuntos para poder melhor se preparar para a aposentadoria:
( ) Legislação previdenciária ( ) Previdência complementar
( ) Educação financeira ( ) Investimentos financeiros
( ) Planejamento de vida pós-carreira ( ) Atenção à saúde física
( ) Atenção à saúde mental ( ) Rede de apoio social
( ) Empreendedorismo ( ) Ações de voluntariado
( ) Direito dos Idosos ( ) Inclusão digital
( ) Associativismo para a criação de uma de aposentados
( ) Outros assuntos. Quais? ( ) Nenhuma

26. Como deveriam ser ofertadas as atividades de preparação para aposentadoria pelo IFSertãoPE para haver uma boa participação de servidores da ativa e aposentados?

26a. Sobre o formato (pode marcar mais de uma opção):
( ) Presencial ( ) *On-line* ( ) Semi-presencial

26b. Sobre a carga horária por assunto (pode marcar mais de uma opção):
( ) Até 1 hora ( ) Até 2 horas ( ) Até 3 horas ( ) Até 4 horas
( ) Até 6 horas ( ) Até 8 horas ( ) Pode ser até mais de 8 horas

26c. Sobre o perfil dos participantes das atividades (pode marcar mais de uma opção):
( ) Servidor da ativa em qualquer idade
( ) Servidor da ativa acima de 50 anos
( ) Servidor da ativa com menos de 5 anos para a aposentadoria
( ) Servidor aposentado
( ) Servidor próximo à aposentadoria e aposentado
( ) Familiares dos servidores

26d. Você gostaria que o grupo fosse único do início ao fim para criar cumplicidade entre os membros do grupo? ( ) Sim ( ) Não ( ) Tanto faz

26e. Como poderia ser a participação nas atividades?
( ) O servidor poderia se inscrever só nas atividades que tivesse interesse
( ) As inscrições seriam feitas por módulos separados: legislações, financeiro e saúde: física e mental
( ) Seria uma inscrição única de um curso ou evento completo de preparação para a aposentadoria

26f. Você acha que poderia ser um grupo de até quantas pessoas por atividade?
( ) Até 15 ( ) Até 25 ( ) Até 35 ( ) Mais de 35

26g. Sobre a oferta do conteúdo (pode marcar mais de uma opção):
( ) Todo o conteúdo de uma única vez (num evento de 2 a 4 dias, por exemplo)
( ) Um assunto por encontro
( ) Até 2 assuntos por encontro
( ) Até 3 assuntos por encontro

26h. Sobre a periodicidade (pode marcar mais de uma opção):
( ) Um encontro por semana ( ) Um encontro quinzenal
( ) Um encontro mensal ( ) Um encontro bimensal
( ) Um encontro trimestral ( ) Evento de 2 dias inteiros na semana
( ) Evento de 2 dias inteiros no final de semana (sábado e domingo)
( ) Evento de uma semana (de segunda à tarde até sexta pela manhã)

26i. Sobre os dias da semana (pode marcar mais de uma opção):
( ) Segunda ( ) Terça ( ) Quarta ( ) Quinta
( ) Sexta ( ) Sábado ( ) Domingo

26j. Sobre o turno (pode marcar mais de uma opção):
( ) Manhã ( ) Tarde ( ) Noite

27. Tem alguma sugestão ainda não mencionada, para que o processo de transição para aposentadoria seja mais benéfico para o IFSertãoPE e para o servidor?

28. Você teria interesse em participar de alguma das atividades abaixo especificadas vinculadas ou ofertadas pelo IFSertãoPE? (pode marcar mais de uma opção)
( ) Cursos de línguas
( ) Atividades esportivas
( ) Atividades culturais (coral, música, literatura, artesanato, culinária, teatro, dança, dentre outros)
( ) Orientação ou coorientação de trabalhos acadêmicos
( ) Participação em bancas de avaliação de trabalhos acadêmicos, artigos científicos ou projetos de ensino, pesquisa, extensão ou inovação
( ) Colaboração voluntária em projetos de ensino, pesquisa, extensão ou inovação
( ) Projetos sociais
( ) Participação como palestrante, oficineiro, instrutor ou árbitro em eventos científicos, culturais ou esportivos
( ) Participação como ouvinte em eventos científicos, culturais ou esportivos
( ) Outras atividades, Quais? _____

<u>Informações pessoais:</u>

29. Qual o seu nome e sobrenome?

30. Qual a sua faixa etária?

( ) Menos de 50 anos ( ) 50 a 55 anos ( ) 55 a 60 anos ( ) 60 a 65 anos
( ) 65 a 70 anos ( ) 70 a 75 anos ( ) 75 anos a 80 anos

31. Qual seu estado Civil?

( ) Casado(a)/União estável ( ) Separado(a)/Divorciado(a)
( ) Viúvo(a) ( ) Solteiro(a)

32. Quanto tempo tem de aposentado(a) pelo IFSertãoPE?

( ) Menos de um ano ( ) Menos de 2 anos ( ) Menos de 3 anos
( ) Menos de 4 anos ( ) Menos de 5 anos

33. Qual o seu nível de escolaridade mais alto?

( ) Fundamental ( )Médio ( )Superior ( )Especialização
( ) Mestrado ( ) Doutorado ( ) Pós-doutorado

34. Qual a sua formação profissional?

35. Você era Docente ou TAE no IFSertãoPE quando se aposentou?

( ) Docente ( )TAE

36. Qual o seu cargo?

37. Em que Unidade Administrativa você trabalhava quando se aposentou?

( ) Reitoria ( ) C. Petrolina ( ) C. Petrolina Zona Rural
( ) C. Floresta ( ) C. Salgueiro ( ) C. Ouricuri
( ) C. Serra Talhada ( ) C. Santa Maria da Boa Vista

38. Município em que está residindo?

( ) Petrolina-PE ( ) Juazeiro-BA ( ) Outro

39. Se marcou “outro”, por favor, especificar o Município e Estado._____

APÊNDICE E - HOMENAGEM PELOS ANOS DE SERVIÇOS PRESTADOS

Data prevista: última sexta-feira do mês de outubro, em alusão ao dia 28 de outubro, dia do servidor público. Foi escolhida a sexta-feira para que os servidores de outros campi possam vir participar sem prejudicar muito as atividades em seus respectivos campi, já que ela será centralizada em Petrolina, cidade sede e que possui o maior auditório e a maior quantidade de servidores mais antigos na instituição.

Debutantes do IFSertãoPE - para os servidores que completarem 15 anos de efetivo exercício.

Pratas do IFSertãoPE - para os servidores que completarem 30 anos de efetivo exercício.

Pérolas do IFSertãoPE - para os servidores que completarem 30 anos de efetivo exercício e que ainda não tenham sido homenageados anteriormente por tempo de serviço.

As duas últimas nomenclaturas fazem alusão aos títulos dados aos anos de casamento, tendo em vista que o servidor passa a maior parte do seu tempo durante sua vida profissional trabalhando, ou seja, é como se fosse um casamento.

Pré-requisitos para o recebimento da homenagem: não ter sofrido penalidade disciplinar e punição de natureza penal nos últimos cinco anos e não possuir antecedentes criminais.

Descrição do evento:

★ Apresentação cultural de abertura;

★ Falas de autoridades da instituição;

★ Entrega de troféu de acrílico ou outro material para cada tempo de serviço, porém sem ser personalizado, ou seja, com o nome de cada servidor;

★ Homenagens individuais a cada servidor que esteja completando 25 ou 30 anos de exercício na instituição, podendo ser presencial, em vídeo ou slides, com duração de 5min., contendo depoimentos de colegas de trabalho, estudantes, familiares, destacando conquistas e o diferencial do servidor. Este material deverá ser providenciado pela chefia imediata do servidor e deverá ser entregue à comissão organizadora do evento até 30 dias antes da realização do evento.

★ Coquetel de encerramento

APÊNDICE F - PROGRAMAÇÃO DE EVENTO ANUAL EM HOMENAGEM AOS SERVIDORES RECÉM-APOSENTADOS E *CHECK-LIST* DE ORGANIZAÇÃO DO EVENTO

Data: Dia 1º de outubro, dia do servidor público aposentado ou data próxima que seja dia útil.

Local: Auditório principal da Instituição (Campus Petrolina do IFSertãoPE com capacidade para 450 pessoas)

Horário: Noite (19h às 22h)

Público-alvo: servidores aposentados no período de julho do ano anterior a agosto do ano em curso, familiares e amigos dos aposentados, servidores e estudantes.

Programação:

19h15 - Apresentação cultural

19h35 - Composição da mesa de honra (Reitor(a), Pró-Reitor(a) de Desenvolvimento Institucional, Diretores-gerais dos Campi que possuem servidor aposentando-se naquele ano e Diretor(a) de Gestão de Pessoas)

- Convite aos servidores aposentados a subirem ao palco para sentarem-se para o recebimento das homenagens.

19h40 - Fala do Diretor(a) de Gestão de Pessoas, Diretores-gerais dos Campi e Pró-Reitor(a) de Desenvolvimento Institucional

20h - Homenagens individuais a cada servidor que está se aposentando (em média está sendo 12 a 15 por ano) 5min. cada homenagem

Após a primeira homenagem o mestre de cerimônias vai informar a mensagem que está escrita em cada caneca e placa, sendo depois os materiais entregues juntamente com o ramalhete pelos membros da mesa, após cada homenagem.

21h - Fala de encerramento do(a) Reitor(a) com a realização de fotos coletivas ao final.

21h15 até 22h - Coquetel de encerramento

OBS: Se for ser realizado vídeo ou slides o material visual e informativo deverá ser providenciado pela chefia imediata do servidor e deverá ser entregue à comissão organizadora do evento até 30 dias após a aposentadoria de cada servidor.

Check-list de atividades para planejamento e execução da Homenagem aos recém-aposentados

1. Verificar atas de serviços de eventos e materiais gráficos.
2. Verificar itens que podem ser entregues aos recém-aposentados (placa de homenagem (em inox ou acrílico), caneca personalizada e flores).
3. Agendar o local (Auditório do Campus Petrolina)
4. Verificar os nomes, contatos e unidades administrativas dos servidores que se aposentaram de julho de 2024 a agosto de 2025 junto à DGP (em geral são de 12 a 15 aposentados por ano).
5. Solicitar a criação das artes via abertura de chamado no Suap Comunicação dos materiais gráficos para todos os aposentados e a para divulgação.
6. Convidar os aposentados na última semana de julho e dar 15 dias para a resposta ao convite, com confirmação de presença do aposentado e convidados (máximo de 10 pessoas por aposentado), para se ter noção da quantidade de pessoas para o coquetel.
7. Contratar os serviços de produção de material gráfico, coquetel e eventos (decoração, banner, grid, iluminação).
8. Produzir material (trajetória profissional, fotos, depoimentos de colegas e/ou familiares), para homenagear os aposentados com o apoio das respectivas chefias imediatas dos mesmos (pode ser produzido vídeos, slides com fotos, pode ser depoimento presencial) com duração de 5min. para cada aposentado.
9. Elaborar o roteiro do cerimonial.
10. Divulgar o evento e local no site, redes sociais, e-mail institucional e junto aos aposentados e recém-aposentados.
11. Organizar o evento.
12. Enviar material de homenagem aos aposentados que não forem ao evento.
13. Fazer reunião de avaliação do evento.

APÊNDICE G - PROGRAMAÇÃO ENCONTRO ANUAL DOS SERVIDORES APOSENTADOS E *CHECK-LIST* DE ORGANIZAÇÃO DO EVENTO

★ **Data:** mês de maio, em alusão ao dia do trabalhador, por ser um mês sem muitos eventos na instituição e sem muitos eventos sociais para os aposentados.

★ **Horário:** 9h às 12h ou das 14h30 às 18h

★ **Local:** Auditório do Campus Petrolina ou Sala de Convivência da Reitoria

★ **Programação:**

9h - Abertura com fala da Diretoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Reitor

9h30 - Palestra com temática em torno do envelhecimento ativo (atividade física, sobre doenças que mais acometem os idosos - hipertensão, diabetes, problemas nas articulações, demências; cuidados com a alimentação, dentre outros assuntos).

10h30 - Café com prosa (momento de integração)

11h30 - Apresentação das possibilidades de atividades junto ao IFSertãoPE após a aposentadoria (participação em seleção em editais internos, trabalho voluntário em projetos de pesquisa, extensão, ensino e inovação, ministração de cursos FIC, palestras, participação em mesas-redondas, bancas de avaliação de projetos e defesa de TCC, eventos sociais, grupos culturais - coral, orquestra, dentre outros, eventos e atividades esportivas, avaliador *had hoc* no CEP, avaliador de revistas, realização de mentorias, participação como ouvinte em eventos científicos, cursos FIC.)

12h - Almoço por adesão (cada pessoa paga o seu consumo).

ou

14h30 - Abertura com fala da Diretoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Reitor

15h - Apresentação das possibilidades de atividades junto ao IFSertãoPE após a aposentadoria

15h30 - Café com prosa (momento de integração)

16h30 - Palestra com temática em torno do envelhecimento ativo

18h - Jantar por adesão

Check-list de atividades para planejamento e execução do Encontro Anual dos Aposentados do IFSertãoPE

1. Verificar atas de serviços de eventos e materiais gráficos.
2. Verificar itens que podem ser entregues aos participantes: aposentados e servidores da ativa (bloco de anotações, caneta e algum outro material promocional).
3. Definir tema da palestra sobre envelhecimento ativo.
4. Convidar palestrante, pegar nome completo, minicurrículo, CPF, e-mail e foto.
5. Agendar o local
6. Solicitar a criação das artes via abertura de chamado no Suap Comunicação dos materiais gráficos para divulgação no site e redes sociais.
7. Divulgar o evento e local no site, redes sociais, e-mail institucional e junto aos aposentados e servidores da ativa.
8. Verificar os nomes e contatos de todos os aposentados (119 pessoas em jan. 2025)
9. Convidar os aposentados via mala direta (envido de mensagem pelo whatsApp, e-mail ou ligação), solicitando confirmação de participação, até 20 dias de antecedência do evento.
10. Contratar os serviços de eventos (decoração, banner, grid, iluminação).
11. Elaborar o roteiro do cerimonial.
12. Organizar o evento.
13. Emitir e entregar certificado de participação ao palestrante e servidores da ativa.
14. Fazer reunião de avaliação do evento.

ANEXO A - RECOMENDAÇÕES DE MELHORIA AO PROGRAMA NOVA VIDA E RESULTADOS ESPERADOS

Ações Propostas	Resultados Esperados
Ação 1: Realização de uma pesquisa ou diagnóstico de necessidades com os trabalhadores aposentáveis, aposentados e trabalhadores jovens da empresa, a fim de se entender como eles percebem o momento da aposentadoria e quais temas gostariam de ouvir.	Maior adesão dos empregados ao Programa.
Ação 2: Realizar uma campanha de sensibilização dos empregados para o tema.	Maior adesão dos empregados ao Programa
Ação 3: Definir palestras ou rodas de conversa sobre aposentadoria para os trabalhadores mais distantes da aposentadoria, uma vez que a aposentadoria deve ser vista como um processo.	Combate ao ageismo, uma vez que os trabalhadores mais jovens, e em sua maioria, distantes da aposentadoria seriam também incluídos na reflexão sobre o tema.
Ação 4: Definição de indicadores que possam retratar o impacto do programa para o ambiente organizacional. Para isso é necessário que haja uma definição da alta direção da empresa sobre o que se deseja de fato com o Nova Vida – que resultados e benefícios são almejados?	Segurança para os profissionais de RH ao planejarem o PPA. Acompanhamento efetivo dos resultados. Institucionalização do Nova Vida como Política de RH.
Ação 5: Nos módulos do programa acrescentar a participação de empregados já aposentados da organização, a fim de que exponham sua experiência com a aposentadoria.	Contribuir para desmistificar a percepção quase sempre negativa dos participantes sobre estar aposentado e afastado de uma rotina laboral vivenciada por tantos anos.
Ação 6: No módulo de abordagem psicossocial acrescentar a participação de um membro da família. O objetivo é fazer a família entender o seu papel no acolhimento do aposentado.	Fortalecer a rede de apoio do aposentado, uma vez que a família é considerada a rede de suporte mais importante na aposentadoria.
Ação 7: Em todos os módulos do programa realizar vivências em grupo e trocas de experiências.	Fortalecimento do grupo uma vez que eles mesmos destacaram serem esses momentos um dos grandes protagonistas do PPA.
Ação 8: Trabalhar em momentos diferentes o impacto da aposentadoria por gênero ou fazê-los refletir sobre isso, quando em grupo, ou até, inserindo-a numa possível etapa de sensibilização.	Atender às necessidades demandadas pelos participantes que advém da questão de gênero, de forma a melhorar a perspectiva já ministrada no que diz respeito à dificuldade de adaptação do homem à vida familiar, e até extrapolando-a, no que se refere também às questões de saúde, finanças e socialização.
Ação 9: Realizar uma avaliação de reação ao final de cada módulo do programa e promover encontros anuais de acompanhamento dos participantes (verificar com a empresa se os aposentados desligados também serão acompanhados.)	Avaliação contínua dos participantes e dos resultados do Nova Vida, fortalecendo o conceito da aposentadoria como um processo.
Ação 10: Estimular os empregados participantes a compartilharem conhecimentos tácitos, acumulados, ao longo do tempo, com os demais membros da equipe, e ainda orientar o gerente de cada área, a provocar esse compartilhamento em suas equipes.	Preservação do conhecimento da empresa, e estímulo à cultura de gestão do conhecimento.

Fonte: Silva e Helal (2019, p. 145).