



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 projeto a partir da perspectiva dos seus aposentados

PETROLINA (PE)

2025

ROBERTA DUARTE DE OLIVEIRA

**PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NO IFSERTÃOPE:
proposição de projeto 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: Prof^a. Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago

PETROLINA (PE)

2025

Oliveira, Roberta Duarte de.
O48p Preparação para Aposentadoria no IFSertãoPE: proposição de projeto a partir da perspectiva dos seus aposentados/ Roberta Duarte de Oliveira. - Petrolina, 2025.
 xiii, 138 f.: il.; 29 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.
Banca Examinadora: Profa. Dra. Simone Portella Teixeira de Mello, Profa. Dra. Lúcia Helena De Freitas Pinho França, Prof. Dr. Herlon Alves Bezerra.

Inclui referências.

1. Aposentados. 2. Transição para aposentadoria. 3. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão (IFSertãoPE). I. Título. II. Santiago, Alvany Maria dos Santos. III. Universidade Federal do Vale do São Francisco.

CDD 341.6721

UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO
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

Documento assinado digitalmente
 **ALVANY MARIA DOS SANTOS SANTIAGO**
Data: 08/07/2025 19:37:17-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^a. Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago, Univasf
(Orientadora)


Documento assinado digitalmente
 **SIMONE PORTELLA TEIXEIRA DE MELLO**
Data: 10/07/2025 20:44:52-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^a. Dra. Simone Portella Teixeira de Mello, UFPel
(Examinadora interna ao Profiap)

Documento assinado digitalmente
 **LÚCIA HELENA DE FREITAS PINHO FRANÇA**
Data: 10/07/2025 20:10:18-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

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

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

Documento assinado digitalmente
 **HERLON ALVES BEZERRA**
Data: 10/07/2025 17:32:01-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

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, Prof^a. 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 Projeto 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: 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, é classificado como pesquisa diagnóstico e utiliza métodos quantitativo e qualitativo por censo. O público-alvo foram 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 Projeto de Preparação para a Aposentadoria, “Ser Tão +”. O estudo destaca-se pela ampliação da proposta de preparação para a aposentadoria, por considerar tanto as necessidades dos servidores, quanto às 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 projeto que auxilie o processo de transição para a aposentadoria a ser mais positivo e harmonioso para instituições e seus servidores, podendo ser adaptado e replicado em outras unidades da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica com perfis semelhantes ao da instituição foco deste estudo.

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

ABSTRACT

This research aimed to propose a Retirement Preparation Project for the Federal Institute of Education, Science, and Technology of Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), including actions that may benefit both employees and the institution, from the perspective of newly retired staff. To achieve this objective, the study also aimed to: understand the facilitators and challenges experienced by IFSertãoPE employees in the retirement transition process; identify aspects that need improvement during this transition; and investigate which institutional actions can be promoted to support staff during the retirement transition period. The theoretical framework addressed the themes of quality of work life and retirement preparation. The research falls under the line of Public Administration People Management, focusing on preparing both the institution and its employees for the retirement transition. This is an Applied Research study, classified as diagnostic research, and adopts both quantitative and qualitative methods through a census approach. The target audience consisted of IFSertãoPE employees who had retired within the past five years. The procedures included documentary and bibliographic research, questionnaire administration, and semi-structured interviews. Descriptive statistical analysis was conducted alongside content analysis grounded in the theoretical framework. The main results identified themes and content to be addressed in retirement preparation activities, as well as suggested actions that the institution can promote to support employees during this transition period. The study also provided insights into aspects of the retirement transition process at IFSertãoPE related to quality of work life for older employees (Age Management) and Knowledge Management. As a product of the research, a proposed Retirement Preparation Project entitled “Ser Tão +” was developed. This study is noteworthy for expanding the approach to retirement preparation by considering both the needs of employees and of the institution, recognizing that both must plan to mitigate the negative impacts of retirement and enhance the benefits of this new stage of life. The technical product was designed as a project proposal to help make the retirement transition process more positive and harmonious for institutions and their staff. It can be adapted and replicated in other units of the Federal Network of Professional, Scientific, and Technological Education with profiles similar to that of the institution studied.

Keywords: retirement transition; retirement preparation; retirees.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Temas abordados nos Programas de Preparação para Aposentadoria	31
Quadro 2 – Metodologia da pesquisa	37
Quadro 3 – Documentos utilizados na pesquisa com suas respectivas fontes	44
Quadro 4 – Preferências na formatação das atividades de preparação para a aposentadoria	71
Quadro 5 – Facilidades e dificuldades vivenciadas no período de transição para a aposentadoria	75
Quadro 6 – Aspectos a serem melhorados no IFSertãoPE no processo de transição para a aposentadoria	77
Quadro 7 – Previsão orçamentária dos eventos do Projeto Ser Tão +	96
Figura 1 – Mapa de Pernambuco com localização do IFSertãoPE.....	38
Figura 2 – Percepção da qualidade de vida antes e após a aposentadoria	63
Figura 3 – Nuvem de palavras com as principais justificativas para a classificação da qualidade de vida após a aposentadoria	64
Gráfico 1 – O quanto o servidor se sentia preparado para aposentadoria quando se aposentou	50
Gráfico 2 – Ações de preparação para a aposentadoria realizadas pelos participantes da pesquisa.....	51
Gráfico 3 – Sentimentos próximo à aposentadoria	55
Gráfico 4 – Interesse por temas de preparação para a aposentadoria antes e depois da aposentadoria	60
Gráfico 5 – Doenças dos servidores nos três anos antes da aposentadoria	65
Gráfico 6 – Nível de satisfação com a instituição quando se aposentou	68

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa, dezembro 2024	40
Tabela 2 – Perfil profissional dos participantes da pesquisa, dezembro 2024 ...	41
Tabela 3 – Motivações para a decisão pela aposentadoria relacionadas ao trabalho	52
Tabela 4 – Motivações para a requisição do Abono de Permanência	54
Tabela 5 – Sentimento do servidor no último dia de trabalho no IFSertãoPE	56
Tabela 6 – Sobre o último dia de trabalho no IFSertãoPE	56
Tabela 7 – Como gostaria que tivesse sido o último dia de trabalho	58
Tabela 8 – Pontos positivos e negativos percebidos na aposentadoria	59
Tabela 9 – Interesse por atividades vinculadas ao IFSertãoPE após a aposentadoria	62
Tabela 10 – Fatores de influência na qualidade de vida no trabalho	65
Tabela 11 – Dificuldades na execução do trabalho nos últimos três anos de atuação no IFSertãoPE	66
Tabela 12 – Ações realizadas para a diminuição das dificuldades dos servidores	67
Tabela 13 – Fatores de influência no nível de satisfação com a instituição quando se aposentou	68
Tabela 14 – Práticas de Gestão do Conhecimento no processo de aposentadoria	69
Tabela 15 – Preferências na formatação das atividades de preparação para a aposentadoria	71

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Abrapp	Representante das Entidades Fechadas de Previdência Complementar
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
GC	Gestão do Conhecimento
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
SAG	Síndrome de Adaptação Geral
SciELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
Sei	Sistema Eletrônico de Informações
Siape	Sistema Integrado de Administração de Pessoal
Siass	Subsistema Integrado de Assistência à Saúde do Servidor
Sipec	Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública
Suap	Sistema Unificado de Administração Pública
WHO	<i>World Health Organization</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	15
1.2	OBJETIVOS	17
1.3	JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA	18
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO	20
2	REFERENCIAL TEÓRICO	22
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	22
2.2	PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	26
2.2.1	Preparação para a aposentadoria em instituições públicas	30
3	METODOLOGIA	37
3.1	O IFPERTÃOPE COMO <i>LÓCUS</i> DE ESTUDO	37
3.2	PARTICIPANTES E PROCEDIMENTOS PARA CONTATÁ-LOS	39
3.2.1	Procedimentos para contatar os participantes	41
3.3	TIPO DE PESQUISA	43
3.4	INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	43
3.4.1	Pesquisa bibliográfica e documental	41
3.4.2	Questionário eletrônico	45
3.4.3	Entrevista com roteiro semiestruturado	47
3.4.4	Aspectos éticos	47
3.5	ANÁLISE DE DADOS	48
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	50
4.1	PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA	50
4.2	PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA ANTES E APÓS A APOSENTADORIA	63
4.3	GESTÃO DO CONHECIMENTO	69
4.4	FORMATAÇÃO DAS ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA	70
4.5	SUGESTÕES DE MELHORIAS NO IFPERTÃOPE NO PROCESSO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA	73
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO A PARTIR DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	75
5.1	FACILIDADES E DIFICULDADES VIVENCIADAS NO PERÍODO DE TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA	75
5.2	ASPECTOS A SEREM MELHORADOS NO IFPERTÃOPE NO PROCESSO DE TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA	77
6	PROPOSTA DE PROJETO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA PARA O IFPERTÃOPE “SER TÃO +”	79
6.1	APRESENTAÇÃO	79
6.2	JUSTIFICATIVA	80
6.3	OBJETIVOS	82
6.3.1	Objetivo geral	82
6.3.2	Objetivos específicos	82

6.4	ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO DO SERVIDOR PARA A APOSENTADORIA	82
6.4.1	Público-alvo	83
6.4.2	Periodicidade	84
6.4.3	Estratégias de divulgação	84
6.4.4	Inscrição no projeto	85
6.4.5	Metodologia	85
6.4.6	Temas e conteúdos	86
6.4.6.1	Temas de interesse comum a todos os públicos	87
6.4.6.2	Temas de interesse aos servidores próximos à aposentadoria	88
6.4.7	Profissionais envolvidos	89
6.4.8	Certificação	90
6.4.9	Avaliação	90
6.5	ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DE SEUS SERVIDORES	90
6.5.2	Ações administrativas relacionadas à Aposentadoria	91
6.5.3	Ações relacionadas à Gestão da Idade	92
6.5.4	Ações de Gestão do Conhecimento	93
6.5.5	Metodologia	94
6.6	AVALIAÇÃO DO PROJETO SER TÃO +	95
6.7	ORÇAMENTO	96
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	98
	REFERÊNCIAS	102
	APÊNDICE A - MATRIZ DA PESQUISA	111
	APÊNDICE B - MATRIZ DO REFERENCIAL TEÓRICO	113
	APÊNDICE C - TCLE E QUESTIONÁRIO DA PESQUISA QUANTITATIVA	115
	APÊNDICE D - TCLE E ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	124
	APÊNDICE E - HOMENAGEM PELOS ANOS DE SERVIÇOS PRESTADOS	130
	APÊNDICE F - PROGRAMAÇÃO DE EVENTO ANUAL EM HOMENAGEM AOS SERVIDORES RECÉM-APOSENTADOS	131
	APÊNDICE G - PROGRAMAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DOS SERVIDORES APOSENTADOS	133
	ANEXO A - RECOMENDAÇÕES DE MELHORIA AO PROGRAMA NOVA VIDA E RESULTADOS ESPERADOS	135

1 INTRODUÇÃO

A transição para a aposentadoria é um processo que demanda atenção especial, uma vez que envolve dimensões econômicas, sociais, psicológicas e de saúde. A aposentadoria é permeada por muitas preocupações relacionadas a questões de manutenção da vida nos aspectos econômicos, de saúde e envelhecimento, envolvidos por desinformação, depreciação, estigmas e resignação (Antunes; Soares; Silva, 2015). Por isso, faz-se necessário os trabalhadores prepararem-se para esta etapa da vida, visando transpor as dificuldades e vivê-la da melhor forma possível.

O envelhecimento populacional é uma realidade no Brasil, que tende a influenciar o aumento no número de aposentados. De acordo com o último Censo Demográfico (IBGE, 2022), a população brasileira com 60 anos ou mais alcançou 32.113.490 pessoas, representando 15,8% do total de habitantes no país. Já a expectativa de vida aos 60 anos foi estimada em 22,5 anos (IBGE, 2023), revelando um prolongamento dessa etapa da vida e, conseqüentemente, do período após a aposentadoria.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível a adoção de políticas públicas e privadas voltadas à preparação para a aposentadoria, considerando que essa fase pode perdurar por cerca de três décadas, tempo semelhante ao período de contribuição previdenciária. Soma-se a isso o aumento da idade mínima para aposentadoria, tanto no setor público, quanto no privado, permitindo, no caso dos servidores públicos, a permanência na ativa até os 75 anos. Tal contexto também exige uma nova abordagem na gestão de pessoas mais velhas nas instituições.

Trabalhar esse tema no âmbito institucional é, portanto, uma ação necessária para a promoção do envelhecimento ativo e da qualidade de vida. Na esfera da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, algumas instituições já desenvolvem iniciativas com foco na preparação para a aposentadoria. Tais ações são implementadas de forma contínua ou esporádica, com diferentes metodologias e diversas abrangências temáticas. Embora as denominações variem (preparação, educação, orientação ou planejamento para aposentadoria), todas compartilham a mesma finalidade, sendo o termo mais comum "Preparação para a Aposentadoria".

Para que essas atividades sejam efetivas, é necessário conhecer as expectativas e necessidades do público a que se destinam. Como afirmam Carneiro, Alves e Silva (2021, p. 3), “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”.

Por isso, este estudo tem como objetivo investigar o processo de transição para a aposentadoria entre os servidores aposentados nos últimos cinco anos, para, a partir dessa análise, elaborar uma proposta de Projeto de Preparação para a Aposentadoria (PPA), com ações voltadas tanto aos servidores quanto à própria instituição.

O *locus* da pesquisa será o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), que faz parte da Rede Federal, composta por 41 instituições vinculadas ao Ministério da Educação: 38 Institutos Federais, dois Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets) e o Colégio Pedro II, com aproximadamente 83.462 servidores ativos e 13.845 aposentados. Esse contingente está amparado por legislações que recomendam ações de saúde e bem-estar, incluindo de preparação para a aposentadoria, como o Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que coordena programas de assistência à saúde e prevenção no serviço público, e a Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, que estabelece diretrizes gerais da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS).

Além dessas normativas específicas do serviço público, destaca-se a Política Nacional da Pessoa Idosa (Lei nº 8.842/1994), que propõe a criação de programas de preparação para aposentadoria com pelo menos dois anos de antecedência. O Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003) também reforça a necessidade de ações voltadas à orientação do trabalhador, estimulando novos projetos e esclarecendo sobre os direitos sociais e de cidadania.

As diretrizes internas atuais do IFSertãoPE também favorecem à implementação de um projeto estruturado de preparação para a aposentadoria. O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFSertãoPE 2019-2023, prorrogado até dezembro de 2024 pela Resolução nº 74/2023, já previa entre seus objetivos “promover a melhoria na qualidade de vida dos servidores no trabalho”, incluindo como meta “elaborar e aprovar o Programa de Preparação para os aposentados ou pós-carreira do servidor”. Embora inicialmente prevista para 2022, essa meta foi

reprogramada para 2025. Em alinhamento a esse objetivo, em agosto de 2023 o Conselho Superior (Consup) do IFSertãoPE aprovou a Resolução nº 41, que instituiu a Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT), contemplando ações voltadas ao envelhecimento ativo e à preparação para aposentadoria. Em junho de 2025, foi instituído o Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PPSQVT), que detalhará a operacionalização dessa política (Resolução nº. 18/2025).

Considerando que a instituição já conta com um programa que abrange a temática “envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria”, esta pesquisa propõe um Projeto para subsidiar as ações do referido Programa. Este projeto foi configurado como Produto Técnico em consonância com os requisitos do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap) e poderá ser adaptado e adotado por outras instituições públicas com perfis semelhantes, total ou parcialmente, conforme suas necessidades e contextos específicos.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A expectativa de vida da população brasileira alcançou 76,4 anos em 2023, um aumento de 30 anos em relação a 1940, refletindo grandes avanços nas condições de vida (IBGE, 2023). Entretanto, o crescimento acelerado da população idosa não tem sido acompanhado pela ampliação proporcional dos serviços sociais, gerando desafios na efetivação dos direitos dessa parcela da população. Tal cenário exige mudanças estruturais no país, especialmente no que se refere à educação, saúde, assistência social e acessibilidade (Unifica, 2022).

Nesse contexto, torna-se fundamental o papel das instituições de ensino na promoção de uma cultura de respeito e valorização da pessoa idosa. O Estatuto da Pessoa Idosa estabelece diretrizes que devem orientar as ações institucionais, destacando a necessidade da inserção da temática do envelhecimento nos currículos escolares, da garantia à dignidade e da promoção da participação social dessa população, abrangendo a inclusão digital (Brasil, 2003).

Além disso, as organizações devem 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 (GI) efetiva, tais como o ganho de experiência, contenção de custos, retenção de habilidades e aumento da solidariedade intergeracional (Naegele; Walker, 2006). Tais práticas são especialmente relevantes no setor público, onde a permanência dos servidores em atividade depende também do reconhecimento institucional e de políticas adequadas de apoio (Rodrigues; Rodrigues; Santos Pinto, 2020).

Entre 2010 e 2023, a idade média de aposentadoria no serviço público no Brasil foi de 60 anos para mulheres e 62,4 para homens (Brasil, 2024), dados que representam um período de aposentadoria longa para este público e reforça a importância da preparação para a aposentadoria. Com a Reforma da Previdência (Emenda Constitucional nº 103/2019)¹, houve mudanças significativas nas regras de aposentadoria, incluindo o aumento do tempo de contribuição e da idade mínima (Agência Senado, 2022). No entanto, muitos servidores públicos ainda se aposentam com base em regras anteriores.

O envelhecimento, além de um fenômeno biológico, é também social, político e cultural (Tavares, 2020). 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 enfatizado 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).

¹ Com a 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) (EC nº 103/2019).

No âmbito do IFSertãoPE, algumas ações pontuais voltadas ao envelhecimento ativo e preparação para a aposentadoria já foram realizadas. Desde 2024, essas iniciativas vêm sendo conduzidas principalmente pela Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalho (CQVSST), com apoio do Comitê Central de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (CCPSQVT). Contudo, ainda é necessário consolidar uma proposta institucional estruturada e contínua, capaz de atender às especificidades do público-alvo e alinhar-se aos objetivos estratégicos da instituição.

A construção de um Projeto exige conhecimento do contexto organizacional, da estrutura administrativa e das características dos servidores, considerando seus desafios, expectativas e necessidades.

Dessa forma, o presente estudo busca responder à seguinte 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?** A resposta a essa questão fundamentará a proposta de um Projeto de Preparação para a Aposentadoria, com ênfase no período de transição, compreendido como os dois a três anos anteriores e posteriores ao desligamento definitivo da atividade laboral (Cunha; Scorsolini-Comin; 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 Projeto 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, realizou-se uma pesquisa aplicada com finalidade de diagnóstico e utilizaram-se métodos quantitativos e qualitativos. Os procedimentos executados foram: pesquisas bibliográficas e documentais, aplicação de questionários eletrônicos e realização de entrevistas semiestruturadas, esta última visando aprofundar ou esclarecer aspectos junto ao público-alvo. A análise dos dados sucedeu-se a partir da estatística descritiva e da análise de conteúdo, com base no referencial teórico.

1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA

Faz-se necessário planejar e executar ações, em caráter permanente, de preparação da instituição e dos servidores para a aposentadoria, diante da saída frequente, geralmente programada, do capital intelectual da instituição através da aposentadoria.

Até dezembro de 2024, o IFSertãoPE possuía 35 pensionistas, 119 servidores aposentados e uma média de 8 a 15 concessões de aposentadorias por ano desde 2017. Em janeiro de 2025, a instituição era composta por 1479 servidores na ativa, destes 324 tinham 50 anos ou mais, 87 tinham 60 anos ou mais e 48 estavam em Abono de Permanência², conforme a Diretoria de Gestão de Pessoas (Araújo, 2025). Ademais, o quantitativo de aposentados no Instituto tende a crescer de modo exponencial nos próximos anos, devido ao grande volume de servidores que foram admitidos na época da expansão do ensino técnico no Brasil, há cerca de 30 anos. Tal crescimento pode ser percebido pelo quantitativo de servidores em Abono de Permanência, o qual representa 40% do total de aposentados do IFSertãoPE.

O encerramento das atividades laborais na instituição por motivo de aposentadoria envolve muitas inquietações e preocupações. Por isso é importante

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. É 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).

auxiliar os servidores a se prepararem para a aposentadoria, a fim de que possam conhecerem-se melhor, valorizarem-se, visualizarem-se dentro e fora da instituição e vislumbrarem suas vidas para além do trabalho.

O processo decisório pela aposentadoria envolve questões de ordem micro (pessoais/individuais), meso (relacionadas à organização/instituição) e macro (associadas ao contexto social, político, econômico) (Oliveira *et al.*, 2021). Nesta pesquisa investigaram-se alguns aspectos de caráter pessoal e os relacionados à instituição que podem ser favorecidos por ações promovidas pelo IFSertãoPE. Tal delimitação foi escolhida por existirem situações de ordem micro e macro que não se conseguiriam facilmente ser influenciadas positivamente por atividades desenvolvidas pela instituição.

É indispensável também que a instituição se prepare para proporcionar boa qualidade de vida no trabalho aos seus servidores até a aposentadoria e, por envolver os trabalhadores mais experientes, deve ser trabalhada a Gestão da Idade (GI) neste processo. Esta gestão engloba ações que visam mitigar os efeitos negativos do envelhecimento profissional e reduzir as barreiras etárias nas organizações (Cepellos; Tonelli, 2017).

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

Além destas justificativas apresentadas relacionadas à notoriedade 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 ao 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 fazer um curso superior de Serviço Social, 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. Tal conjuntura favoreceu a viabilidade da pesquisa e a utilização de instrumentos de coletas de dados primários. Além disso, o afastamento da autora das atividades laborais para dedicar-se exclusivamente à pesquisa durante os últimos 13 meses para a conclusão do estudo também foi um fator importante para o desenvolvimento da dissertação.

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: qualidade de vida no trabalho, preparação para a aposentadoria e preparação para aposentadoria em instituições públicas.

Logo após é apresentada a Metodologia, contemplando: *locus* de estudo, participantes e procedimentos para contatá-los, tipo de pesquisa, instrumentos e procedimentos de coleta de dados, aspectos éticos e a análise de dados.

Após, são descritos os resultados e a discussão, dispostos de acordo com os temas abordados nas pesquisas quantitativa e qualitativa: preparação para a aposentadoria, qualidade de vida no trabalho, gestão do conhecimento e

formatação das atividades de preparação para a aposentadoria, complementados com as sugestões concedidas pelos participantes da pesquisa.

Na sequência, os dados coletados foram sistematizados de acordo com os objetivos específicos propostos para este estudo, relacionados ao processo de transição para a aposentadoria: as facilidades e dificuldades vivenciadas pelos servidores do IFSertãoPE e os aspectos a serem melhorados na instituição.

Por fim é descrita a Proposta de Projeto de Preparação para a Aposentadoria “Ser Tão +”. 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 e as sugestões de investigações futuras. Ao final são relacionadas 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: qualidade de vida no trabalho, preparação para a aposentadoria e preparação para a aposentadoria em instituições públicas.

2.1 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 QVT estão as que almejam auxiliar os servidores para o momento pós-carreira, a aposentadoria. Como política preventiva também podem ser analisadas as causas do mal-estar no trabalho, para que sejam extintas ou reduzidas, de modo que as doenças laborativas sejam menos incidentes (Silva *et al.*, 2019).

Aos trabalhadores próximos da aposentadoria, a atenção à QVT favorece o desempenho, as relações interpessoais, o respeito entre gerações e a adaptação do ambiente laboral. Para tanto, é recomendada a implementação da Gestão da Idade (GI), que promove, dentre outras questões, a convivência, comunicação e colaboração intergeracional, contribuindo para uma cultura organizacional inclusiva e motivadora (Silva; Helal, 2024). Esta gestão inclui ainda: programas de mentoria e transferência de conhecimento, adaptações ergonômicas e de jornadas, concessões de benefícios, oportunidades de ocupação de funções gratificadas a partir de seleções internas, treinamentos tecnológicos e flexibilização de metodologias (Pioli, 2023). A flexibilidade também pode estender-se à escolha pelo trabalhador do horário de início e término das suas atividades diárias, assim como o local para a sua execução, no entanto permanecendo com a carga horária habitual. Esta adaptação também pode ocorrer através da mudança de setores e atividades, em comum acordo do trabalhador com sua chefia, a partir do reconhecimento das fortalezas e fragilidades dos diferentes grupos etários (Cândido Pedro *et al.*, 2020). Ainda referindo-se à adequação da jornada de trabalho, poderia ser disponibilizada

uma ou duas horas diárias para os servidores próximos à aposentadoria irem se habituando à mudança de rotina e ao maior tempo livre (França; Carneiro, 2009).

A GI visa também 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 direcionadas a outras pessoas ou a si mesmo.

O ageismo é considerado um desafio global por estar presente nos diversos setores da sociedade e nas instituições e causar danos à saúde física e mental. A fim de evitar a discriminação etária e incentivar os meios de comunicação a colaborarem para a construção de uma visão equilibrada sobre o envelhecimento, podem ser realizadas campanhas para educar a população em geral e gestores, assim como a promulgação de legislações relacionadas ao tema (OMS, 2015).

Como meio de combater o ageismo nas instituições, pode-se inclusive fazer ações no sentido inverso, ou seja, de valorização dos servidores mais antigos na instituição. Neste sentido, o Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) desenvolve dois programas que têm dentre os seus objetivos 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 possuírem 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 os Programas 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).

Silva e Helal (2024) realizaram um estudo, em três instituições públicas de Pernambuco com gestores de servidores acima de 50 anos, que analisou como as

políticas de Gestão da Idade são estruturadas diante do envelhecimento da força de trabalho. Identificaram importantes desafios relacionados à gestão de carreira, realocação, formação e avaliação. Destacaram-se algumas questões, tais como: 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.

A QVT também está associada à gestão da saúde no ambiente laboral. Algumas causas de adoecimentos na sociedade capitalista encontram-se relacionadas à síndrome de *burnout* e à síndrome da servidão voluntária, esta última é caracterizada pela super atividade laboral pós-moderna e seus efeitos, na qual inclui o trabalhador multitarefa (Antunes, 2018 *apud* Farias; Costa, 2020). A síndrome da servidão voluntária tem como causas o uso de instrumentos de gestão que provocam pressão psicológica para o crescimento da produtividade, além de práticas relacionadas à polivalência e multifuncionalidade e grupos de trabalho interdependentes. A motivação desses adoecimentos de ordem psicológica também pode estar interligada ao aumento do processo de individualidade e rompimento da solidariedade no ambiente de trabalho (Antunes; Praun, 2015).

Também constantemente confundida com outras doenças ligadas à mente, a síndrome de *burnout* ou do esgotamento profissional, para o Ministério da Saúde, “é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, resultante de situações de trabalho desgastantes, que demandam muita competitividade ou responsabilidade”.

Com relação aos problemas físicos de saúde, um estudo, numa instituição de ensino com servidores públicos em Abono de Permanência, apontou doenças e comportamentos comuns entre os participantes: sobrepeso, dislipidemia (elevado nível de gordura no sangue), hipertensão arterial, depressão, alta utilização de medicamentos e pouca prática de atividade física. Nele também verificou-se que 55,5% dos servidores faziam consultas médicas preventivas de rotina e 30,3% afirmaram realizar exames ofertados pela instituição, apesar do serviço ser gratuito (Cunha Filho *et al.*, 2022).

A QVT 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 da 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 diferenciados, justos e proporcionais às características e necessidades do indivíduo, de modo a garantir a verdadeira igualdade (Pureza, [?]). Esta administração estratégica, ademais, pode colaborar para o melhor usufruto 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 destas, podem ser ressaltadas como qualidades: o 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). Devido a estes aspectos positivos, os profissionais mais velhos podem atuar nas instituições em mentorias, consultorias, como assistentes de campo e ocupando cargos gerenciais, para auxílio na resolução de problemas, crises e conflitos institucionais, tendo em vista que são considerados mais hábeis para a superação de desafios (FGV; Agin, [?]).

A partir da “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 salientar 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 QVT contribui, de modo positivo também, para a preparação do servidor para a aposentadoria (Carneiro; Alves; Silva, 2021).

Cuidar da QVT também pode evitar a saída do indivíduo do trabalho por desconforto e sentimento de inadequação e favorecer o desligamento por desejo e planejamento (Garcia, 2019).

2.2 PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Preparar-se para se afastar do ambiente laboral deve ser algo incorporado no planejamento de todas as carreiras profissionais pela importância concedida ao trabalho na sociedade. A atividade desenvolvida pelas pessoas é valorizada pela 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 e influenciando diretamente na forma como os indivíduos se reconhecem e são reconhecidos, ele e seus significados são considerados na tomada de decisão em assuntos relacionados à aposentadoria (Antunes, 2006 *apud* Soares, 2023).

Portanto, ressignificar a relação junto ao trabalho é necessário para que o indivíduo não venha sentir que perdeu sua identidade perante a sociedade e o senso de pertencimento, já que o trabalhador torna-se conhecido por aquilo que faz, é identificado pela profissão ou atividade (Silva, 2021). Vale ressaltar outras questões subjetivas relacionadas com a perda da capacidade de ação do indivíduo, a qual é percebida pela sociedade como inatividade, improdutividade e passividade perante os acontecimentos, que também devem ser alvo de ressignificação e permeiam o tema (Soares *et al.*, 2007).

Reforçando tal ligação ao trabalho, 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).

Já alguns trabalhadores se valem do *bridge employment*³ (emprego de ponte) na aposentadoria para terem horários mais flexíveis, um tipo diferente de vínculo, sendo uma alternativa que engloba forma, benefícios e valores diferenciados (França *et al.*, 2013).

Silva (2021) apresenta a aposentadoria como 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 por causa das necessidades básicas de sobrevivência, vontade de manter o padrão de vida, dentre outros aspectos oportunizados pelo poder do capital.

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 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).

Para que a aposentadoria seja positiva, fazem-se necessárias: mudanças de comportamentos e percepções de mundo, encontro de novas fontes de satisfação e substituição de estímulos gratificantes relacionados à identidade profissional por

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).

novos preditores de prazer (Soares *et al.*, 2007). Uma das mudanças percebidas em trabalhadores provenientes de instituições que preparam seus servidores para a aposentadoria é a substituição do grupo social do ambiente de trabalho por outros grupos na aposentadoria relacionados a atividades esportivas, culturais ou de voluntariado (Bitencourt *et al.*, 2011).

Apesar dos diversos benefícios de se obter orientações para melhor adentrar nesta nova fase, alguns servidores não se interessam 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, apresentam uma relação contendo diversos aspectos: sexo, idade, nível de educação, condição e percepção 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 e com o trabalho, ocupação do tempo, características do trabalho (rotina, se é flexível, se dá autonomia, se é estressante), disposição para o trabalho, *status* na organização, social e financeiro, idade obrigatória e orientação prévia para a aposentadoria, participação em atividades consideradas de crescimento (voluntariado, religiosas, cursos), dentre vários outros. Tudo isso demonstra o quanto é complexa a decisão e a relevância de se preparar para a aposentadoria.

Estudo com servidores públicos mais velhos de uma instituição de ciência e tecnologia apontou que a flexibilidade de horários e controle do trabalho representam a liberdade para os trabalhadores administrarem melhor seu tempo, enquanto que para as empresas é uma boa estratégia para a retenção de seus

talentos, contribuindo para a criação de percepções mais positivas do trabalho e o adiamento da aposentadoria (Menezes, França, 2012).

Ademais, os benefícios em desenvolver ações de preparação para a aposentadoria devem contemplar não apenas os servidores, mas também a instituição. Ela pode ser favorecida pelo estímulo à motivação e ao 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).

No âmbito organizacional, a preparação da instituição para a aposentadoria dos seus trabalhadores envolve a Gestão do Conhecimento (GC), que é o campo de estudo e dos processos responsáveis pela identificação, geração, integração, controle e difusão do conhecimento. Ela pode ser considerada ainda como a “gestão do processo de criar, compartilhar e usar conhecimento e informação em uma organização” (Cesário, 2019, p. 31). Conforme este autor, as instituições que têm como base o conhecimento precisam incentivar entre os seus trabalhadores a transformação do conhecimento tácito para o explícito, isto é, do pessoal para o organizacional, transferindo do acervo pessoal para o ativo organizacional. A GC é importante também porque, além de colaborar na retenção das aprendizagens e conhecimentos, contribui na melhoria da autoestima e dos sentimentos de pertencimento e valorização dos servidores (Antunes; Soares; Silva, 2015).

Para o melhor planejamento das ações direcionadas aos servidores, é recomendado que se conheça o perfil do público interessado, para auxiliá-lo em suas especificidades, a partir do levantamento de informações sobre: “cargo atual, tempo de trabalho comprovado e na empresa, estado civil, idade, interesses atuais, idade com a qual pretende se aposentar, planejamento para o período após a aposentadoria, entre outras” (Abrapp, [?]). O planejamento dos PPAs também deve considerar outros aspectos como “a compreensão do contexto social mais ampliado, que impacta a vida dos indivíduos no trabalho e fora dele” (Garcia, 2019, p.86). Ela também comenta que diagnósticos mais complexos auxiliam na adaptação dos PPAs ao contexto que está em constante transformação.

A implantação de PPAs deveria receber mais incentivo e investimento pelo poder público, tendo em vista o retorno positivo propiciado para a sociedade em geral e para o Estado. O aumento da autoestima dos seus participantes impacta

diretamente nas relações familiares e sociais e nas perspectivas de atuação no mercado de trabalho ou em ações sociais (Vieira; Graeff, 2020).

Diversas instituições já vêm promovendo iniciativas de preparação para aposentadoria e sendo referências nesta temática. A seguir são apresentadas algumas informações sobre a operacionalização de PPAs em instituições públicas.

2.2.1 Preparação para a aposentadoria em instituições públicas

A construção de uma imagem institucional positiva junto à sociedade e ao público interno pode ser favorecida por ações de responsabilidade social (Fonseca, 2019). A importância social de trabalhar a preparação para a aposentadoria pode ser evidenciada em depoimentos de aposentados que não realizaram o devido planejamento. Em pesquisa promovida por Antunes e Pirazotto (2013), é apresentado depoimento de um aposentado que disse ter morrido socialmente após a aposentadoria, devido ao fato dele não mais sair de casa, nem conversar com as pessoas e ter uma rotina apenas de realização das atividades domésticas.

Tais percepções corroboram com a relevância da oferta de um PPA aos servidores de uma instituição. Um exemplo exitoso é o Programa de Preparação para Aposentadoria Viva Mais! da Universidade de Brasília (UNB) cujos objetivos finais são diminuir o surgimento de dificuldades emocionais nos anos que antecedem e sucedem a aposentadoria e melhorar a qualidade de vida (Murta *et al.*, 2014).

Por causa da relevância de se preparar para a aposentadoria a longo prazo, que, 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% incluíram familiares (Fonseca, 2019). A inserção de algum membro da família no momento em que se debate sobre as relações sociais e rede de apoio é essencial para que os familiares possam colaborar no processo de acolhimento e adaptação do aposentado à nova fase e na construção das expectativas quanto ao seu papel (Silva; Helal, 2019). Em um PPA estudado por Garcia (2019), apesar de estar aberto a todos os servidores, o público-alvo era composto por servidores em abono de permanência, indicados à aposentadoria por invalidez e dez anos do cumprimento dos requisitos legais para aposentadoria.

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. Podem auxiliar neste processo 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. Deve-se destacar que o objetivo principal destas ações é o de orientar os servidores a melhor conduzirem suas vidas no pós-carreira.

Os temas trabalhados geralmente são semelhantes nos PPAs promovidos em instituições públicas e em empresas privadas. A seguir, no Quadro 1, são apresentados temas e conteúdos 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 e conteúdos abordados nos PPAs
Silva (2021)	Empreendedorismo, 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, dentre outros.
Garcia (2019)	Perdas específicas nos proventos de cada trabalhador, as regras de reajustes e aumentos, possíveis situações de endividamento e alternativas de planejamento de liquidação de dívidas.
Fonseca (2019)	Sentidos do trabalho e da aposentadoria, redes sociais, gestão do tempo, memória, ambivalência, dentre outros.
França <i>et al.</i> (2019)	Autoestima/imagem, educação, envelhecimento, preditores da aposentadoria, <i>bridge employment</i> , projeto de vida, dentre outros.
Murta <i>et al.</i> (2014)	Critérios e procedimentos para requisição da aposentadoria, tipos de aposentadoria, enfrentamento às transições de vida, preditores de qualidade de vida, 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 <i>et al.</i> (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.

Importante destacar que em cada tema podem ser abordados conteúdos afins. Por exemplo, no tema educação financeira podem ser discutidos o controle

das despesas, como evitar dívidas ou negociá-las, além da utilização inteligente de crédito (IFTO, 2021).

Além destes assuntos, outros podem surgir conforme o perfil do público participante das atividades, sendo muitas as possibilidades. Dentre os aspectos ligados ao trabalho pode-se abordar ainda o “sobrenome corporativo”, visando motivar a pessoa a ser algo além do profissional e o “ninho vazio”, estimulando o trabalhador a pensar em si mesmo (Abrapp, [?]). Para Silva (2019), conhecer estes conteúdos mantém o ser participativo e integrado à sociedade, além de contribuir para a execução de um planejamento de vida.

Temas como o luto são necessários serem discutidos para oferecer acolhimento, reforço de aspectos como a resiliência e suporte emocional (Antunes; Pirazotto, 2013). Vale salientar que alguns assuntos estão presentes em todos os PPAs: as finanças, pela redução salarial devido a perdas de auxílios e benefícios e maiores gastos com a saúde, legislações previdenciárias e cuidados com a saúde.

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, em geral, as instituições têm ofertado PPAs através da formação de pequenos grupos compostos por oito a quinze servidores, com encontros sequenciais e semanais, 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 média total entre 24 e 36 horas, tendo, os mais consistentes, mais de 36h. Em instituições que possuem unidades administrativas muito distantes, as atividades têm acontecido juntas, em poucos dias (cerca de três), 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. Ressalta-se que 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 mencionaram que a abordagem em grupo é justificada por ser uma importante ferramenta para a troca de experiências, ideias, identificações recíprocas, *feedback* entre os próprios participantes, aumento do convívio social, além de tornar a atividade dinâmica.

A metodologia comumente é composta por palestras com momento de interação ao final, depoimentos de aposentados, projeção de vídeos e reportagens com os relatos, vivências, discussões em grupo, dinâmicas, envio de tarefas para

casa, abordagens individuais com psicólogos 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) sugere ao aplicar estas metodologias ter uma especial atenção quanto à linguagem, dinâmicas empregadas e nível de abstração das discussões, a partir da verificação da classificação acadêmica do público. Quanto mais alto o nível, mais é importante serem inseridas referências bibliográficas para dar credibilidade ao conteúdo apresentado. Recomenda-se também atenção aos participantes com menos escolaridade, a fim de “identificar qualquer possível dificuldade a ser sanada pela equipe, evitando perda de conteúdo e abandono” (*Ibid.*, p. 92).

Na descrição da metodologia de um PPA, Garcia (2019) também apresenta uma vivência utilizada, que consiste no participante realizar um grande relato individual da sua trajetória pessoal e profissional, para estimular a elaboração subjetiva e ressignificação da vida e construção de projeção de futuro. A partir deste relato é produzido um material semelhante a um jornal com “reportagens” 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, 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, visando 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 tem sido realizada por servidores do quadro permanente (médicos, nutricionistas, psicólogos, assistentes sociais, professores de educação física, de empreendedorismo, dentre outros), além de convidados (geriatras, economistas, consultores de carreira).

Quando o público interessado é pequeno, parcerias interinstitucionais têm sido realizadas para a promoção em conjunto de PPAs, objetivando auxiliar na viabilização da permanência dos programas com a manutenção de público e o apoio

mútuo com profissionais multidisciplinares. Um bom exemplo é a parceria instituída entre o Instituto Federal de Goiás, o Instituto Federal Goiano e o Subsistema Integrado de Assistência à Saúde do Servidor (Siass) para a execução do Programa de Preparação para a Aposentadoria, cujo objetivo principal é “auxiliar os servidores nesse processo de aposentadoria planejado, consciente e seguro” (IFGoiano, 2021). Outras parcerias podem ser instituídas com órgãos públicos, tais como o INSS, ou com profissionais externos (Fonseca, 2019). A união com associações e sindicatos de servidores pode ser estabelecida, dentre outros objetivos, para 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 individuais dos servidores, mas também nas modificações mais abrangentes, envolvendo as instituições (Murta *et al.*, 2014). Setores específicos da área de Gestão de Pessoas deveriam ser criados com o objetivo de planejar e coordenar as ações dos PPAs, estimular e acompanhar a participação dos servidores, repassar informações pertinentes à concessão da aposentadoria e abono de permanência, além de dar suporte e relacionar-se junto aos aposentados, dependentes e pensionistas. Dentre as ações que podem ser desenvolvidas por esse setor específico, está o incentivo dos servidores a realizar a averbação do tempo de serviço, com o intuito de 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, sendo que algumas se encontram num campo de intersecção, a exemplo da Gestão do Conhecimento (GC) e da Qualidade de Vida no Trabalho. Uma das ligações em comum da GC e PPA está na valorização da memória dos trabalhadores na história das instituições (França *et al.*, 2019).

Dentre as ações de preparação para a aposentadoria, é relevante destacar a necessidade de se manter um relacionamento com os aposentados. Em uma pesquisa com docentes recém-aposentadas de uma instituição de ensino superior, foi constatado 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 importante oportunizar aos servidores aposentados a possibilidade de continuarem contribuindo com a instituição, os estudantes e a sociedade através da implementação de estratégias, programas e políticas (Soares,

2023). Além disso, é recomendável 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, os quais podem ser fomentados e promovidos por associações de aposentados. Tais instituições deveriam estar vinculadas aos PPAs, em especial, em projetos sociais e de lazer (França *et al.*, 2019).

A partir da avaliação dos programas, podem-se elencar diversas recomendações que podem auxiliá-los a serem mais assertivos 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, recomenda-se que os servidores participantes das ações tenham acompanhamento para a verificação dos impactos positivos dos PPAs 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 ensinamentos provenientes do Programa; a abordagem do tema “vínculos familiares” com a participação de familiares, para que possam compreenderem 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 outras sugestões de melhorias ao PPA (Anexo A):

realização de uma pesquisa ou diagnóstico de necessidades com os trabalhadores aposentáveis, aposentados e trabalhadores jovens da empresa; definição de indicadores que possam retratar o impacto do programa para o ambiente organizacional; trabalhar em momentos diferentes o impacto da aposentadoria por gênero. (Silva; Helal, 2019, p. 145).

Na próxima seção será apresentada a metodologia utilizada para o desenvolvimento de um projeto de Preparação para Aposentadoria para o IFSertãoPE.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para o desenvolvimento desta pesquisa está detalhada neste capítulo, porém de modo resumido estão apresentadas as principais informações no Quadro 2 e de modo mais amplo no Apêndice A (Matriz da pesquisa).

Quadro 2 – Metodologia da pesquisa

Classificação	Pesquisa diagnóstico (Roesch, 1999)
Lócus de estudo	Instituto Federal do Sertão Pernambucano
Procedimentos técnicos	Censo (universo 31)*
Participantes	Servidores aposentados há no máximo cinco anos (29)*
Métodos	Quantitativo e Qualitativo
Procedimentos de coleta de dados	Questionário Eletrônico (25)* e Entrevista Semiestruturada (4)* (Validados por juízes e aplicados pré-testes)
Análise de dados	Estatística Descritiva e Análise de Conteúdo
Aspectos éticos	Aprovada pelo CEP IFSertãoPE (parecer consubstanciado nº. 7.286.097, 11/12/2024)

Fonte: Elaborada pela autora (*quantitativo de servidores).

3.1 O IFSERTÃOPE COMO LÓCUS DE ESTUDO

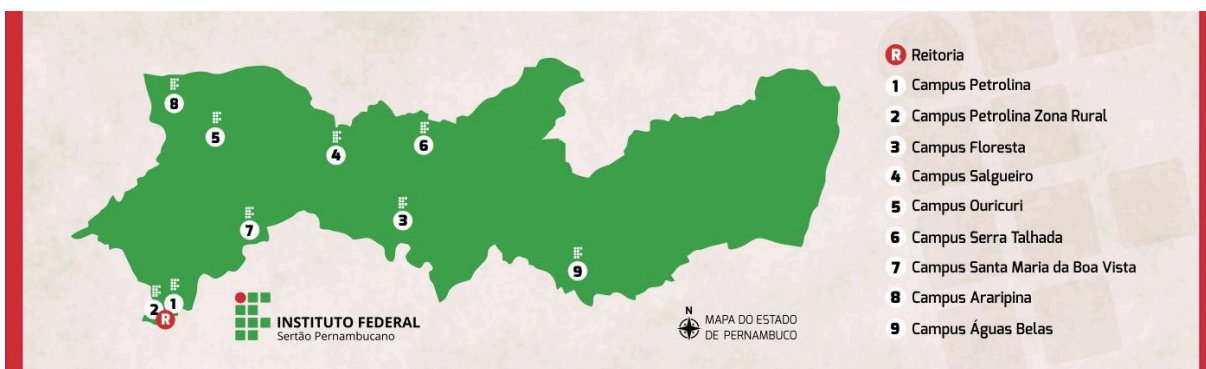
O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE) tem sua origem remetida à Escola Técnica Federal de Pernambuco, que implantou o primeiro *campus* avançado de Escola Técnica Federal do país em 1983 no município de Petrolina.

Atualmente, 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), além de cursos Técnicos Subsequente, de Graduação (Tecnólogos, Bacharelados e Licenciaturas) e de Pós-graduação (*Lato sensu* e *Stricto sensu*, 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 projeto 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 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. 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)(Figura 1).

Figura 1 - Mapa de Pernambuco com localização do IFSertãoPE



Fonte: acervo Departamento de Comunicação e Eventos do IFSertãoPE.

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, que hoje é de 1598 servidores (1479 da ativa e 119 aposentados), poderá contemplar mais de 1732 pessoas, devido ao provimento de novos cargos já existentes e advindos da expansão.

Sobre a Gestão de Pessoas na instituição, ela encontra-se sob a responsabilidade da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (Prodi), à qual está vinculada a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP). Nesta diretoria estão lotados 17 servidores que estão distribuídos no: 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 (CGP) e uma Comissão de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, ambas ligadas às

Direções-gerais dos *Campi*, sendo que as Coordenações de Gestão de Pessoas têm suas atividades orientadas pela Diretoria de Gestão de Pessoas.

Fica a cargo da Coordenação de Legislações e Normas de Pessoas (composta por apenas uma pessoa) orientar os servidores sobre os procedimentos e documentos para a concessão de aposentadoria, repassar informações sobre as legislações previdenciárias e avaliar os processos de concessão de aposentadoria, abono de permanência e averbação de tempo de serviço.

3.2 PARTICIPANTES E PROCEDIMENTOS PARA CONTATÁ-LOS

O **critério de inclusão** dos participantes foi ser servidor do IFSertãoPE aposentado há no máximo cinco anos. O motivo desta escolha foi compreender as facilidades e dificuldades vivenciadas por eles no período de transição para a aposentadoria, incluindo o processo de desligamento do trabalho. Este estudo está utilizando como referência para o **período de transição para a aposentadoria o intervalo de dois a três anos antes e dois a três anos depois da aposentadoria** (Cunha; Scorsolini; Marin, 2021).

Devido ao número reduzido de servidores aposentados há até três anos na instituição, o que poderia prejudicar o resultado da pesquisa quantitativa, ampliou-se o público-alvo da pesquisa para até cinco anos de aposentado. Para tal delimitação, considerou-se que os últimos três anos de trabalho na instituição ainda estariam presentes na memória dos aposentados, assim como os desafios enfrentados nos primeiros três anos da aposentadoria. Desse modo, a população alvo deste estudo era composta por 35 aposentados em dezembro de 2024, quando do início da coleta de dados primários.

Já o **critério de exclusão** foi não estar em boas condições de saúde física ou mental para participação na pesquisa, o que justificou a exclusão de quatro servidores, todos aposentados por invalidez.

A meta foi realizar um censo, ou seja, ter a participação de todos os 31 servidores aposentados com o perfil estipulado, por ser considerado viável o atingimento de quase a totalidade da população especificada.

Foi estabelecida a participação de quatro aposentados há até cinco anos através de entrevista semiestruturada, sendo dois Técnicos Administrativos em

Educação e dois docentes, ficando os demais 27 para aplicação do questionário eletrônico.

Para a participação nas entrevistas semiestruturadas o critério de inclusão foi estar aposentado há até três anos, ou seja, ainda vivenciando o período de transição para a aposentadoria. No entanto, visando ter um olhar diferenciado diante das questões, convidaram-se servidores com perfis diversos em relação ao: sexo, unidade administrativa, tipos de aposentadoria (voluntária, compulsória ou invalidez), requerimento de abono de permanência e, referente aos TAEs, também pretendeu-se abordar níveis de cargo diferentes (fundamental, médio e superior).

Ao todo 29 aposentados participaram do estudo e apenas dois não, tendo sido 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 93,5% da população, composta por 31 aposentados.

Na Tabela 1 está descrito o perfil sociodemográfico e na Tabela 2 o perfil profissional dos participantes da pesquisa.

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa, dezembro 2024
(continua)

Perfil	Descrição	Qtd.	%
Sexo	Masculino	18	62%
	Feminino	11	38%
Faixa etária	Entre 50 a 60 anos	11	38%
	Entre 60 a 70 anos	12	41%
	Mais de 70 anos	5	17%
	Menos de 50 anos	1	3%
Estado civil	Casados ou possuíam união estável	21	72%
	Separados ou divorciados	4	14%
	Viúvos	4	14%

Perfil	Descrição	Qtd.	%
Nível de escolaridade	Mestrado	11	38%
	Especialização	7	24%
	Superior	4	14%
	Ensino médio	5	17%
	Doutorado	1	3%
	Ensino fundamental	1	3%
Local de residência atual	Petrolina-PE e Juazeiro-BA	24	83%
	Outros municípios (Sobradinho-BA, 2 Serra Talhada-PE, 1 Floresta-PE e 1 Maceió-AL)	5	17%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Tabela 2 - Perfil profissional dos participantes da pesquisa, dezembro 2024

(continua)

Perfil	Descrição	Qtd.	%
Categoria do cargo	Técnicos Administrativos em Educação	15	52%
	Docentes	14	48%
Tempo de serviço no IFSertãoPE	Trabalharam mais de 25 anos	18	69%
	Trabalharam menos de 25 anos	9	31%
Participação em projetos de ensino, pesquisa, extensão e inovação nos últimos 3 anos	Participaram	15	52%
	Não participaram	14	48%
Tempo de aposentadoria	Entre 1 a 3 anos (transição)	19	66%
	Entre 4 a 5 anos	10	34%
Tipo de aposentadoria	Voluntária	26	90%
	Invalidez	2	7%
	Compulsória	1	3%
Abono de Permanência	Não solicitou	13	45%
	Ficaram até 3 anos	14	48%
	Ficaram entre 3 a 6 anos	2	7%

Perfil	Descrição	Qtd.	%
Trabalho após a aposentadoria	Não trabalha	19	66%
	Negócio próprio	4	34%
	Prestação de serviços como autônomo	2	
	Outro vínculo de emprego público	2	
	Outros	2	
Unidade Administrativa de lotação quando se aposentou	Campus Petrolina	15	52%
	Campus Petrolina Zona Rural	6	21%
	Campus Floresta	2	7%
	Campus Serra Talhada	2	7%
	Reitoria	2	7%
	Campus Salgueiro	1	3%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

3.2.1 Procedimentos para contatar os participantes

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 até o início da pesquisa de campo, houve a necessidade de complementação dos contatos através de busca ativa com as Coordenações de Gestão de Pessoas dos campi e Reitoria, servidores aposentados e da ativa.

O principal meio de contato com os participantes da pesquisa foi através de envio de mensagem escrita ou em áudio pela rede social *WhatsApp*, sendo o convite reforçado por e-mail (institucional quando ativo e/ou pessoal). Também foram realizadas ligações telefônicas e envio de mensagem para o Instagram, quando não se obteve retorno pelos meios anteriores.

3.3 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 Projeto 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).

A seguir são detalhados os instrumentos e procedimentos de coleta de dados realizados para a realização da pesquisa.

3.4 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS PARA A COLETA DE DADOS

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

3.4.1 Pesquisa bibliográfica e documental

O trabalho iniciou-se com uma pesquisa bibliográfica e documental com caráter exploratório sobre temas e subtemas relacionados ao objeto de pesquisa, preparação para a aposentadoria no IFSertãoPE, visando elaborar o referencial teórico, ampliado ao longo da pesquisa. Ela também foi necessária para a definição dos objetivos, delineamento da pesquisa e melhor compreensão do 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 Integrado de Administração de Pessoal (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 (técnicos administrativos que podem auxiliar nas atividades de PPA, ligados à saúde e segurança do trabalho). Além destes, foram consultados documentos conforme Quadro 3 apresentado a seguir:

Quadro 3 - Documentos utilizados na pesquisa com suas respectivas fontes (Continuação)

Fonte/Site	Documento
IFSertãoPE	Resolução n.º 18, de 12 de junho de 2025. Programa de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho 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 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 58, de 1º de dezembro de 2022. Atualização periódica do PDI 2019-2023 do IFSertãoPE.
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	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.
Gov.br	Lei nº. 10.741, de 1º de outubro de 2003. Estatuto da Pessoa Idosa.

Fonte/Site	Documento
Gov.br	Lei n.º 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Política nacional da pessoa idosa e criação do Conselho Nacional da Pessoa Idosa.
Sigepe	Portaria Normativa Sigepe/MP n.º 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 do 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 para acesso a alguns dados secundários e informações sobre normativas.

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: 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 verificadas também as referências bibliográficas do material já consultado. Selecionaram-se pesquisas 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, em especial, os ligados à educação.

3.4.2 Questionário eletrônico

O questionário foi utilizado para verificar, no processo de transição para a aposentadoria, as facilidades e dificuldades vivenciadas pelos servidores e aspectos

a serem melhorados na instituição e sugestões para a formatação das atividades de preparação para a aposentadoria.

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*, que facilitou o alcance da pesquisa, a comodidade de preenchimento em qualquer lugar e horário pelos participantes da pesquisa, assim como a tabulação dos dados na fase de avaliação dos resultados.

O questionário foi composto por 63 questões (Apêndice C) sobre informações pessoais e profissionais relacionadas à aposentadoria e abono de permanência, e 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), complementadas com outras 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).

Ainda foram elaboradas questões fechadas (14), com apenas uma opção de escolha. Ademais, houve quatro questionamentos cujas respostas eram graduadas, visando verificar o nível da resposta, se mais positiva ou negativa. Apenas quatro graduações foram dadas como possibilidade de resposta, excluindo-se, então, a opção 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, tendo sido encaminhado a três profissionais com experiência junto à temática de preparação para a aposentadoria. Com o *feedback* recebido, foi possível ajustar perguntas e respostas, que ficaram mais assertivas para a proposta da pesquisa.

Além da validação por juízes, pré-testes foram realizados com servidores recém-aposentados: um do roteiro de entrevista, junto a um docente, e dois do

questionário, aplicados a um docente e 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 participantes atribuíram a questões e situações em contextos que não foram previamente supostos pelo pesquisador (Roesch, 1999). Por isso, este instrumento de coleta de dados foi utilizado para contribuir com o enriquecimento da pesquisa. Desse modo, a partir da interação da pesquisadora e do participante da pesquisa, pode-se obter maior detalhamento das respostas.

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. Foi composto por 39 perguntas referentes a: informações profissionais (9) e pessoais (2), 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), única opção (10) e 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). Foi iniciada, junto ao público-alvo, após a aprovação sob o parecer consubstanciado nº. 7.286.097, emitido 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 há até cinco anos foi realizada no período de 13 de dezembro de 2024 a 31 de janeiro de 2025. Por causa do projeto 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) foi devidamente preenchido por todos os participantes. O termo constava na primeira parte do questionário eletrônico, já aos participantes da entrevista, foi encaminhado através de formulário eletrônico no ato do convite ou no dia agendado para a realização da entrevista. A participação na entrevista ocorreu mediante explicação sobre a pesquisa e posterior preenchimento do TCLE eletrônico, no qual solicitava autorização para a gravação da entrevista, por áudio, pelo celular, ou vídeo, quando realizada pelo *Google Meet*, com o intuito de não se perderem comentários relevantes.

No Termo 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*, local físico ou plataforma virtual, dia e horário para a realização da entrevista.

Os benefícios apresentados foram: a oportunidade de reflexão sobre a preparação para a aposentadoria e o apoio na elaboração da proposta de projeto a ser apresentado à gestão do IFSertãoPE 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. Salienta-se que não houve incentivo financeiro ou de outra natureza material como contrapartida à participação na pesquisa.

3.5 ANÁLISE DE DADOS

A análise estatística descritiva foi utilizada para avaliar os dados obtidos através do questionário eletrônico. Neste tipo de análise 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

planilha gerada no Excel pelo *Google Forms*. Os dados estatísticos foram apresentados em porcentagem, isto é, por análise univariada, utilizando-se de tabelas e gráficos para representar as questões fechadas. Para a elaboração das figuras foram usadas as ferramentas Excel e de inteligência artificial, *Chat GPT* e *Notebooklm*.

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). Fez-se uso da técnica de análise categorial, realizada através da análise e exploração do material, com a proposição de categorias temáticas, a partir da identificação dos temas mais recorrentes. Além desta, foi feita 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).

Na pesquisa quantitativa, nas questões abertas de resposta obrigatória foram feitas as categorizações, quantificações e posterior análise estatística. Em uma das questões abertas, as respostas foram dispostas em formato de nuvem de palavras com a representação das mais predominantes. Já nas questões abertas de resposta não obrigatória foram elaborados quadros com as respostas que se destacaram por seu valor e julgamento. Sobre as respostas obtidas nas entrevistas, foram destacadas apenas as que foram diferentes ou complementares das advindas da pesquisa quantitativa.

Ressalta-se que a análise de dados desta pesquisa não tem como objetivo verificar a relação de causa e efeito, tendo em vista que o foco deste estudo é a descrição do período de transição para a aposentadoria junto à instituição e aos servidores na visão dos servidores recém-aposentados. Estudos de levantamento, como este em curso, visam obter informações sobre uma população, pois “[...] 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).

Enfim, nos resultados e discussões todos os dados coletados foram sistematizados considerando os objetivos específicos e analisados a partir do referencial teórico.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

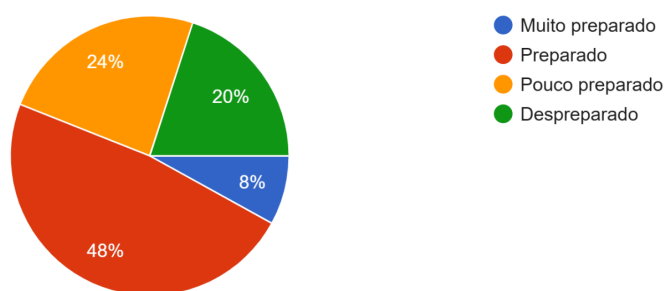
Neste capítulo são apresentados os dados coletados na pesquisa quantitativa e qualitativa, sendo discutidos a partir do referencial teórico. Seu conteúdo está disposto de acordo com os temas abordados nas referidas pesquisas: preparação para a aposentadoria, qualidade de vida no trabalho, gestão do conhecimento e formatação das atividades de preparação para a aposentadoria, complementados com as sugestões concedidas pelos participantes da pesquisa.

Os dados quantitativos foram obtidos através da aplicação de questionário eletrônico junto a 25 servidores do IFSertãoPE aposentados há até cinco anos, complementados com informações advindas das entrevistas semiestruturadas realizadas junto a quatro servidores aposentados há até três anos.

4.1 PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

O nível de preparação para a aposentadoria percebido pelos participantes da pesquisa realizada através de questionário eletrônico está apresentado no Gráfico 1.

Gráfico 1 - O quanto o servidor se sentia preparado para aposentadoria quando se aposentou



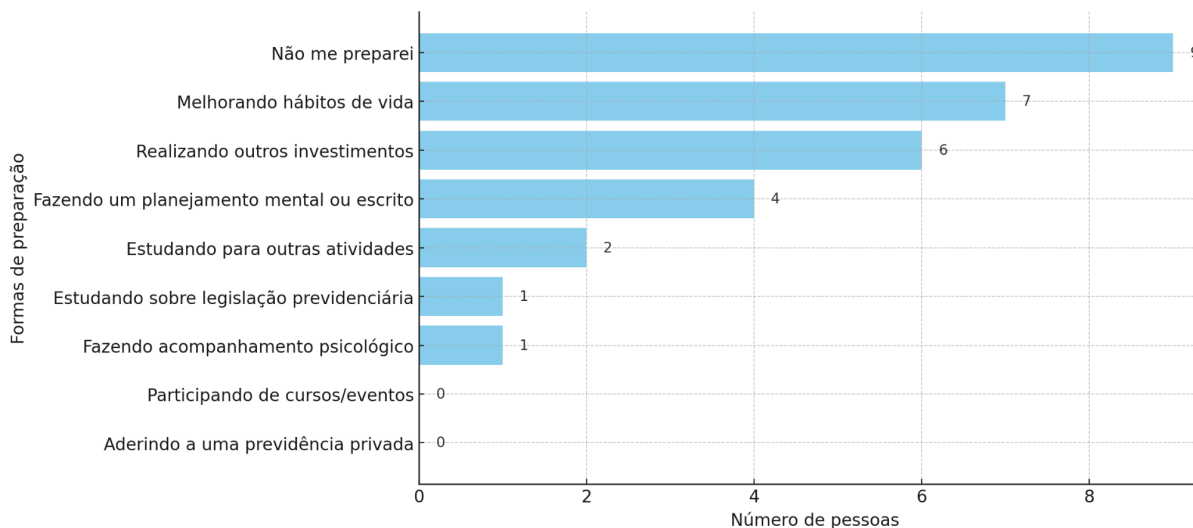
Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Resumindo, 14 (56%) dos participantes se consideraram muito preparados ou preparados para a aposentadoria e os outros 11 (44%) sentiram-se pouco preparados ou despreparados. Sendo assim, quase 50% seriam beneficiados com a oferta de ações de preparação para a aposentadoria. Antunes, Soares e Silva (2015) reforçam a importância da preparação para a aposentadoria como uma ferramenta relevante no âmbito social e da saúde física e emocional quando citam os impactos negativos de uma aposentadoria sem planejamento ou ocorrida de forma abrupta:

maiores chances de haver estresse, aparecimento de doenças severas, separações conjugais e até suicídio.

As ações de preparação para a aposentadoria realizadas pelos participantes estão dispostas no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Ações de preparação para a aposentadoria realizadas pelos participantes da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Das 31 respostas, 21 (70%) indicavam um certo planejamento para a aposentadoria, pois 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, demonstrando que a maioria não fez uma preparação consciente para esta nova etapa de vida. Ademais, ninguém participou de 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 a esta fase quanto os que se planejaram, tendo em vista ser um momento de ruptura e de várias mudanças nas áreas econômicas, sociais, culturais e familiares, permeado por diversos tabus, estigmas e preconceitos (Silva, 2021).

Quanto às motivações para a efetivação da aposentadoria, investigaram-se alguns preditores da decisão da aposentadoria, sendo discriminados na Tabela 3.

Tabela 3 - Motivações para a decisão pela aposentadoria relacionadas ao trabalho

Motivações	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
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.

Todos os preditores podem e devem ser abordados 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, a partir desta pesquisa, quais os que estão impactando mais os servidores no processo de transição para aposentadoria, para priorizá-los nas ações. Assuntos que também podem ser pautas das ações relativas à Gestão da Idade (Silva; Helal, 2024).

Para a instituição é importante serem observadas questões ligadas à: falta de reconhecimento, desejo de maior flexibilidade nos horários, insatisfação com o trabalho, necessidade de mais respeito e consideração de suas ideias, não adaptação às novas tecnologias, ou seja, preditores ligados à percepção do trabalho. Tal resultado é corroborado pelo estudo de Menezes e França (2012), no qual destacou a flexibilidade de horários e o controle do trabalho como fatores que melhoravam a percepção positiva do trabalho, auxiliando na retenção de talentos e ampliação da permanência do servidor na instituição.

Verificou-se que 24% (6) dos participantes da pesquisa estavam com problemas de saúde físicos (3) ou mentais (3). Somando-se aos quatro servidores TAEs que se aposentaram por invalidez e não participaram da pesquisa, contabilizaram-se 10 (28,7%) servidores aposentados nos últimos cinco anos que tiveram problemas de saúde como preditores da aposentadoria, se considerados o total de 35 aposentados. Tal número 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). Portanto, tal situação 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 Gestão da Idade pode ser uma aliada na prevenção de doenças junto aos servidores mais velhos, favorecendo a 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. Uma foi justificada pela proximidade da aposentadoria compulsória e outra, por uma possível mudança na legislação previdenciária que faria burocratizar o processo de aposentadoria, não concretizada a *posteriori*. Situação diferente de outros estudos realizados próximos a 2019, quando houve o anúncio pelo Governo Federal de alterações nas regras para a aposentadoria. Tal fato ocasionou uma corrida para a aposentadoria por aqueles que estavam próximos ou tinham adquirido o direito para se aposentar, como ocorreu na Universidade Federal de Pelotas (Pereira, 2021).

Conhecer os **motivos do requerimento do Abono de Permanência** realizado por 55% dos participantes da pesquisa (16) (Tabela 4), faz-se necessário, dentre outros aspectos, para também ser compreendido o que pode estar influenciando o processo decisório pela aposentadoria.

Tabela 4 - 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.

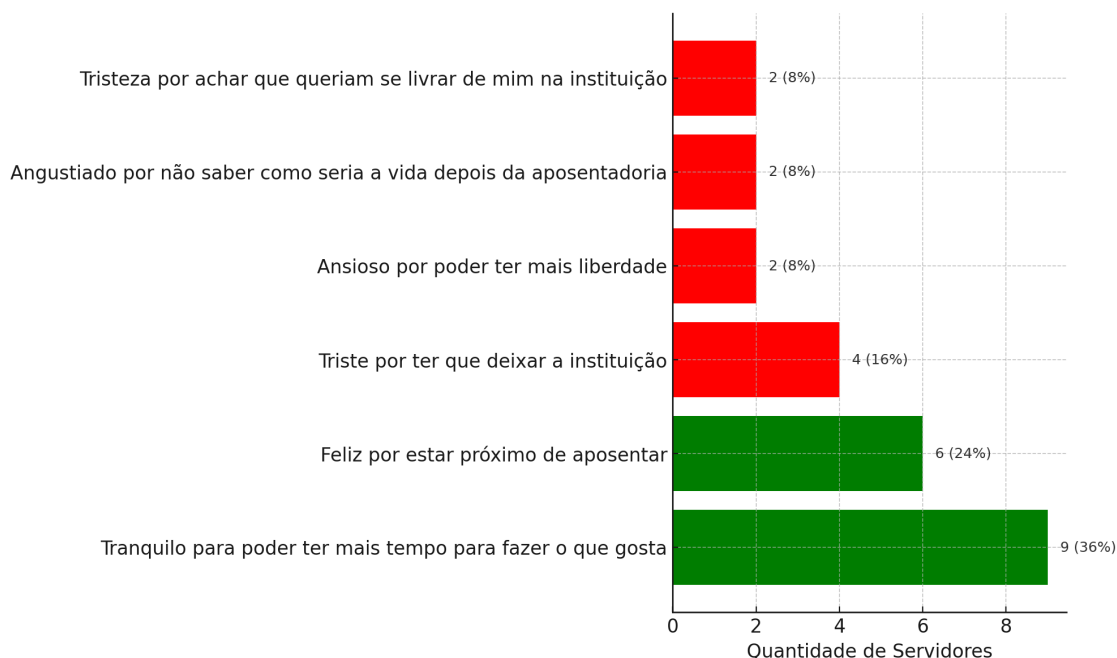
Sobre este questionamento, houve 21 manifestações (63%) que podem estar associadas ao despreparo para a aposentadoria, demonstrando a importância de ser trabalhado este tipo de orientação em nível institucional. A identificação com o trabalho seguida pelas questões financeiras foram as motivações mais recorrentes, tal como percebido em outros estudos como o realizado por Cunha Filho (2022). Murta *et al.* (2014) destacam que o “manejo de finanças” deve ser bem trabalhado nas atividades de preparação para aposentadoria, podendo ser abordado em diversos subtemas: educação financeira, perdas salariais com a aposentadoria, investimentos financeiros, previdência privada, empreendedorismo, *bridge employment*, cuidados com empréstimos consignados, dentre outros.

Os sentimentos no período próximo à aposentadoria estão relacionados no Gráfico 3, com o intuito de investigar a preparação psicológica do servidor para a aposentadoria.

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%) aparentavam não estarem totalmente preparados para a aposentadoria. Nas entrevistas houve ainda menção a sensações

como: “perda da utilidade e da importância, estar chegando ao fim da vida, afastamento, vazio, insegurança e saudade antecipada”.

Gráfico 3 - Sentimentos próximo à aposentadoria



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Os impactos das questões emocionais percebidas no período de transição para aposentadoria são aspectos importantes a serem trabalhados no processo de preparação para esta fase. Murta *et al.* (2014) destacam que a Universidade de Brasília inseriu dentre os objetivos finais do seu PPA: diminuir o surgimento de dificuldades emocionais nos anos que antecedem e sucedem a aposentadoria e melhorar a qualidade de vida.

Ainda sobre a preparação mental para adentrar na nova fase de vida, foi questionado sobre **o sentimento do servidor no último dia de trabalho na instituição** (Tabela 5). Percebeu-se que 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 5 - 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.

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 ocorreu, descrito na Tabela 6, como se sentiu, apresentado na questão anterior e como gostaria que tivesse sido, detalhado em seguida.

Tabela 6 - 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.

Entre os três participantes no qual o último dia foi melhor do que imaginaram, dois tiveram despedida realizada pelos colegas. Vale destacar os depoimentos destes dois aposentados: “foi maravilhoso, pelo diretor, colegas e alunos que deram mensagem de respeito” e “foi melhor do que eu imaginei, [...], fizeram uma homenagem que marcou muito minha vida, gratidão a todos!”.

Dois entrevistados receberam presentes de colegas de trabalho e 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 por sentirem-se reconhecidos, valorizados e gratificados pelos serviços prestados na despedida organizada por colegas e estudantes. Um deles informou que não queria despedida, mas foi convencido por outros servidores a participar. Mencionou que este momento foi muito marcante e importante em sua vida e contribuiu 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”. Importante ressaltar que, dentre os que marcaram ter sido um dia normal, um escreveu: “não houve nada. Como se eu nunca existisse.”

Os resultados deste questionamento fortalecem a necessidade de se ter o reconhecimento pelos serviços prestados ao longo de vários anos na instituição. Tais Iniciativas podem ocorrer em cerimônias coletivas como é realizado no TJPE nos Programas Pratas e Joias da Casa (Pioli, 2023) ou no último dia de trabalho na instituição, como um rito de passagem para a próxima fase (Pereira, 2021).

Os servidores que se aposentaram durante a pandemia mencionaram 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.

Devido à relevância que o reconhecimento tem sido apresentado neste estudo pelos participantes, sugere-se que os aposentados sejam contemplados com ações de valorização pelos serviços prestados, tendo em vista que a maioria não deve ter sido homenageada no período de efetivo exercício.

Como complemento à questão anterior, foi feito o questionamento sobre **como gostariam que tivesse sido o último dia de trabalho na instituição**, cujas respostas foram dispostas na Tabela 7.

Tabela 7 - Como gostaria que tivesse sido o último dia de trabalho

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.

A maioria expressou o desejo de ter havido um momento para agradecimento. Na pergunta de resposta aberta para complementação da questão fechada acima especificada, alguns participantes expuseram seus sentimentos com relação a como gostariam que tivesse sido seu último dia de trabalho: “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...”.

Ademais, se 20% gostariam que o último dia de trabalho tivesse sido normal, então 80% gostariam que houvesse algo. Também pode-se inferir a partir desta resposta que se faz 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.

Pôde-se perceber pelas respostas que não existe um protocolo formalizado de ações para o último dia de trabalho do servidor, o qual pode ser sistematizado e implementado pela Gestão da Idade. Tal procedimento pode colaborar no processo de transição para aposentadoria, amenizando alguns aspectos negativos percebidos nesta fase, tais como a sensação de inutilidade, a dificuldade de aceitação e reconhecimento na aposentadoria (Soares *et al.*, 2007).

Verificou-se também a **percepção dos aposentados há menos de cinco anos referente aos pontos positivos e negativos da aposentadoria**, ou seja, aos benefícios e dificuldades vivenciados por eles na aposentadoria (Tabela 8).

Tabela 8 - Pontos positivos e negativos percebidos na aposentadoria

Qtd.	Pontos positivos	Qtd.	Pontos negativos
17	Ter mais tempo para a família	12	Perdas financeiras
14	Ter mais liberdade com meus horários	12	Diminuição do convívio social
12	Poder praticar atividade física	7	Mudança na rotina
9	Ter mais vida social: amigos, festas, viagens	6	Falta de pertencimento a um grupo
9	Ter mais tranquilidade na vida	2	Sensação de inutilidade

Qtd.	Pontos positivos	Qtd.	Pontos positivos
7	Poder me alimentar melhor	4	Trabalhar mais a espiritualidade
5	Poder trabalhar para ampliar a renda	4	Poder abrir um negócio próprio
5	Poder estudar outra profissão	3	Poder realizar algum sonho esquecido
4	Ter como participar de trabalho voluntário	1	Cuidar da saúde
4	Poder me dedicar a um hobby: leitura, arte, gastronomia, dentre outros		

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Sobre os benefícios ou as percepções de ganho na aposentadoria foi incluída uma questão específica na pesquisa, visando auxiliar o participante a refletir sobre os diversos pontos positivos da aposentadoria, que são muitos em relação aos negativos.

Os participantes destacaram benefícios que podem ser iniciados durante a vida laboral, a partir de uma melhor gestão do tempo, tais como: ter mais tempo para a família, praticar atividade física, ter mais vida social, alimentar-se melhor, trabalhar mais a espiritualidade, praticar hobby e participar de trabalhos voluntários. Devido ao fato das mudanças de comportamentos e de percepções de mundo geralmente ocorrerem a médio 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 *bridge employment* foram marcados por 10 pessoas distintas (40%), a saber: poder trabalhar para ampliar a renda, poder estudar outra profissão e abrir meu próprio negócio. Se incluídos dois entrevistados, um empresário e um que desejava ter outro vínculo empregatício, esse número passa a corresponder a 41,38% dos 29 participantes da pesquisa.

Dentre os pontos negativos ou percepções de perdas na aposentadoria, os mais citados foram: as perdas financeiras, seguido da diminuição do convívio social, mudança de rotina, falta de pertencimento a um grupo e senso de utilidade, demonstrando um certo despreparo financeiro, social e psicológico. Ressalta-se que dos 25 participantes, oito (32%) disseram que não houve nada de negativo na aposentadoria para eles, sendo assim 68% perceberam perdas nesta nova etapa de vida.

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). Para tanto, 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).

Foram questionados também **quais temas relativos à preparação para a aposentadoria eles teriam interesse**, se o IFSertãoPE ofertasse atividades antes e após a aposentadoria (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Interesse por temas de preparação para a aposentadoria antes e depois da aposentadoria



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Observou-se que os interesses são bastante similares no período antes e após a aposentadoria, desse modo os aposentados que ainda não se sentem preparados para a aposentadoria poderão participar do PPA ofertado aos servidores da ativa, não havendo necessidade de ser realizada uma ação específica para os inativos. Assim como em outros estudos, os temas cuidados com a saúde física, mental e financeira são evidenciados como as grandes preocupações. 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 o interesse na inclusão digital pode ter relação com a necessidade de acompanhamento das novas tecnologias surgidas durante e imediatamente após a pandemia, período em que alguns dos participantes se aposentaram.

O tema empreendedorismo foi do interesse de 20% dos aposentados, comungando com o resultado de 28% estar exercendo outra atividade remunerada no período pós-aposentadoria. Estas atividades podem estar ligadas a *hobbies*, tais como artesanato, gastronomia, assessorias técnicas, algo que possibilite a autonomia, flexibilização de horários e trabalhar com atividades prazerosas (França *et al.*, 2019).

Observou-se que será necessário ressaltar entre os servidores da ativa e aposentados a importância do empoderamento de seus direitos sociais, através de ações de sensibilização, tanto em relação ao Estatuto do Idoso, quanto à questão previdenciária.

Buscou-se investigar **os interesses dos aposentados em participar de atividades vinculadas à instituição** (Tabela 9), com o intuito de colaborar para a socialização do conhecimento, oportunizar aos servidores a continuidade do vínculo social após a aposentadoria e auxiliar na diminuição de alguns sentimentos e situações negativas recorrentes em aposentados, tais como: sensação de inutilidade, perda da ideia de pertencimento, saudades, diminuição do convívio social e ociosidade. A alta expectativa de que a aposentadoria vai ser um paraíso pode frustrar o aposentado, pois, caso não esteja preparado para as perdas inerentes ao processo de transição para a aposentadoria, pode experimentar fortes sentimentos negativos (Antunes; Parizotto, 2013).

Constatou-se que 36% dos participantes não têm interesse em participar das atividades propostas. Isto posto, poderia ser realizado um estudo complementar,

visando compreender as motivações deste distanciamento da instituição após a aposentadoria.

As atividades intelectuais, com 29 manifestações, foram as que tiveram a maior quantidade de interessados, já as de lazer tiveram quase a metade de interessados (16). A preferência por atividades intelectuais pode ter relação com o fato de serem servidores de uma instituição de ensino, a qual valoriza o conhecimento.

Nesta questão houve duas limitações, uma foi não ter sido apresentada uma opção específica para o interesse em eventos sociais (festas ou passeios) e a outra, foi ter apenas uma opção para verificar o interesse na participação em eventos de características distintas (científicos, culturais e esportivos).

Tabela 9 - Interesse por atividades vinculadas ao IFSertãoPE após a aposentadoria

Atividades	Qtd.	%
Nenhuma atividade	9	36%
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, oficinairo, instrutor ou árbitro em eventos científicos, culturais ou esportivos	5	20%
Curso de línguas	5	20%
Participação em eventos científicos, culturais ou esportivos	4	16%
Orientação ou coorientação de trabalhos acadêmicos	4	16%

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

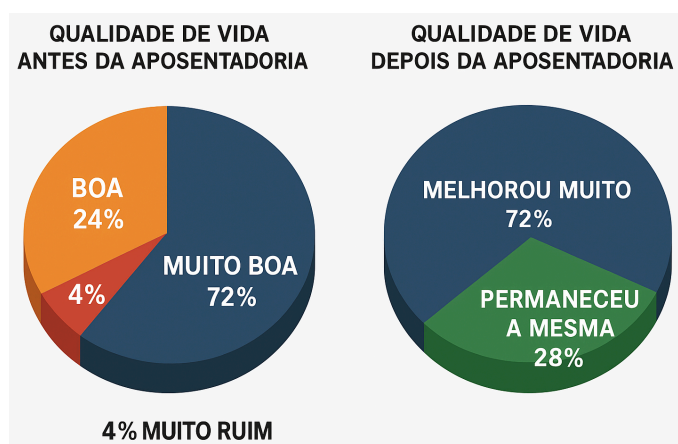
O resultado desta questão pode colaborar na elaboração de um projeto cujo objetivo seja manter o relacionamento junto aos aposentados, podendo ser incluído no planejamento de ações da Gestão da Idade.

A percepção da qualidade de vida dentro e fora do trabalho é um fator de grande influência no período de transição para a aposentadoria, sendo um aspecto relevante na decisão pela aposentadoria e por isso foram inseridas algumas perguntas no questionário relacionadas à ela e apresentadas a seguir.

4.2 PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA ANTES E APÓS A APOSENTADORIA

Com a intenção de comparar a percepção da **qualidade de vida antes e após a aposentadoria** (Figura 2), perguntou-se sobre os dois momentos. A resposta foi 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. No entanto, nas entrevistas pode-se perceber a dificuldade que houve inicialmente na adaptação à nova rotina. Uma fala foi destaque neste sentido: “Se prepare, porque a mudança é brusca! Foi maior do que imaginava! Já tinha observado em outras pessoas... O pior é com as atividades, o preenchimento do tempo.” Outro servidor disse ter demorado uns seis meses para se adaptar e também informou ter sido difícil a redução dos proventos por não ter uma fonte complementar de renda.

Figura 2 - Percepção da qualidade de vida antes e após a aposentadoria



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Foram questionados ainda os motivos das referidas classificações. Sobre a qualidade de vida antes da aposentadoria: 13 responderam porque se sentiam bem, 5 porque gostavam do trabalho, 2 por estarem cansados, 2 com ansiedade e/ou depressão e 1 com problemas de saúde, sendo este último o único que considerou ter qualidade de vida ruim.

Sobre a **qualidade de vida após a aposentadoria**: a melhor gestão do tempo, a flexibilização de horários e a consequente redução do estresse foram as justificativas mais citadas (13), seguidas da disponibilidade de mais tempo para cuidar de si (11), complementado pela possibilidade de poder dedicarem-se mais à

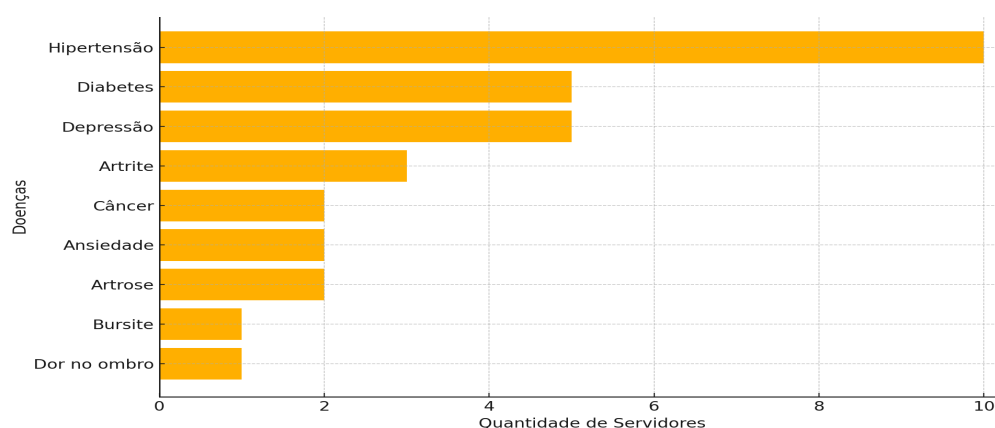
família e a atividades prazerosas (7). Apenas quatro aposentados citaram algo diferente como: estar se sentindo ocioso, estar se dedicando a outro trabalho, ter mais tempo para ajudar outras pessoas e permanecer com a mesma qualidade de vida de antes da aposentadoria. Em resumo, os aposentados estão experienciando mais os aspectos positivos que os negativos da aposentadoria, apontados por Silva (2021). A partir das respostas elaborou-se uma nuvem de palavras (Figura 3) com as que mais se destacaram entre as respostas.

Figura 3 - 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.

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 duas tiveram cânceres (Gráfico 5). Apesar de algumas doenças estarem controladas com o auxílio de medicação e outros cuidados, é importante saber conviver da melhor forma possível com estas doenças. Por isso, tais doenças serão priorizadas dentre os conteúdos a serem abordados no tema cuidados com a saúde física e mental. Tais dados reforçam a importância da educação em saúde, triagem, intervenções, programas de condicionamento físico, gestão do estresse e ambientes físicos adequados (Boehm; Schroder; Kunze, 2013 *apud* Silva; Helal, 2024).

Gráfico 5 - Doenças dos servidores nos últimos três anos antes da aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Questionou-se também sobre a **ocorrência de ageismo dentro do IFSertãoPE e sobre alguns fatores de influência na qualidade de vida no trabalho nos últimos três anos antes da aposentadoria** (Tabela 10).

Tabela 10- 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, 36% da população participante da pesquisa. Das 39 manifestações realizadas nesta questão, 10 (27,7%) foram relacionadas a dificuldades com a rotina, acessibilidade e ambiente adequado. É necessário conhecer e compreender as dificuldades no ambiente laborativo, para extingui-las ou

reduzi-las, para tanto a política de QVT deve ser desenvolvida em caráter preventivo (Silva *et al.*, 2019).

Percebeu-se ainda que 66% dos servidores não sentiam que suas ideias e sugestões eram valorizadas dentro da instituição, o que pode ser um sinal da existência de ageísmo em nível institucional. Além disso, houve seis pessoas distintas (24%) que marcaram questões ligadas diretamente à discriminação etária. O ageísmo é considerado um desafio mundial, podendo causar diversos problemas de ordem física e mental (OMS, 2015).

Nas entrevistas, dois dos quatro entrevistados mencionaram haver necessidade da instituição tratar os servidores mais velhos de modo especial, com um cuidado adicional aos que estiverem próximos 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, [?]).

Investigaram-se **as dificuldades que os servidores tiveram na execução do trabalho nos últimos três anos de atuação na instituição** (Tabela 11).

Tabela 11 - 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, nove (56%) estavam relacionadas com questões de limitação física

ou cognitiva. Fonseca (2019) ressalta que proporcionar QVT está entre as estratégias a serem adotadas pelas instituições públicas na promoção da responsabilidade social junto aos servidores.

Por conseguinte, verificaram-se as **ações realizadas pelo servidor ou pela instituição para a diminuição das dificuldades apresentadas na execução das atividades laborais** nos últimos três anos antes da aposentadoria (Tabela 12).

Tabela 12 - 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.

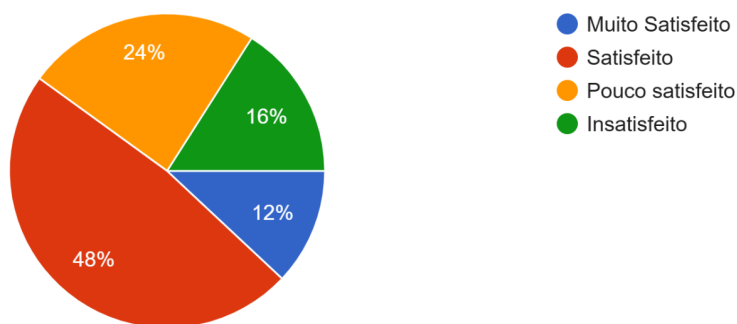
O apoio da rede social (colegas de trabalho) em 74% dos casos na superação das dificuldades e a baixa procura por ajuda junto à chefia imediata (37%) e ao setor de saúde (32%), destacam a necessidade de melhorar a comunicação interna verticalmente e o suporte que a gestão e profissionais de saúde da instituição podem oferecer em situações relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Ademais, é preciso estimular os cuidados com a saúde, junto a médicos e outros profissionais externos à instituição, em ações preventivas e de tratamento, tendo em vista que apenas 16% informaram tal comportamento. Situação mais preocupante que a percebida em pesquisa realizada por Cunha Filho *et al.* (2022), na qual se verificou que 55,5% dos servidores faziam consultas médicas preventivas de rotina e 30,3% afirmaram realizar exames ofertados pela instituição, apesar do serviço ser gratuito.

É importante salientar que já existe na instituição uma prática de adaptação do servidor a atividades ou setores mais condizentes com as suas capacidades

físicas ou mentais, tendo em vista que oito pessoas modificaram suas atividades laborais a pedido ou por sugestão de outros.

Sobre o nível de satisfação do servidor com a instituição quando se aposentou, 60% disseram estarem muito satisfeitos ou satisfeitos e 40% pouco satisfeitos ou insatisfeitos (Gráfico 6).

Gráfico 6 - Nível de satisfação com a instituição quando se aposentou



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Investigou-se, em questão aberta não obrigatória, o que **colaborou na escolha do nível da sua satisfação com a instituição** quando se aposentou. As justificativas apresentadas para a pouca satisfação ou insatisfação foram a: falta de reconhecimento pelos serviços prestados (5), questões administrativas (3), tais como a pouca orientação sobre os assuntos previdenciários e relacionamentos ruins no trabalho (2) (Tabela 13).

Tabela 13 - 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.

Estes aspectos de influência negativa na percepção do trabalho pelos 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).

4.3 GESTÃO DO CONHECIMENTO

Sobre as **práticas de Gestão do Conhecimento quando da aposentadoria do servidor** (Tabela 14), 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 duas disseram ter realizado uma transferência satisfatória e de qualidade.

Tabela 14 - Práticas de Gestão do Conhecimento no processo de aposentadoria

Situação negativa	Qtd.
Não houve repasse porque não me solicitaram.	10
Não houve repasse porque não havia substituto.	7
O repasse do conhecimento não foi bem realizado porque não houve orientação.	2
Houve um pequeno repasse, sem aprofundamento.	2
Houve um período de transição, porém não o suficiente para o repasse total de conhecimento.	2
Não houve repasse porque não houve 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 e conhecimentos.	2

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

A partir da pesquisa, também foi possível perceber a necessidade de melhoria na comunicação interna no processo de concessão da aposentadoria, pois houve situações em que a portaria do benefício foi emitida sem ter havido o repasse de informações básicas e resoluções de pendências administrativas. Além disso, nestes casos a chefia imediata não foi consultada antes da publicação da portaria, ocasionando prejuízos para os serviços administrativos e educacionais.

A Gestão do Conhecimento é importante para a retenção das aprendizagens e conhecimentos dos servidores e melhoria de suas autoestima e sentimentos de pertencimento e valorização (Antunes; Soares; Silva, 2015).

Com o resultado das pesquisas tentou-se identificar os melhores formatos para a oferta de atividades de preparação para aposentadoria no IFSertãoPE.

4.4 FORMATAÇÃO DAS ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

A partir das pesquisas bibliográficas, documentais, quantitativa e qualitativa, incluindo o perfil dos participantes, pôde-se verificar algumas questões a serem pontuadas na formatação das atividades de preparação da instituição e dos servidores para a aposentadoria.

Sobre o público-alvo das atividades, se houver necessidade de limitação de vagas, terão prioridade para participar das atividades os servidores: em abono de permanência, com até 10 anos para o cumprimento dos requisitos para a concessão da aposentadoria, com indicação de aposentadoria por invalidez e aposentados. Porém as atividades serão abertas a todos os servidores da instituição. Os familiares também serão convidados a participar em atividades pontuais nas quais a rede de apoio será imprescindível para auxílio ao servidor.

Fonseca (2019) menciona, em seu estudo com instituições públicas de ensino que tinham PPA, que 50% abriam suas atividades a todos os servidores e 16% convidavam familiares dos servidores. Já os servidores em abono de permanência, em processo de aposentadoria por invalidez e há menos de 10 anos para o alcance dos requisitos para a concessão da aposentadoria são considerados como público prioritário em PPA estudado por Garcia (2019).

Referente à metodologia a ser utilizada, as discussões dos temas devem ser profundas e constar apresentação de referências, tendo em vista que a maior parte do público-alvo deverá ter nível superior, tal como 84% dos participantes da pesquisa. Há possibilidade de serem ofertadas atividades presenciais no município de Petrolina, no qual se encontram as três unidades administrativas com maior concentração de servidores mais velhos e onde residiam 80% dos pesquisados.

Em relação às possibilidades de atividades a serem implementadas pela instituição, a partir da constatação que 64% dos participantes aposentaram-se com mais de 25 anos de serviço no IFSertãoPE e 34% com menos de 25 anos de atividades na instituição e da necessidade de melhorar o reconhecimento

profissional dos servidores, sugere-se a implementação de ações de valorização do servidor com diversos formatos, de modo a beneficiar diferentes perfis profissionais.

Questionou-se aos aposentados **como poderiam ser ofertadas as atividades de preparação para a aposentadoria** (Quadro 4), para que houvesse boa participação dos servidores da ativa e aposentados, de modo a ser assertivo na formatação das ações propostas.

Quadro 4 - Preferências na formatação das atividades de preparação para a aposentadoria

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)	peessoas 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)
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: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Vale ressaltar que houve pouca diferença na quantidade de marcações entre a primeira e segunda preferência em 6 dos 10 itens constantes na questão. Por este e outros motivos será necessário fazer uma consulta sobre as preferências do formato e temas das atividades junto ao público de cada edição do Projeto de Preparação para a Aposentadoria, tal como recomendado por Pereira (2021) e Garcia (2019).

Apesar de ter havido pouca adesão dos aposentados (3) à participação de familiares nas capacitações, é importante o envolvimento deles, especialmente quando abordados temas específicos, tais como redes de apoio social e planejamento de vida pós-carreira, dentre outros assuntos a depender da demanda do servidor (Silva; Helal, 2019).

Sobre o quantitativo de participantes nas atividades, todos os entrevistados mencionaram que a resposta dependeria do formato, metodologia e conteúdo das atividades, por exemplo, se presencial ou virtual e de acordo com a dinâmica a ser realizada nas atividades.

Em suma, a pesquisa realizada apontou para que as atividades tivessem formato semipresencial ou presencial com a participação de até 25 pessoas, sendo presencial. Sobre os encontros, a carga horária de cada um seria de uma a duas horas de duração, apresentando um ou dois conteúdos, com periodicidade semanal ou mensal, às quartas-feiras, no período vespertino ou matutino.

Devido à não ter havido unanimidade nas respostas referente à formatação das atividades, este resultado servirá como um norteador na construção do projeto. Por isso, a formatação da oferta das atividades será definida após consulta para verificar as preferências dos inscritos no projeto.

Sobre os profissionais da instituição que poderão auxiliar na execução das ações de Preparação para a Aposentadoria, em abril de 2024, conforme informações obtidas através do Sistema Unificado de Administração Pública do IFSertãoPE (Suap, 2024), existiam 45 servidores lotados nos setores de saúde de todas as unidades administrativas da instituição, que podem colaborar com as ações propostas no Projeto de Preparação para a aposentadoria sugerido através deste estudo: 4 médicos, 6 enfermeiros, 8 psicólogos, 8 assistentes sociais, 2 dentistas, 8 nutricionistas, 5 técnicos de enfermagem, 2 auxiliares de enfermagem, 1 engenheiro e 1 técnico em segurança do trabalho. Além destes técnicos administrativos em educação mencionados, outros da Diretoria de Gestão de Pessoas também poderão auxiliar nas questões ligadas a legislações, procedimentos administrativos para a concessão de aposentadoria, abono de permanência, averbação por tempo de serviço e desenvolvimento de pessoal. Professores das áreas de educação física, administração, psicologia, economia e segurança do trabalho existentes em diversos *campi* da instituição podem ainda estar envolvidos com estas atividades.

Diante da experiência dos aposentados participantes do estudo, foram solicitadas sugestões de melhorias no processo de transição para a aposentadoria na instituição, incluindo a Gestão do Conhecimento, as quais foram especificadas no tópico a seguir.

4.5 SUGESTÕES DE MELHORIAS NO IFSE/ITAPEVA NO PROCESSO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Nas pesquisas quantitativa e qualitativa foram inseridas algumas questões abertas para a coleta de sugestões de **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, pois atualmente apenas uma servidora em toda a instituição realiza tal serviço. Devido ao aumento anual da quantidade de servidores próximos à aposentadoria, faz-se necessário ampliar o número de servidores para a prestação de tais serviços.
- 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) Elaboração de planejamento quando da aposentadoria dos professores, de modo a evitar que um professor inicie as aulas para serem continuadas por um outro professor, objetivando não haver quebra de ensino, metodologias e avaliação.
- e) Oportunização da flexibilização de horários aos servidores próximos à aposentadoria, através da participação no Programa de Gestão de Desempenho (PGD) ou outros meios, para o servidor trabalhar parte do expediente em local que seja de sua preferência. Tal sugestão foi justificada pelas mudanças das necessidades e capacidades físicas dos servidores mais velhos, percebidas, por exemplo, no maior desgaste no deslocamento ao trabalho em determinados horários. Em alguns casos há maior necessidade de idas a consultas médicas.
- f) Redução da carga horária de aulas dos docentes próximos da aposentadoria, para que possam desenvolver atividades ou capacitações, visando colaborar nas progressões e respectivos aumentos dos proventos, para minimizar as reduções financeiras provenientes da aposentadoria. Tal redução também contribuiria para o aumento do tempo disponível 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, de estágio, participação em bancas de avaliação, exercício de funções gratificadas,

ou seja, atividades que demandem menos esforço físico e mais esforço intelectual.

- g) Criação de grupos no *Whatsapp* para a manutenção do contato com os colegas e com a instituição.
- h) Ampliação dos convites aos aposentados à participação de eventos promovidos pela instituição.

Referente à **Gestão do Conhecimento** foram elencadas as seguintes sugestões:

- a) Realização de mentorias aos servidores mais jovens pelos servidores próximos à aposentadoria, para proporcionar a troca de experiências, como acontece em nível mundial em diversas instituições de ensino.
- b) Inserção da obrigatoriedade do servidor que for se aposentar de modo voluntário ou compulsório de realizar transferência de conhecimento ao profissional que for assumir a vaga. Neste contexto a GC deve incluir o repasse de experiências, material didático, informações sobre as disciplinas, projetos em andamento, dentre outras. Os encontros para a socialização do conhecimento devem estar 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) O repasse de informações deve ser realizado também junto à chefia imediata do servidor.
- d) Elaboração de um protocolo de GC para o período de transição para a aposentadoria dos servidores, incluindo: prazo para agendamento da aposentadoria, carga horária mínima para a socialização do conhecimento, orientações de armazenamento, organização e transferência do conhecimento, especificação de setores que devem estar envolvidos, dentre outros aspectos.
- e) Redução das atividades laborais habituais do servidor durante, pelo menos, seis meses antes da aposentadoria, visando oportunizar tempo para a elaboração de relatórios e organização de materiais para 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.

No próximo capítulo os principais achados da pesquisa foram organizados em tópicos, complementados com suas respectivas discussões.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO A PARTIR DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os dados coletados foram sistematizados de acordo com os objetivos específicos propostos para este estudo, relacionados ao processo de transição para a aposentadoria: as facilidades e dificuldades vivenciadas pelos servidores do IFSertãoPE e os aspectos a serem melhorados na instituição.

5.1 FACILIDADES E DIFICULDADES VIVENCIADAS NO PERÍODO DE TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Foram verificadas as facilidades e dificuldades vivenciadas no período de transição para a aposentadoria pelos servidores aposentados há no máximo cinco anos em diversos aspectos, tais como: saúde física e psicológica, qualidade de vida no trabalho e preparação e adaptação à aposentadoria. Ressalta-se que o período de transição para a aposentadoria é compreendido entre seis anos, três anos antes e três depois da aposentadoria, conforme Cunha, Scorsolini-Comin e Marin (2021).

Os aspectos que facilitaram o processo de transição para a aposentadoria poderão ser fortalecidos, melhorados ou ampliados dentro da instituição. Alguns deles poderão ser excluídos ou não priorizados dentre as ações de preparação para a aposentadoria a serem trabalhadas no IFSertãoPE, diante da grande quantidade de atividades que podem ser desenvolvidas com esse objetivo.

Conhecer as dificuldades vivenciadas pelos servidores no período próximo à aposentadoria e logo após a sua concessão (Quadro 5) é importante para que a instituição possa contribuir para mitigá-las.

Quadro 5 – Facilidades e dificuldades vivenciadas no período de transição para a aposentadoria

Questões de pesquisa	Resultados	Discussões
Saúde dos servidores	60% tinham doenças controláveis 28% tinham doenças articulares 20% tinham doenças mentais 32% estavam saudáveis	Inserção de temas específicos de cuidados com a saúde nas ações de PPA e promoção de mais ações preventivas e educacionais na área de saúde física e mental.
Qualidade de vida no trabalho	36% adoeceram devido ao trabalho 34% não tiveram suas ideias e sugestões valorizadas 28% tiveram problemas na rotina, com a acessibilidade e ambiente	Implementar a Gestão da Idade, trabalhar o ageismo junto à comunidade interna e realizar pesquisa de satisfação da QVT.

Questões de pesquisa	Resultados	Discussões
Execução do trabalho	76% tiveram alguma dificuldade 56% tiveram dificuldades físicas ou cognitivas	Importância de temas ligados à saúde no PPA e de introdução da Gestão da Idade
Ações de redução das dificuldades	74% apoiados por colegas 37% recorreram à chefia imediata 32% procuraram o setor de saúde 16% procuraram profissionais externos	Os servidores precisam aproximar-se mais de suas chefias e setor de saúde e serem incentivados a procurar auxílio de profissionais externos.
Sentimentos próximos à aposentadoria	36% negativos, demonstrando despreparo	Trabalhar os sentidos e centralidade do trabalho e identidade
Motivação para o Abono de Permanência	66% motivações negativas 36% gostavam do que faziam 33% incentivo financeiro	Implantar PPA, envolvendo servidores de qualquer idade.
Motivações para a decisão pela aposentadoria	36% falta de reconhecimento 29% problemas de saúde 20% queria mais flexibilidade de horários	Diversificar as ações de reconhecimento, ampliar o acolhimento dos servidores adoecidos e possibilitar maior flexibilidade de horários aos servidores mais velhos
Satisfação com a instituição quando se aposentou	60% muito satisfeitos ou satisfeitos 40% pouco ou muito insatisfeitos (falta de reconhecimento, más relações interpessoais e problemas administrativos)	Trabalhar a Gestão da Idade e QVT com a inclusão de ações de reconhecimento profissional.
Percepção dos pontos negativos da aposentadoria	68% sentiram dificuldades (perdas financeiras, convívio social, mudança de rotina, falta de pertencimento a um grupo)	Importância da implantação de PPA
Percepção dos pontos positivos da aposentadoria	40% possibilidade de ter um outro trabalho (<i>bridge employment</i>)	Temas a serem trabalhados no PPA: educação financeira, empreendedorismo, voluntariado e plano de carreira

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

Foram compilados no próximo tópico os principais aspectos que precisam ser aprimorados administrativamente na instituição para diminuir os impactos negativos provenientes da saída de servidores bastante capacitados e experientes.

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

Buscou-se conhecer quais aspectos o IFSertãoPE precisa dar mais atenção, aprimorar ou implementar ações, para que processo de transição para a aposentadoria possa ser benéfico aos servidores e à instituição (Quadro 6).

Quadro 6 – Aspectos a serem melhorados no IFSertãoPE no processo de transição para a aposentadoria

Questões de pesquisa	Resultados	Discussões
Qualidade de vida no trabalho	Em diversas questões a falta de reconhecimento foi mencionada.	Devem ser implantadas ações de reconhecimento profissional para servidores da ativa e aposentados.
Qualidade de vida no trabalho aos servidores mais velhos	Foi percebido o ageísmo, o impacto da saúde física e mental em quase 30% dos servidores e a necessidade de adequação das atividades.	A Gestão da Idade poderá auxiliar as ações de Gestão de Pessoas para o atendimento de demandas específicas.
Dificuldades na execução das atividades laborais	Em média 35% dos servidores recorreram à chefia imediata, gestão e setor de saúde para auxiliar com as dificuldades na execução do trabalho.	É preciso ampliar o acolhimento dos servidores pela gestão, chefias e setor de saúde na superação das dificuldades no trabalho.
Preparação do servidor para a Aposentadoria	100% não se preparam formalmente para a aposentadoria 44% se consideraram pouco preparado ou despreparado para a aposentadoria 63% dos que solicitaram abono de permanência pareciam estar despreparados para a aposentadoria	A implantação de um PPA irá colaborar para o aumento da qualidade de vida no trabalho dos servidores mais velhos e influenciar positivamente a responsabilidade social da instituição.
Preparação da instituição para a aposentadoria	Está havendo falha na comunicação interna no processo de concessão da aposentadoria.	É preciso sistematizar um protocolo para o processo de aposentadoria
Gestão do Conhecimento antes da aposentadoria	46% não fez repasse de informações 12% repassaram para o sucessor 8% fez socialização satisfatória	Há grande perda de conhecimento e prejuízo na continuidade dos serviços prestados.
Último dia de trabalho	40% foi normal como qualquer outro dia 8% teve despedida feita pelos colegas	Não há um protocolo de ações a serem realizadas no encerramento das atividades dos servidores.
Como gostaria que tivesse sido o último dia de trabalho	80% gostaria que houvesse algo 20% gostaria que fosse normal	Importante consultar o servidor sobre como deseja encerrar o ciclo.

Interesse dos aposentados em participar de atividades vinculadas à instituição	64% dos participantes interessaram-se em participar de atividades educacionais, culturais ou esportivas.	Há necessidade da manutenção da relação institucional com os aposentados.
--	--	---

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa.

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

6 PROPOSTA DE PROJETO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA PARA O IFSERTÃOPE “SER TÃO +”

6.1 APRESENTAÇÃO

Esta pesquisa tem como principal objetivo a elaboração de uma proposta de Projeto de Preparação para Aposentadoria para o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), a partir da visão dos servidores que se aposentaram há no máximo cinco anos, contendo ações que possam beneficiar os servidores e a instituição. Este projeto será formatado como Produto Técnico, conforme orientações do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), a fim de ter uma apresentação prática e objetiva para ser apreciada por gestores públicos, facilitando a tomada de decisão e o processo de implantação.

Vale salientar que o IFSertãoPE já possui um Programa (Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFSertãoPE, PPSQVT) cujo um dos seus objetivos é trabalhar a temática Envelhecimento Ativo, Educação e Preparação para a Aposentadoria. Por este motivo está sendo proposto um projeto para auxiliar na execução das ações deste Programa, que deve ter o envolvimento de servidores ligados à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional, Diretoria de Gestão de Pessoas, Coordenação de Qualidade Vida, Saúde e Segurança no Trabalho, Comitê Central de Qualidade de Vida do Servidor do IFSertãoPE, além das Coordenações de Gestão de Pessoas, setores de saúde e Comissões de Qualidade de Vida no Trabalho dos Campi.

O título do projeto teve como referência a temática “Envelhecimento Ativo, Educação e Preparação para a Aposentadoria” do PPSQVT. “Ser Tão +” remete à possibilidade do servidor ser muito mais após a aposentadoria, a partir de um envelhecimento ativo, e também refere-se aos servidores 50, 60 e 70+, público-alvo das ações propostas no projeto.

6.2 JUSTIFICATIVA

O rápido crescimento da qualidade de vida no Brasil vem contribuindo para o aumento da expectativa de vida após a aposentadoria, por isso o envelhecimento da população brasileira vem sendo alvo de várias políticas públicas. Neste sentido, faz-se necessário orientar as pessoas a terem uma vida ativa, longa e saudável, incluindo o período após a aposentadoria.

Existem muitos paradigmas que permeiam o inconsciente coletivo dos trabalhadores referente à aposentadoria, o que faz com que esta nova fase de vida contenha muitas incertezas, medos, angústias. Portanto, planejar-se para vivenciar esta etapa é importante para que se tenha uma boa qualidade de vida neste período, que pode ter duração semelhante ao do trabalho.

Estima-se o crescimento do número de servidores com idade acima de 50 anos nas instituições públicas, devido ao aumento da idade mínima para a concessão da aposentadoria, ao maior tempo de contribuição para o recebimento máximo dos proventos na aposentadoria, aos benefícios advindos do Abono de Permanência e à idade máxima da aposentadoria compulsória (75 anos). Para tanto, a introdução da Gestão da Idade dentro das políticas de Gestão de Pessoas poderá colaborar no atendimento das necessidades específicas da força de trabalho envelhecida. A atenção aos servidores mais velhos envolve cuidados com a saúde física e mental, acessibilidade, auxílio com tecnologias, flexibilização da jornada e horário de trabalho, adequação de atividades e funções. Esta gestão contribui para que os servidores continuem agregando valor à organização e tendo boa qualidade de vida no trabalho.

Identificou-se na pesquisa que 68% dos participantes tiveram dificuldades na execução do trabalho no final do exercício de suas atividades no IFSertãoPE. Destes, a metade modificou suas atividades, a pedido ou por sugestões de outras pessoas, nos últimos três anos antes da aposentadoria. No entanto, tal cultura precisa ser institucionalizada, a fim de que possa ser aplicada em todas as unidades.

Ter servidores com idade avançada nas instituições públicas de ensino é bastante positivo no que concerne ao conhecimento acumulado e retorno dos investimentos em capacitações realizadas pelos servidores. Considerando, por exemplo, que um docente ou TAE cursou mestrado, doutorado e pós-doutorado

após o seu ingresso na instituição, sua dedicação exclusiva aos estudos pode ter tido duração de sete anos. Valorizar os servidores mais velhos é essencial para o reconhecimento da sua dedicação ao trabalho, capacitação e prestação de bons serviços. Ademais, é importante incentivar as trocas de experiências através do convívio intergeracional, devido aos seus inúmeros benefícios para o desenvolvimento e inovação das atividades da instituição.

O envolvimento de aposentados em atividades acadêmicas, culturais, esportivas ou sociais promovidas pela instituição beneficiará tanto a instituição, quanto os servidores próximos da aposentadoria e recém-aposentados no processo de transição para a aposentadoria, por oportunizá-los a continuidade do vínculo social e a troca de experiências junto a servidores e estudantes.

Para auxiliar na socialização do conhecimento, é fundamental que sejam instituídos procedimentos e regulamentações referentes à Gestão do Conhecimento no IFSertãoPE. Ações nesta área irão 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, redistribuição ou remoção.

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 é a relacionada ao período de transição do servidor para a aposentadoria. Pois, após a concessão da aposentadoria, há dificuldades em se estabelecer contato com os aposentados e não existe mais a obrigatoriedade dos mesmos trabalharem para a instituição. Sendo assim, o repasse de conhecimento para os seus substitutos devem ocorrer antes do encerramento das atividades laborais do servidor junto à instituição.

A memória institucional também perde com a aposentadoria dos servidores, em especial, daqueles que estão desde a criação da instituição que possui 42 anos, como é o caso de muitos servidores que já se aposentaram e de vários que estão prestes a se aposentar. Desse modo, é urgente o resgate da história junto a estes servidores, para que se possa construir um memorial e salvaguardar a história da instituição.

6.3 OBJETIVOS

6.3.1 Objetivo geral

Colaborar para que o processo de transição para a aposentadoria seja benéfico para os servidores e para o IFSertãoPE.

6.3.2 Objetivos específicos

- a) Apoiar os servidores na decisão consciente sobre a aposentadoria e no planejamento da vida após aposentadoria;
- b) Auxiliar os servidores da ativa e aposentados para que tenham um envelhecimento ativo e saudável;
- c) Colaborar na superação das dificuldades comuns à fase de transição para a aposentadoria vivenciadas pelos servidores;
- d) Contribuir para a introdução da Gestão da Idade nas políticas de Gestão de Pessoas da instituição;
- e) Institucionalizar e padronizar ações de reconhecimento e valorização dos servidores pelos serviços prestados;
- f) Incentivar o desenvolvimento de procedimentos na área de Gestão do Conhecimento quando do encerramento das atividades laborais dos servidores.

6.4 ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO DO SERVIDOR PARA A APOSENTADORIA

Neste tópico serão apresentadas as atividades de preparação do servidor para a aposentadoria, incluindo a descrição do público-alvo, a periodicidade, as estratégias de divulgação, a inscrição no projeto, a metodologia, os temas e conteúdos direcionados a todos os perfis de servidores e aos que estão próximos à aposentadoria, os profissionais que podem desenvolver as ações, a certificação dos participantes e a avaliação das atividades.

6.4.1 Público-alvo

Servidores da ativa de qualquer idade (docentes e técnicos administrativos em educação), em especial os servidores com mais de 50 anos, em Abono de Permanência, indicados à aposentadoria por invalidez, a 10 anos de adquirir os requisitos para a aposentadoria e aposentados, além de familiares dos servidores em ações específicas.

O IFSertãoPE também será beneficiado, com destaque para a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e a Diretoria de Gestão de Pessoas, pela colaboração no fortalecimento da responsabilidade social, aprimoramento das ações de Gestão de Pessoas, melhoria da cultura organizacional, socialização do conhecimento e salvaguarda da memória institucional.

Tendo em vista a preocupação com os recursos financeiros estar entre as principais questões a serem inseridas no planejamento para a aposentadoria e ao fato dos investimentos financeiros demorarem, em geral, muitos anos para começarem a apresentar resultados favoráveis, é importante os servidores iniciarem o planejamento financeiro desde o início da atividade profissional. A complementação de renda para a compensação das perdas de auxílios e gratificações que não são incorporados aos provimentos é um dos motivos dessa preocupação comum. 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 à cultura das pessoas no Brasil 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 importante, 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, a depender das especificidades do servidor.

A maioria dos servidores informou ter relacionamento a dois (72%), o que significa que a mudança de vida pós-aposentadoria também irá impactar diretamente o(a) companheiro(a). Ademais, aqueles que não têm 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.

6.4.2 Periodicidade

As atividades de preparação para a aposentadoria devem ser ofertadas anualmente com carga horária total mínima de 36h. Preferencialmente promovidas entre os meses de fevereiro a novembro, devido às especificidades inerentes às atividades de ensino.

Será necessário acontecer anualmente para atender o público-alvo composto por aproximadamente 359 servidores em janeiro de 2025 (324 da ativa com mais de 50 anos e 35 com menos de cinco anos de aposentadoria). Ressalta-se ainda que no início de 2025 o IFSertãoPE possuía 1479 servidores na ativa, dos quais 324 tinham 50 anos ou mais, destes 48 servidores encontravam-se em Abono de Permanência, além dos 119 servidores aposentados, dos quais 35 estão em período de transição para a aposentadoria.

6.4.3 Estratégias de divulgação

A ampla diversificação de estratégias para a divulgação deve-se ao fato de ser um projeto novo 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. A divulgação deve contemplar 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, tais como:

- a) Publicação de notícias no *site* institucional, no Sistema Unificado de

Administração Pública (Suap) na aba de notícias e nas redes sociais oficiais da Reitoria e dos Campi, atualmente *Instagram e Facebook*;

- b) Envio de mensagem através do *e-mail* institucional aos servidores da ativa e de e-mail pessoal para os aposentados;
- c) Aviso em reuniões institucionais;
- d) Fixação de cartazes em locais estratégicos nas unidades administrativas;
- e) 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;
- f) Apoio das chefias imediatas na divulgação e liberação dos servidores;
- g) Estabelecimento de parcerias para a divulgação com os sindicatos e associações dos servidores.

6.4.4 Inscrição no projeto

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. Sendo assim, 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.

6.4.5 Metodologia

As metodologias utilizadas nas atividades de preparação para a aposentadoria serão escolhidas pelos instrutores das atividades em conjunto com a coordenação do projeto, de modo a diversificar as metodologias das ações, a fim de as tornarem dinâmicas e atrativas aos participantes.

Os depoimentos dos aposentados em todas as atividades servirão para reforçar a importância da preparação para a aposentadoria, trocar experiências e manter os aposentados próximos da instituição.

A seguir são destacados aspectos a serem considerados na metodologia destas atividades:

- a) Apresentar o projeto aos participantes na primeira atividade.
- b) Repassar orientações para a melhor condução das atividades e aproveitamento do conteúdo à cada encontro.
- c) Possibilitar um atendimento individual com psicólogo institucional para orientação para a aposentadoria.
- d) Possibilitar um atendimento individualizado para o participante tirar dúvidas sobre a aposentadoria junto à Diretoria de Gestão de Pessoas.
- e) As atividades poderão ser no formato de vivências, palestras, mesas-redondas, rodas de diálogo, oficinas, minicursos, *workshops*.
- f) Utilizar instrumentos didáticos diversos como projeção de filmes, leituras seguidas de discussão, dinâmicas, considerando o nível de escolaridade dos inscritos.
- g) Abordar os temas, preferencialmente, de forma teórica e prática.
- h) Iniciar as atividades expondo os temas de interesse dos servidores da ativa e aposentados, a exemplo dos relacionados à qualidade de vida. Em seguida os temas mais específicos para os que já têm previsão de quando irão se aposentar.
- i) Começar a parte direcionada aos servidores próximo à aposentadoria com uma breve apresentação pessoal, incentivando os participantes a relatarem os sentimentos relacionados à aposentadoria e as motivações para a requisição do abono de permanência ou da aposentadoria, sendo o tema Trabalho e sua Centralidade o primeiro a ser abordado.

6.4.6 Temas e conteúdos

A cada edição todos os temas deverão ser abordados, no entanto em alguns temas por haver muitas possibilidades de conteúdos e não ser possível abordá-los todos na carga horária sugerida, faz-se-á necessário priorizados os conteúdos de interesse dos participantes.

6.4.6.1 Temas de interesse comum a todos os públicos

Cuidados com a saúde mental: apresentação das doenças mais comuns, suas características e como tratá-las (estresse, ansiedade, depressão, Síndrome de Adaptação Geral (SAG), síndromes do pânico e de *burnout*, 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; inteligência emocional e ageismo.

Cuidados com a saúde física: a importância de fazer exames de rotina anualmente e a necessidade do acompanhamento médico 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, ombro, tabagismo e alcoolismo).

Cuidados com a alimentação: importância da alimentação balanceada; mitos e verdades sobre suplementação alimentar; alimentação após os 50 anos e cuidados com a hidratação.

Legislação previdenciária: tipos de aposentadoria (voluntária, compulsória e por invalidez) e seus respectivos pré-requisitos para a concessão, regras de reajustes e aumentos, averbação por tempo de serviço, perdas específicas nos proventos de cada cargo, 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 eleger prioridades e poupar para o alcance de objetivos de curto, médio e longo prazo; como evitar dívidas, apresentação de situações de endividamento, formas de

negociá-las e alternativas de planejamento de liquidação de dívidas; uso inteligente de créditos; precauções com os empréstimos e cuidados com a violência patrimonial.

Tipos de investimentos: tesouro direto, poupança, Certificado de Depósito Bancário (CDB), Ações, Letras de Crédito, Letras de Câmbio, previdência privada (Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público, Funpresp), aquisição de *bitcoins*, dólar, ouro ou imóveis.

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; *bridge employment* (emprego de ponte).

Voluntariado: benefícios do envolvimento em atividades de voluntariado para o bem-estar; 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.

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 promoção e de comercialização.

6.4.6.2 Temas de interesse aos servidores próximos à aposentadoria

Trabalho e sua centralidade: identidade associada ao trabalho, sobrenome corporativo, função social, autoestima/autoimagem, os sentimentos associados à aposentadoria, mudanças de vida após a aposentadoria, benefícios e dificuldades na aposentadoria.

Cuidados com a saúde física, mental e alimentar após os 50 anos.

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; sensação de ninho vazio.

Direitos sociais: Estatuto do Idoso e Política Nacional da Saúde da Pessoa Idosa.

Associativismo: benefícios da criação de uma associação dos aposentados da instituição; 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 e de novas tecnologias, a exemplo de aplicativos de bancos, de transporte, governamentais como Sou.gov, Meu INSS; dentre outras necessidades que podem ser sugeridas pelos participantes.

Planejamento de vida pós-carreira: preditores da aposentadoria, *bridge employment* e elaboração de plano de vida antes e após a aposentadoria.

Atividade para resgate da memória institucional: relato das trajetórias de vida de cada participante próximo à aposentadoria com a apresentação de fotografias e vídeos, documentos, para a produção de material a ser utilizado em homenagem aos aposentados e/ou no último dia de trabalho na instituição e para a construção de um memorial da instituição (físico e digital).

6.4.7 Profissionais envolvidos

Profissionais da instituição e convidados de instituições parceiras: Instituto Federal da Bahia (IFBA), Universidade Federal do Vale do São Francisco (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. A instituição possui um quadro de servidores bastante amplo, diversificado e qualificado. As parcerias serão firmadas apenas na abordagem de temas bastante específicos quando não houver profissionais habilitados ou perceber-se a

importância de ser abordado por colaborador externo em assuntos delicados e/ou polêmicos.

6.4.8 Certificação

A certificação será concedida aos participantes que estiverem presentes em pelo menos 70% da carga horária de cada atividade, podendo ser emitida ao final de cada atividade e/ou ao término de todas as atividades do projeto. Faz-se necessária para atestar a declaração de comparecimento junto às chefias imediatas e conceder certificação para fins de progressão por capacitação.

6.4.9 Avaliação

Ao final de cada atividade será solicitado aos participantes o preenchimento de questionário (físico ou virtual) de avaliação para verificar a opinião dos participantes 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.

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. Esta visa analisar se as atividades de fato contribuíram para uma melhor qualidade de vida e preparação do servidor para o período da aposentadoria.

Deve-se ainda realizar um encontro anual com os servidores que participaram das ações de preparação para aposentadoria para verificar as mudanças efetivas. Sugere-se também fazer um acompanhamento dos servidores por cinco anos após a aposentadoria, visando ter uma visão abrangente e sistematizada da eficácia do projeto.

6.5 ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DE SEUS SERVIDORES

A seguir serão apresentadas as atividades de preparação da instituição para a aposentadoria dos seus servidores, contendo a descrição das ações administrativas relacionadas à aposentadoria dos servidores, à Gestão da Idade e à Gestão do Conhecimento, incluindo o público-alvo, a metodologia e a periodicidade.

6.5.2 Ações administrativas relacionadas à Aposentadoria

- a) Padronização de procedimentos para o encerramento do ciclo de trabalho na instituição;
- b) Orientação dos servidores em processo de desligamento sobre a GC (importância, metodologias, setores e servidores a serem envolvidos);
- c) Realização de evento anual para homenagear os servidores que se aposentaram nos últimos 12 meses (Apêndice G - Sugestão de programação);
- d) Melhoria, padronização e normatização dos procedimentos para a concessão da aposentadoria, incluindo a criação de fluxos de serviços;
- e) Planejamento da GC 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;
- f) Verificação da possibilidade de inclusão, em editais de concurso público ou processo seletivo, de pré-requisito para o candidato assumir a vaga ser a participação em 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.
- g) Redução das atividades laborais rotineiras nos últimos seis meses de atuação na instituição, visando disponibilizar mais tempo para o processo de GC no processo de aposentadoria;
- h) Manutenção das informações referentes à concessão da aposentadoria atualizadas nos canais de comunicação oficiais da instituição;
- i) Estabelecimento de cronograma mensal de atendimentos individualizados para orientação dos servidores com relação à concessão da aposentadoria;

- j) Acompanhamento sistemático do planejamento das aposentadorias, visando auxiliar a instituição na recomposição da força de trabalho através de concursos públicos ou processos seletivos;
- k) Elaboração de relatórios anuais sobre a concessão e previsão de aposentadorias.

6.5.3 Ações relacionadas à Gestão da Idade

As ações relacionadas à Gestão da Idade apresentadas a seguir têm como público-alvo os 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, além dos servidores aposentados.

As modificações no corpo e na mente começam a serem 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. Os aposentados também devem ser alvo das ações de reconhecimento e de convivência intergeracional.

- a) Incentivo à convivência intergeracional harmônica e saudável entre estudantes e servidores, estimulando a formação de grupos de trabalho, pesquisa, extensão, ensino e inovação, comissões e projetos, contendo pessoas com diferentes idades;
- b) Ações informativas de combate à discriminação etária dentro da instituição;
- c) Estímulo à denúncia de situações que possam configurar etarismo junto aos diversos canais em nível institucional;
- d) Investigação das necessidades específicas dos servidores mais velhos, para a oferta de um ambiente de trabalho adequado a possíveis limitações físicas, através da aquisição de mobiliário e equipamentos e realização de intervenções arquitetônicas;
- e) Disponibilização de um ambiente com mobiliário e localização favoráveis ao descanso dos servidores nos intervalos das atividades em todas as unidades administrativas;
- f) 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;

- g) Adequação das atividades laborais do servidor mais velho, por meio da modificação de setor, atividades ou ajustes na rotina de trabalho, sempre que possível e necessário;
- h) Uso de diferentes metodologias na introdução de novas tecnologias e/ou oferta de suporte individualizado, quando necessário;
- i) Incentivo aos servidores procurarem apoio junto aos profissionais dos setores de saúde e qualidade de vida do servidor;
- j) 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);
- k) Realização anual de Encontro dos servidores aposentados (Apêndice G - Sugestão de programação do Encontro);
- l) Incentivo à participação de aposentados nas atividades acadêmicas, culturais, sociais e esportivas promovidas pela instituição como participantes ou instrutores, de modo voluntário ou através de seleção via edital;
- m) Produção de crachá institucional para os servidores aposentados, a fim de facilitar o acesso e trânsito na instituição quando forem participar de atividades, visitar colegas ou resolverem questões administrativas;
- n) 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.

6.5.4 Ações de Gestão do Conhecimento

As ações ligadas à Gestão do Conhecimento ações abaixo especificadas têm como público-alvo os servidores que estejam no processo de transição para a aposentadoria: em Abono de Permanência, próximos da aposentadoria compulsória ou que já tenham previsão de data para a aposentadoria voluntária.

- a) Promoção de mentorias e outras atividades para auxiliar na socialização do conhecimento dos servidores mais experientes aos servidores mais jovens.

- a) Priorização, sempre que possível, de convites destinados aos servidores próximos à aposentadoria para a participação em eventos científicos como palestrantes, debatedores em mesas-redondas, instrutores de oficinas, dentre outros.
- b) 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.
- c) Realização de pesquisa sobre o processo de GC existente na instituição para aprimoramento, padronização e normatização de fluxos e procedimentos.
- d) Elaboração e aprovação de regulamentações internas referente à GC.
- e) Construção de um memorial virtual e físico sobre a história da instituição.
- f) Criação de uma Coordenação específica para tratar da temática na instituição ligada à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional.

6.5.5 Metodologia

Sobre a periodicidade, devido ao fato de haver uma grande rotatividade de estudantes e servidores, 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, 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 e Gestão do Conhecimento forem estabelecidas como políticas internas da instituição as ações deverão ser permanentes.

A seguir são apresentadas propostas de meios para a realização das ações administrativas, ligadas à GI e GC, para a preparação da instituição para a aposentadoria.

- a) Promoção de vivências, palestras, mesas-redondas, rodas de diálogos, minicursos, oficinas, visando capacitar e sensibilizar os servidores;
- b) Intercâmbio de experiências exitosas com outras instituições;
- c) Reformulação do organograma da Diretoria de Gestão de Pessoas e Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional;
- d) Elaboração e aprovação de normatizações internas referentes à GI e GC;
- e) Criação de comissões internas para auxílio no planejamento e execução de

ações;

- f) Incentivo à capacitação de servidores na área de Preparação para a Aposentadoria, Gestão da Idade e Gestão do Conhecimento;
- g) Garantia de recursos anuais para as ações de PPA, GI e GC;
- h) Incentivo e desenvolvimento de projetos de extensão, ensino, pesquisa ou inovação nos Programas de Incentivo Institucionais, com o apoio de bolsistas para a execução de algumas ações de PPA, GI e GC. Por exemplo, pode ser executado projeto com estudantes de computação para auxiliar os servidores mais velhos na introdução de novas tecnologias e criação de sistemas para padronização de procedimentos, dentre outras;
- i) Inserção de objetivos e metas no PDI relacionada à GI e GC;
- j) Realização de palestras informativas, mutirões de saúde, dentre outras ações promocionais para aproximação dos servidores aos setores de saúde e qualidade de vida;
- k) Realização de pesquisas com os servidores da ativa sobre a qualidade de vida no trabalho, gestão do conhecimento e preparação para a aposentadoria pelo Sistema Unificado de Administração Pública, formulário eletrônico ou presencial;
- l) Introdução dos eventos propostos no calendário de eventos anual da instituição;
- m) 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;
- n) Realização de entrevistas com os servidores aposentados e próximos à aposentadoria, coleta, seleção e organização de material visual ou em audiovisual para a salvaguarda da memória institucional.

6.6 AVALIAÇÃO DO PROJETO SER TÃO +

É importante que o servidor ao se aposentar possa refletir sobre a sua preparação para a aposentadoria e dar um *feedback* sobre as ações institucionais promovidas para esta finalidade. Para tanto, sugere-se que o servidor no seu último

dia de trabalho na instituição responda 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, à Gestão do Conhecimento, à 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 quando aposentado tem interesse em participar de ações vinculadas à instituição, quais e como, além de servir na manutenção do cadastro dos aposentados para auxiliar no contato após a aposentadoria para convites à participação em ações acadêmicas, culturais, esportivas e sociais. Este questionário pode ser semelhante ao utilizado nesta pesquisa, com algumas adaptações e melhorias às necessidades da instituição.

6.7 ORÇAMENTO

As ações propostas no projeto de caráter administrativo, de planejamento ou para capacitação em geral podem ser realizadas sem custos ou com baixos investimentos. Por isso, a seguir está apresentada apenas a previsão orçamentária (Quadro 7) para a realização dos eventos sugeridos: Homenagem aos servidores pelos anos de serviços prestados, homenagem aos servidores recém-aposentados e Encontro anual dos servidores aposentados.

Quadro 7 – Previsão orçamentária dos eventos do Projeto Ser Tão +

Item/Projeto	Unid.	Qtd.	Valor Unitário R\$	Valor Total R\$
Homenagem aos servidores recém aposentados				
Placa de homenagem	Unid.	15	100,00	1.500,00
Caneca personalizada	Unid.	15	50,00	750,00
Flor individual	Unid.	15	10,00	150,00
Decoração tipo 2	Serviço	01	2.500,00	2.500,00

Iluminação tipo 1	Serviço	02	1.000,00	2.000,00
Lanche tipo 2	Serviço	200	30,00	6.000,00
Produção de big banner	Unid.	1	500,00	500,00
Locação de <i>grid/ bux truss</i>	Diária	1	1000,00	1000,00
Total				14.400,00

Item/Projeto	Unid.	Qtd.	Valor Unitário R\$	Valor Total R\$
Encontro anual dos servidores aposentados				
Bloco de anotações	Unid.	150	5,00	750,00
Caneta personalizada	Unid.	150	5,00	750,00
Produto institucional a definir	Unid.	150	20,00	3.000,00
Decoração tipo 2	Serviço	01	2.500,00	2.500,00
Iluminação tipo 1	Serviço	02	1.000,00	2.000,00
Lanche tipo 2	Serviço	150	30,00	4.500,00
Produção de big banner	Unid.	1	500,00	500,00
Locação de <i>grid/ bux truss</i>	Diária	1	1000,00	1000,00
Total				15.000,00

Homenagem aos servidores pelos anos de serviços prestados				
Placa de homenagem em acrílico	Unid.	100	50,00	5.000,00
Decoração tipo 2	Serviço	01	2.500,00	2.500,00
Iluminação tipo 1	Serviço	02	1.000,00	2.000,00
Iluminação tipo 2	Serviço	01	1.500,00	1.500,00
Lanche tipo 2	Serviço	400	30,00	12.000,00
Total				23.000,00
PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA TOTAL				52.400,00

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para atender ao objetivo geral desta pesquisa que foi propor um Projeto 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 os servidores para melhor compreender o quê e como pode ser 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, 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 relevante na construção do projeto, especialmente na fase pré-aposentadoria, a qual tem sido alvo de estudo em grande parte das pesquisas realizadas sobre o tema.

Foi investigado o período de transição para aposentadoria, incluindo as facilidades e dificuldades vivenciadas pelos servidores três anos antes e três anos depois da aposentadoria, assim como os aspectos a serem melhorados no processo de transição para a aposentadoria no âmbito da instituição. Foram também coletadas sugestões para que este momento de transição seja benéfico para a instituição e servidores, assim como averiguadas quais ações poderiam ser ofertadas aos servidores da ativa e aposentados no processo de transição para a aposentadoria. O referencial teórico compreendeu temas relacionados à qualidade de vida no trabalho e preparação para a aposentadoria.

A partir da coleta e análise dos dados das pesquisas quantitativa e qualitativa, 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, indicou ter havido um certo planejamento para a aposentadoria, através do cuidado com a saúde física e mental e com a organização financeira. Entretanto, quando questionados como percebiam o seu nível de preparação para a aposentadoria, quase metade considerou-se pouco preparada ou despreparada. 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 pós-aposentadoria.

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 no projeto a Gestão da Idade. Além disso, o bem-estar dos trabalhadores nas organizações impacta diretamente na produtividade, absenteísmo, rotatividade de pessoal, licenças médicas, imagem institucional e na decisão pela aposentadoria, por isso, a importância de se investir na qualidade de vida no trabalho junto aos trabalhadores mais velhos.

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

Diversas situações negativas podem ser mitigadas através da promoção de ações em nível institucional ligadas à Gestão da Idade sugeridas no projeto, tais como: combate ao etarismo, incentivo à convivência intergeracional, 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 da adequação de 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.

Nas instituições de ensino, cujos principais serviços são a transferência e a construção de conhecimento, a Gestão do Conhecimento no período de transição para a aposentadoria é fundamental para a socialização dos conhecimentos nas áreas de ensino, pesquisa, inovação, extensão e administrativa e preservação da

memória institucional. Na pesquisa, foi revelado o impacto negativo causado pela falta de uma Gestão do Conhecimento sistematizada dentro das práticas administrativas quando da aposentadoria dos seus servidores.

Para tanto, 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 servidores que estão saindo e os que ficam. É imprescindível sistematizar um *modus operandi* para a etapa anterior ao desligamento do servidor, visando que o processo aconteça de modo paulatino, tranquilo e eficiente, não prejudicando o desenvolvimento e a continuidade das atividades.

Considera-se ainda emergencial a introdução da Gestão do Conhecimento nas políticas de Gestão de Pessoas e de Desenvolvimento Institucional no IFSertãoPE, pois a cada ano 8 a 15 servidores se aposentam, aumentando o grupo dos que encerraram suas atividades na instituição, que já perfazem cerca de 120 pessoas.

Devido ao fato do IFSertãoPE possuir um Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PPSQVT), no qual a temática Envelhecimento Ativo, Educação e Preparação para a Aposentadoria já é contemplada, está sendo proposto um projeto para auxiliar na execução das atividades do referido Programa. Destaca-se que o título do **projeto “Ser Tão +”** teve como referência a temática contida no PPSQVT, remetendo-se à possibilidade do servidor ser muito mais após a aposentadoria, a partir de um envelhecimento ativo, e referindo-se aos servidores 50, 60 e 70+, público-alvo das ações propostas no projeto.

O projeto elaborado contém: apresentação, justificativa, objetivos geral e específicos, a descrição das atividades de preparação do servidor para a aposentadoria e de preparação da instituição para a aposentadoria de seus servidores, contemplando ações ligadas à Gestão da Idade e à Gestão do Conhecimento, finalizando com a avaliação do projeto.

Na primeira parte do projeto, referente à preparação dos servidores para a aposentadoria, é detalhado: o público-alvo, a periodicidade, as estratégias de

divulgação, a inscrição no projeto, a metodologia, os temas e conteúdos direcionados a todos os perfis de servidores e aos que estão próximos à aposentadoria, os profissionais que podem desenvolver as ações, a certificação dos participantes e a avaliação das atividades. Na segunda parte, são apresentadas as atividades de preparação da instituição para a aposentadoria dos seus servidores, contendo a descrição das ações administrativas relacionadas à aposentadoria dos servidores, à Gestão da Idade e à Gestão do Conhecimento, seu público-alvo, metodologia e periodicidade, finalizando com a avaliação do projeto.

Vale salientar algumas **limitações do estudo**, como a investigação não satisfatória do interesse dos recém-aposentados na participação em eventos sociais, científicos, culturais e esportivos vinculados ao IFSertãoPE. 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.

Por fim, como **sugestão de pesquisa futura**, propõe-se verificar o motivo de nove aposentados do IFSertãoPE, 36% dos que responderam ao questionário, não terem interesse em participar de atividades vinculadas à instituição após a aposentadoria. Outra recomendação é pesquisar, junto aos aposentados, o impacto da possível perda do *status* organizacional e social após a aposentadoria, principalmente, em servidores que tinham funções gratificadas ou envolvimento em 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, a partir da realização das devidas adaptações.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. Comissão Técnica Centro-Norte de Estratégias e Criação de Valor. **Preparação para Aposentadoria (PPA)**. [Abrapp:?] Disponível em: <https://www.abrapp.org.br/produto/guia-programa-de-preparacao-para-aposentadoria-ppa/>. Acesso em: 17 jul. 2024.

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 ago. 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/KtbxLzGSvTgkNHJsPhJmrJPqNCxkPtJBV>. Acesso em: 31 jan. 2025.

BITENCOURT, B. M; GALLON, S.; BATISTA, M. K.; PICCININI, V. C. Para Além do Tempo de Emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**. v. 13, n. 31, set./dez. 2011, p. 30-57. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2011v13n31p30>. Acesso em: 24 jul. 2024.

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 ago. 2024.

BRASIL. Secretaria de Gestão Pública. **Portaria Normativa SIGEPE/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: Sigepe/MP, 2013. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/9279>. Acesso em: 30 maio 2024.

CANDIDO PEDRO, D. R.; FRACASSO, N. V.; COSTA, R. G.; ROSSANEIS, M. Â.; ARONI, P.; HADDAD, M. do C. F. L. Práticas de gestão da idade do trabalhador com 45 anos ou mais: revisão integrativa da literatura. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho.** v. 18, n. 2, 2020. DOI: 10.47626/1679-4435-2020-536. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/1529/pt-BR/praticas-de-gestao-da-idade-do-trabalhador-com-45-anos-ou-mais--revisao-integrativa-da-literatura>. Acesso em: 14 jul. 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/rbagg/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.

CESÁRIO, João Evódio Silva. **Gestão do Conhecimento no Tribunal Regional Eleitoral da Bahia**: uma análise a partir dos trabalhos de conclusão de curso de pós-graduação em um programa auxílio-bolsa de estudo. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP). Universidade Federal do Vale do São Francisco - Univasf, Juazeiro, Bahia, 2019. Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/profiap/joao-evodio.pdf>. Acesso em: 13 jun. 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](https://doi.org/10.21171/ges.v16i46.3560). Acesso em: 28 abr. 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 ago. 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/ago. 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 ago. 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: 1 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/rbogg/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.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Núcleo de Estudos em Organizações e Pessoas; *AGING Free Fair*. **Envelhecimento nas organizações e a gestão da idade**. [s.l.: ?]. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/pesquisa_fgvbrasilprev.pdf. Acesso em: 14 jul. 2024.

GARCIA, T. M. R. **Programa de Preparação para aposentadoria**: Planejamento, Execução e Avaliação. 2019. 164 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Salgado de Oliveira, 2019. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/60461>. Acesso em: 15 ago. 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 DE TOCANTINS. **Semana de Preparação para a Aposentadoria é marcada pela expressiva participação dos servidores**. 20 ago. 2021. Disponível em: <https://portal.iftto.edu.br/noticias/semana-de-preparacao-para-a-aposentadoria-e-marcada-pela-expressiva-participacao-dos-servidores>. Acesso em: 24 jul. 2024.

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 abr. 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 do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano. s.l.: Conselho Superior, 2023. Disponível em: <https://www.ifsertaope.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.ifsertaope.edu.br/images/Consup/2023/74.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO. Conselho Superior. **Resolução n.º 18, de 12 de junho de 2025**. Aprova o Programa de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFSertãoPE. Disponível em: <https://ifsertaope.edu.br/documentos/resolucao-n-o-18-2025/>. Acesso em: 26 jun. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO. **Manual de Normas e Procedimentos**. Abono de Permanência. [2021]. Disponível em: <https://manuais.ifsertaope.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.

INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO. Sistema Unificado de Administração Pública. **Gestão de Pessoas. Servidores**. Disponível em: https://suap.ifsertao-pe.edu.br/admin/rh/servidor/?ativo_exact=1. Acesso em: 2 abr. 2024.

INSTITUTO FEDERAL GOIANO. **Preparação para aposentadoria é uma das atividades do Programa Viver Bem**. 23 abr. 2021. Disponível em: <https://www.ifgoiano.edu.br/home/index.php/ultimas-noticias-rio-verde/17083-if-goiano-e-ifg-falam-sobre-preparacao-para-aposentadoria-2.html>. Acesso em: 7 jul. 2024.

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](https://doi.org/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: <https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/761770>. Acesso em: 27 abr. 2025.

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:

<https://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2015/10/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 ageísmo 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/>. Acesso 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: 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 ageísmo. **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-ção: 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.bdt.d.uerj.br:8443/handle/1/19983>. Acesso em: 28 jun. 2024.

TAVARES, M. A. Envelhecimento e trabalho na sociedade capitalista. Espaço Temalivre. **Rev. katálysis.** v. 23, n. 1, Florianópolis-SC, jan./abr. 2020, p. 143-151. ISSN 1982-0259. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02592020v23n1p143>. Acesso em: 24 jul. 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: <https://portais.univasf.edu.br/sibi/manual-de-normalizacao-2019.pdf>. 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_questiionario_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 PROJETO 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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p>		
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 Projeto 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
<p>a) Conhecer as facilidades e dificuldades vivenciadas pelos servidores do IFSertãoPE no processo de transição para a aposentadoria;</p> <p>b) Identificar os aspectos a serem</p>	<p>a) Pesquisa bibliográfica e documental virtual;</p> <p>b) Aplicação de Questionário eletrônico;</p> <p>c) Realização de entrevista semiestruturada.</p>	<p>Servidores aposentados há até cinco anos (Docentes e Técnicos Administrativos em Educação)</p>	<p>Análise estatística descritiva e Análise de Conteúdo a partir do referencial teórico</p> <p>Tabulação dos dados, construção de gráficos e tabelas com as</p>

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

Fonte: Elaborado pela autora com modelo criado pela Prof^a. Dra. Alvany Santiago.

APÊNDICE B - MATRIZ DO REFERENCIAL TEÓRICO

Envelhecimento da população brasileira	Qualidade de Vida no Trabalho	Preparação para Aposentadoria	
Agência Senado, 2022	Antunes e Praun, 2015	Antunes e Parizotto, 2013	França <i>et al.</i> , 2013.
Brasil, 2003	Antunes, 2018 apud Farias e Costa, 2020	Antunes, Soares e Silva, 2015	Garcia, 2019
Brasil, 2024	Boehm, Schroder e Kunze, 2013 apud Silva e Helal, 2024.	Bitencourt <i>et al.</i> , 2011	Menezes e França, 2012
IBGE, 2023	Brasil, 2003	Carneiro, Alves e Silva, 2021	Murta, <i>et.al</i> , 2014
Naegele e Walker, 2006	Cândido Pedro et al., 2020	Cesário, 2019	Pereira, 2021
Pereira, 2021	Carneiro, Alves e Silva, 2021	Cruz e Fraga, 2012	Silva, 2021
Rodrigues, Rodrigues e Santos Pinto, 2020	Cepellos e Tonelli, 2017	Cunha Filho et al., 2022	Silva et al., 2019
Silva e Helal, 2024	Cunha Filho et al., 2022	Cunha, Scorsolini-Comin e Marin, 2021	Silva e Helal, 2019; 2024
Silva, 2021	Dennis e Thomas, 2007 apud Cepellos e Tonelli, 2017.	Antunes e Parizotto, 2013	Soares et al., 2007
	OMS, 2015	Fonseca, 2019	Soares, 2023
	Pioli, 2023	França e Carneiro, 2009	

Fonte: Elaborado pela autora com modelo fornecido pela orientadora.

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	Abrapp, [?]
Brasil, 2003	Antunes, 2018 <i>apud</i> Farias e Costa, 2020	Antunes, 2006 <i>apud</i> Soares, 2023	Antunes e Parizotto, 2013
Brasil, 2024	Boehm, Schroder e Kunze, 2013 <i>apud</i> Silva e Helal, 2024.	Antunes, Soares e Silva, 2015	Antunes, Soares e Silva, 2015
IBGE, 2023	Brasil, 2003	Bitencourt <i>et al.</i> , 2011	Carneiro, Alves e Silva, 2021
Naegele e Walker, 2006	Cândido Pedro <i>et al.</i> , 2020	Carneiro, Alves e Silva, 2021	Cruz e Fraga, 2012
Pereira, 2021	Carneiro, Alves e Silva, 2021	Cesário, 2019	Fonseca, 2019
Rodrigues, Rodrigues e Santos Pinto, 2020	Cepellos e Tonelli, 2017	Cunha Filho <i>et al.</i> , 2022	França e Carneiro, 2009
Silva e Helal, 2024	Cunha Filho <i>et al.</i> , 2022	Cunha, Scorsolini-Comin e Marin, 2021	França <i>et al.</i> , 2019
Silva, 2021	Dennis e Thomas, 2007 <i>apud</i> Cepellos e Tonelli, 2017.	França <i>et al.</i> , 2013.	França, 2002 <i>apud</i> França <i>et al.</i> , 2019
Tavares, 2020	Farias e Costa, 2020	Godoy e Ribeiro, 2005 <i>apud</i> Fonseca, 2019	Garcia, 2019
Unifica, 2022	FGV; Agin, [?]	Menezes e França, 2012	IFGoiano, 2021
	Fonseca, 2019	Silva, 2021	IFTO, 2021
	França e Carneiro, 2009	Soares <i>et al.</i> , 2007	Murta <i>et al.</i> , 2014
	Marques <i>et al.</i> , 2020	Vieira e Graeff, 2020	Pereira, 2021
	Morgado, 2019		Silva e Helal, 2019; 2024
	OMS, 2015		Silva <i>et al.</i> , 2019
	Pioli, 2023		Soares <i>et al.</i> , 2007
	Pureza, [?]		Soares, 2023
	Silva e Helal, 2024		
	Silva <i>et al.</i> , 2019		
	Taylor e Walker, 1998 <i>apud</i> Cepellos e Tonelli, 2017		

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 projeto a partir da perspectiva dos seus aposentados”, que está sob a orientação da Prof^a. Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago da Univasf.

O objetivo principal da pesquisa e deste questionário é propor um projeto 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](mailto: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 | () Benefícios financeiros |
| () Não se via distante do IFSertãoPE | () Gostava do que fazia |
| () Tinha medo da mudança de vida | () Outros motivos |
| () Não queria ficar sem trabalhar | |
| () Não sabia o que fazer após se aposentar | |
| () Tinha medo de ficar muito sozinho | |

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: _____**Nos últimos 3 anos antes de se aposentar:****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 por 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, oficinairo, 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-feira ☐ 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.

Informações pessoais

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. _____

63. 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 projeto 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 Projeto 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 IF Sertão PE sob o nº CAAE 83233224.7.0000.8052.

Para dúvidas sobre as questões éticas da pesquisa contatar o CEP IF Sertão PE: 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 IF Sertão PE?

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, oficinairo, instrutor ou árbitro em eventos científicos, culturais ou esportivos
- ☐ Participação como ouvinte em eventos científicos, culturais ou esportivos
- ☐ Outras atividades, Quais? _____

Informações pessoais:**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 25 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

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 IF Sertão PE 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 8 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 um ramallete 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 do ano anterior à agosto do ano em curso junto à DGP.
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 DO ENCONTRO ANUAL DOS SERVIDORES APOSENTADOS

★ **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 *ad 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 (envio 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 ageísmo, 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 da 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).