



PROJETO SER TÃO +

preparando os servidores e
o IFSertãoPE para a aposentadoria

**ROBERTA DUARTE DE OLIVEIRA
ALVANY MARIA DOS SANTOS SANTIAGO**

**PROJETO SER TÃO +: preparando os servidores e o
IFSertãoPE para a aposentadoria**

1ª EDIÇÃO

Oliveira, Roberta Duarte de.
O48p Projeto Ser Tão +: preparando os servidores e o IF Sertão PE para a aposentadoria / Roberta Duarte de Oliveira; [supervisora] Alvany Maria dos Santos Santiago. - Petrolina, 2025.
xiii, 32 f.: il.; 29 cm.

Relatório Técnico Conclusivo (Formato PDF).

ISBN978-85-5322-324-4

Inclui referências.

1. Transição para aposentadoria. 2. Preparação para a aposentadoria. 3. IF Sertão PE I. Título. II. Santiago, Alvany Maria dos Santos. III. Universidade Federal do Vale do São Francisco.

CDD 341.6721

PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NO FSERTÃOPE: proposição de projeto a partir da perspectiva dos seus aposentados

Relatório técnico apresentado pela mestranda Roberta Duarte de Oliveira ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação da docente Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



Resumo

03

Contexto

04

Público-alvo

05

Descrição da situação-problema

06

Objetivos da proposta de intervenção

07

Diagnóstico e análise

08

Proposta de intervenção

09

Responsáveis

20

Referências

21

Protocolo de recebimento

25

RESUMO

Esse relatório técnico trata do desenvolvimento de uma proposta de 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. Para tanto, foi realizada uma pesquisa entre dezembro de 2024 a janeiro de 2025 com 29 servidores aposentados nos últimos cinco anos. Verificou-se que nenhum se preparou formalmente para esta fase da vida, que é conhecida como uma etapa permeada de dúvidas e mudanças de ordem econômica, social e psicológica. Devido ao envelhecimento da população brasileira, cada vez mais, as instituições terão trabalhadores acima de 50 anos que podem ser melhor gerenciados se implementada a Gestão da Idade nas organizações, que visa valorizar os servidores mais velhos e promover melhor qualidade de vida no trabalho até a aposentadoria, além de auxiliar no estabelecimento de um relacionamento após o encerramento das atividades laborais. Acrescenta-se a isto a relevância de ser trabalhada a Gestão do Conhecimento, pelos servidores no processo

de transição para a aposentadoria, de modo a colaborar com a continuidade e qualidade dos serviços públicos, além da salvaguarda da memória institucional. Como produto da pesquisa construiu-se um Projeto intitulado Ser Tão +, composto por ações de preparação do servidor e da instituição para a aposentadoria, além de ações ligadas à Gestão da Idade e Gestão do Conhecimento, direcionadas aos servidores próximos à aposentadoria. O título do projeto teve como referência o eixo temático “Envelhecimento Ativo, Educação e Preparação para a Aposentadoria” do Programa de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFSertãoPE. “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. Seu objetivo principal é colaborar para que o processo de transição para a aposentadoria seja benéfico para os servidores e para o IFSertãoPE. O produto final poderá ser adaptado e replicado em outras instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica com perfis semelhantes ao da instituição foco deste estudo.



CONTEXTO

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 de Jovens e Adultos (Proeja), Técnico Subsequente (para quem já concluiu o Ensino Médio), Superior e Pós-graduação (em níveis de especialização e mestrado profissional). Além disso, são desenvolvidas outras atividades relacionadas ao ensino, pesquisa, inovação e extensão em todos os níveis de ensino.

Em janeiro de 2025, o IFSertãoPE possuía 1479 servidores na ativa (Suap, 2025), com previsão de aumento desse número, devido à existência de cargos vagos e à implantação de mais dois novos campi. Desse modo, o quantitativo de servidores a serem beneficiados pela implementação de ações ligadas à preparação para a aposentadoria no IFSertãoPE será de, no mínimo, 1613 pessoas.

Dentre os servidores da ativa, 324 tinham 50 anos ou mais (idade esta considerada próxima à aposentadoria na realidade brasileira), 87 tinham 60 anos ou mais e 48 estavam em Abono de Permanência, ou seja, já alcançaram os pré-requisitos para a aposentadoria, porém decidiram continuar trabalhando.

Ademais, até dezembro de 2024, 119 servidores haviam se aposentado, com tendência exponencial de aumento do número anual, cuja média, desde 2017, tem sido de 8 a 15 pessoas.

Este volume tende a crescer de modo mais progressivo nos próximos anos devido a uma grande quantidade de servidores ter entrado no serviço público em períodos próximos (época da expansão do ensino técnico no Brasil).

Se considerarmos apenas a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, composta por 41 instituições ligadas ao Ministério da Educação: 38 Institutos Federais, dois Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets) e o Colégio Pedro II, perceberemos um número significativo de servidores públicos, 83.462 na ativa e 13.845 aposentados (PNP, 2024).

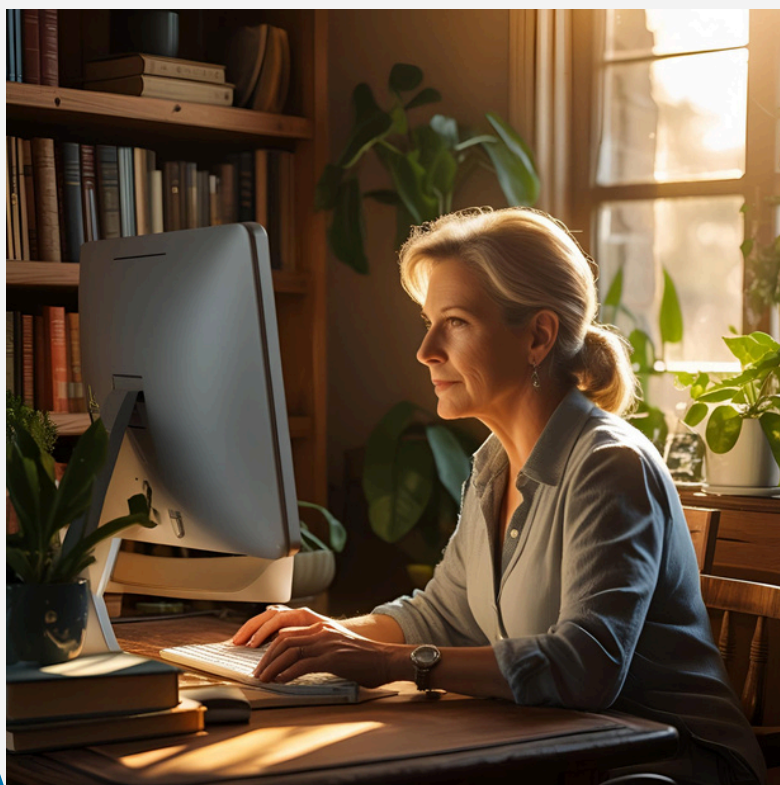
Diante destes números e da saída frequente, geralmente programada, deste capital intelectual através da aposentadoria, faz-se necessário conhecer como está acontecendo o processo de transição para a aposentadoria, de modo que se possa planejar e executar ações, em caráter permanente, de preparação da instituição e dos servidores para a aposentadoria.



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.



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

DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Para que se possa aprimorar as ações já existentes e elaborar algo factível de ser implementado e adequado à realidade da instituição, é importante conhecer o contexto, a estrutura administrativa e o público-alvo, incluindo os desafios, necessidades, interesses e expectativas dos servidores.



Por isso, definiu-se o problema de pesquisa como:

o quê e como pode ser promovido pelo IFSertãoPE para que o processo de transição para aposentadoria seja benéfico tanto para os servidores, quanto para a instituição?



O período de transição para a aposentadoria pode abranger até seis anos, sendo dois a três anos antes e dois a três anos depois da aposentadoria (Cunha; Scorsolini; Marin, 2021).

OBJETIVOS DO PROJETO SER TÃO +

➤ Objetivo principal

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

➤ 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.



DIAGNÓSTICO E ANÁLISE



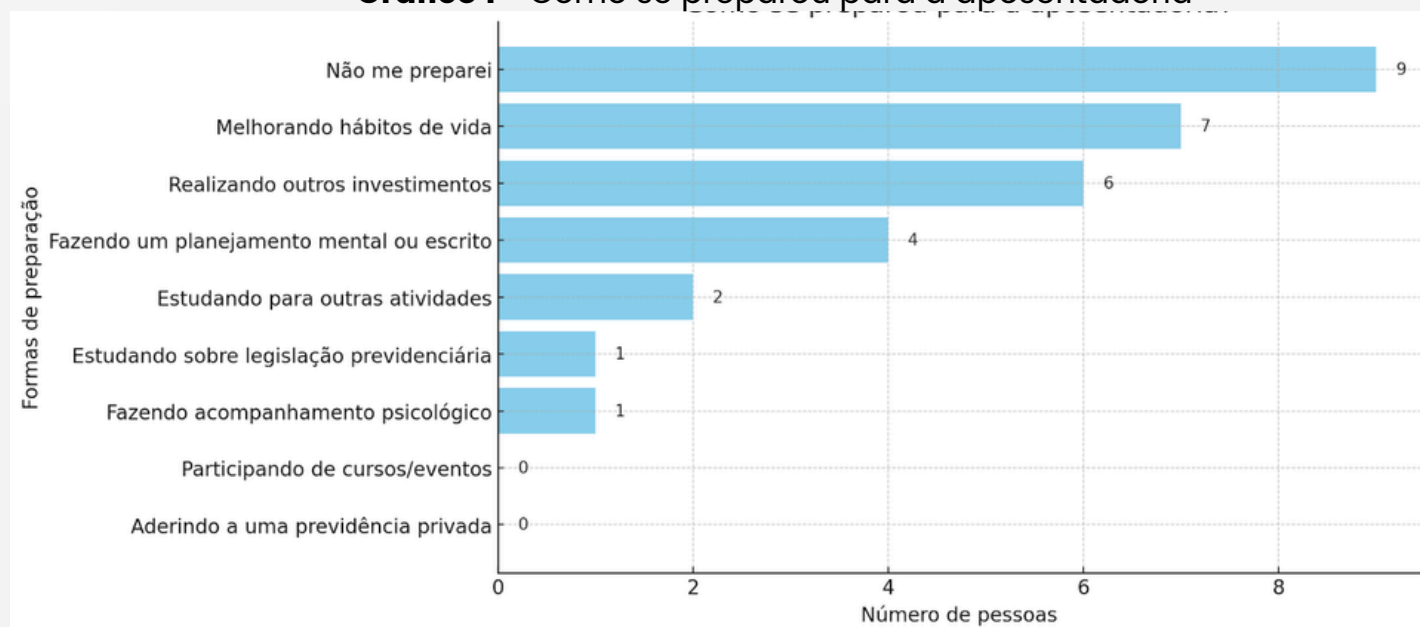
Estima-se o crescimento do número de servidores com idade acima de 50 anos nas instituições públicas, devido ao aumento da idade mínima para a concessão da aposentadoria, ao maior tempo de contribuição para o recebimento máximo dos proventos na aposentadoria, aos benefícios advindos do Abono de Permanência e à idade máxima da aposentadoria compulsória (75 anos).

A ausência de um projeto formal e continuado de preparação do servidor para a aposentadoria foi apontada como lacuna institucional: 100% não se preparam através de capacitações, 92% dos participantes da pesquisa via questionário eletrônico afirmaram que teriam participado de ações se tivessem sido ofertadas, 76% demonstraram interesse em atividades pós-aposentadoria e 44% sentiram-se pouco preparados ou despreparados para a aposentadoria.

Identificou-se na pesquisa que 68% dos participantes tiveram dificuldades na execução do trabalho no final do exercício de suas atividades no IFSertãoPE.

Constatou-se ainda o impacto da falta de cerimônias de despedida e homenagens aos servidores. Foi destacada também a ausência de interação sistematizada com os aposentados e o interesse de 64% participarem de atividades vinculadas ao IFSertãoPE.

Gráfico 1 - Como se preparou para a aposentadoria



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

Sendo assim, a Gestão da Idade mostrou-se necessária para combater o etarismo, promover o reconhecimento dos servidores mais velhos, adaptar condições de trabalho às suas capacidades, proporcionar uma boa qualidade de vida no trabalho, dentre outros aspectos.

Ademais, foi revelado o impacto negativo causado pela falta de uma Gestão do Conhecimento sistematizada dentro das práticas administrativas quando da aposentadoria dos seus servidores, ao ser verificado que 46% dos aposentados não fizeram nenhum repasse de informação antes da aposentadoria e apenas 8% disseram ter feito algo satisfatório. A memória institucional também tem sido prejudicada 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.

Enfim, foi diagnosticada a importância de desenvolver um Projeto de Preparação para Aposentadoria (PPA) com três frentes: capacitação dos servidores para preparação para a aposentadoria, Gestão da Idade e Gestão do Conhecimento.

Tabela 1 – Práticas de Gestão do Conhecimento no processo de aposentadoria no IFSertãoPE

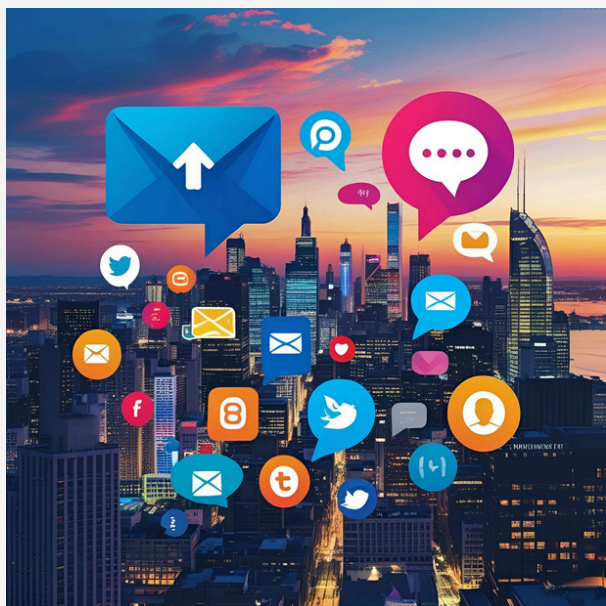
Situação negativa	Qtd.
Não houve repasse porque não me solicitaram.	10
Não houve repasse porque não havia substituto.	7
O repasse do conhecimento não foi bem realizado porque não houve orientação.	2
Houve um pequeno repasse, sem aprofundamento.	2
Houve um período de transição, porém não o suficiente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

ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO DO SERVIDOR PARA A APOSENTADORIA

Periodicidade

Anual, com carga horária mínima de 36h, sendo realizada de preferência entre os meses de fevereiro a novembro.



Inscrição no projeto


Na inscrição haverá uma consulta aos interessados sobre as preferências de: dia, horário, local, modalidade (presencial ou semipresencial), periodicidade, temas e atividades.

Estratégias de divulgação

- Publicações no site institucional, Sistema Unificado de Administração Pública (Suap) e redes sociais oficiais;
- Através do *e-mail* institucional (servidores da ativa) e *e-mail* pessoal (aposentados);
- Aviso em reuniões institucionais;
- Fixação de cartazes em locais estratégicos nas unidades administrativas;
- Apoio das chefias imediatas na divulgação e liberação dos servidores;
- Estabelecimento de parcerias com os sindicatos e associações dos servidores.

ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO DO SERVIDOR PARA A APOSENTADORIA

Sobre a Metodologia

- Apresentar o projeto na primeira atividade.
 - Repassar orientações para a melhor condução das atividades à cada encontro.
 - Possibilitar um atendimento individual com psicólogo institucional para orientação sobre a aposentadoria.
 - Oportunizar um atendimento individualizado para tira-dúvidas sobre a aposentadoria junto à Diretoria de Gestão de Pessoas.
 - As atividades poderão ser no formato de vivências, palestras, mesas-redondas, rodas de diálogo, oficinas, minicursos, *workshops*.
 - Utilizar instrumentos didáticos diversos como projeção de filmes, leituras, dinâmicas, considerando o nível de escolaridade dos inscritos.
 - Abordar os temas, preferencialmente, de forma teórica e prática.
- 
- Iniciar com os temas de interesse comum aos servidores da ativa e aposentados e depois com os mais específicos para os que já estão próximos da aposentadoria.
 - Incentivar os participantes a apresentarem seus sentimentos e motivações para a aposentadoria e abono de permanência.
 - Apresentar depoimentos em todas as atividades.

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.

Temas de interesse comum a todos os públicos



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.

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.

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.

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.

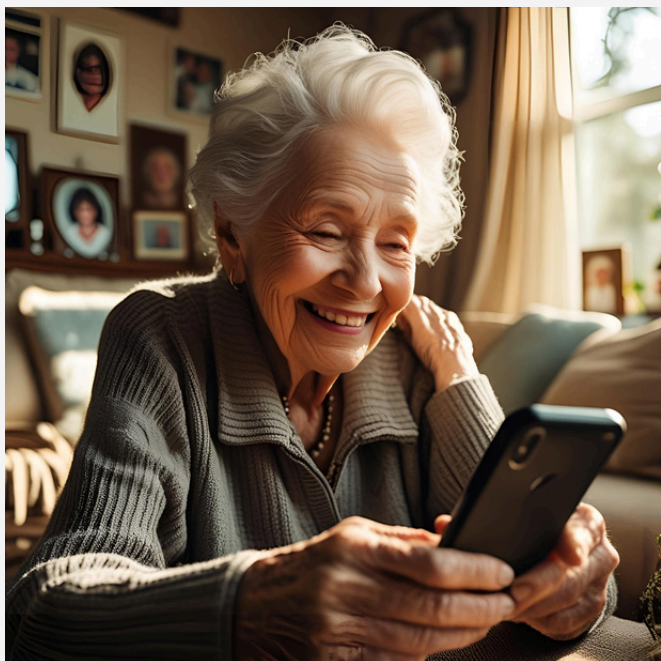


Redes de apoio social e relações familiares: importância da socialização, do fortalecimento dos vínculos de amizade e familiares; participação de atividades coletivas; sensação de ninho vazio.

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.

Temas de interesse aos servidores próximos à aposentadoria



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).



Profissionais envolvidos

Da instituição:

Servidores lotados nos setores de saúde (45 TAEs), da área de Gestão de Pessoas e docentes (Administração, Economia, Psicologia, Educação Física, dentre outros), além de estudantes, como da área de computação.

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.



Certificação

Será concedida aos participantes que estiverem presentes em pelo menos 70% da carga horária de cada atividade, podendo ser concedida a certificação ao final de cada atividade e/ou ao final de todas as atividades do projeto.

Avaliação

Preenchimento de questionário de avaliação

- Ao final de cada atividade para a melhoria da metodologia durante o projeto.
- Ao final da oferta de todas as capacitações para verificação da efetivação da mudança comportamental e de percepção da aposentadoria.

Realização de Encontro Anual

Para a percepção da evolução da preparação do servidor para a aposentadoria.

ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DE SEUS SERVIDORES

Ações administrativas relacionadas à Aposentadoria

1. Padronização de procedimentos para o encerramento do ciclo de trabalho na instituição.
2. Orientação dos servidores em processo de desligamento sobre a Gestão do Conhecimento (importância, metodologias, setores e servidores a serem envolvidos).
3. Realização de evento anual para homenagear os servidores que se aposentaram nos últimos 12 meses (Apêndice A – Sugestão de programação).
4. Melhoria, padronização e normatização dos procedimentos para a concessão da aposentadoria, incluindo a criação de fluxos de serviços.
5. Planejamento da Gestão do Conhecimento (GC) no período anterior à aposentadoria do servidor, envolvendo a chefia imediata, demais servidores da área, do setor e setores pertinentes ao cargo e função exercidos na instituição.
6. Verificação da possibilidade de inclusão, em editais de concurso público ou processo seletivo, de pré-requisito para o candidato assumir a vaga envolvendo encontros com os servidores que irão se aposentar para o repasse de experiências, material didático, informações sobre disciplinas, atividades e projetos comuns e em andamento.



ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DE SEUS SERVIDORES



Ações administrativas relacionadas à Aposentadoria

7. Redução das atividades laborais rotineiras nos últimos seis meses de atuação na instituição, visando disponibilizar mais tempo para a GC no processo de aposentadoria.
8. Manutenção das informações referentes à concessão da aposentadoria atualizadas nos canais de comunicação oficiais da instituição.
9. Estabelecimento de cronograma mensal de atendimentos individualizados para orientação dos servidores com relação à concessão da aposentadoria.
10. Acompanhamento sistemático do planejamento das aposentadorias, visando auxiliar a instituição na recomposição da força de trabalho através de concursos públicos ou processos seletivos;
11. Elaboração de relatórios anuais sobre a concessão e previsão de aposentadorias.

ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DE SEUS SERVIDORES

Ações relacionadas à Gestão da Idade

1. Incentivo à convivência intergeracional harmônica e saudável na comunidade interna, estimulando a formação de grupos de trabalho, pesquisa, extensão, ensino e inovação, comissões e projetos, contendo pessoas com diferentes idades.
2. Ações informativas de combate à discriminação etária.
3. Estímulo à denúncia de situações que possam configurar etarismo junto aos diversos canais em nível institucional.



4. Investigação das necessidades específicas dos servidores mais velhos, para a oferta de um ambiente de trabalho adequado a possíveis limitações físicas e intelectuais, através da aquisição de mobiliário e equipamentos e intervenções arquitetônicas.
5. Disponibilização de um ambiente com mobiliário e localização favoráveis ao descanso dos servidores nos intervalos das atividades em todas as unidades administrativas.

6. Oportunização de benefícios aos servidores mais velhos, como em Programas de Gestão de Desempenho, seleções internas, flexibilização de horários, participação em cursos de pós-graduação, dentre outros.
7. 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.
8. Uso de diferentes metodologias na introdução de novas tecnologias e/ou oferta de suporte individualizado.

ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DE SEUS SERVIDORES

Ações relacionadas à Gestão da Idade

9. Incentivo aos servidores procurarem apoio junto aos profissionais dos setores de saúde e qualidade de vida do servidor.
10. Promoção de evento anual para homenagear os servidores pelos anos de serviços prestados na instituição – 15, 25 e 30 anos de serviços (Apêndice B – Sugestão de Programação da Homenagem).
11. Realização anual de Encontro dos servidores aposentados (Apêndice C – Sugestão de programação do Encontro).
12. Incentivo à participação de aposentados em atividades acadêmicas, culturais, sociais e esportivas promovidas pela instituição como participantes ou instrutores, de modo voluntário ou através de seleção via edital.
13. 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.
14. 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.



ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DE SEUS SERVIDORES

Ações de Gestão do Conhecimento

1. Promoção de mentorias e outras atividades para auxiliar na socialização do conhecimento dos servidores mais experientes aos mais jovens.
2. Priorização, sempre que possível, de convites aos servidores próximos à aposentadoria, para a participação em eventos científicos como palestrantes, debatedores em mesas-redondas e instrutores de oficinas, minicursos, dentre outros.
3. Oferta de capacitações com a apresentação de metodologias que possam auxiliar na Gestão do Conhecimento, a exemplo da utilização de *drives* compartilhados, procedimentos para publicações em repositórios, periódicos e canais de comunicação institucionais.
4. Realização de pesquisa sobre o processo de GC na instituição para aprimoramento, padronização e normatização de fluxos e procedimentos.
5. Elaboração e aprovação de regulamentações internas referente à GC.
6. Construção de um memorial virtual e físico sobre a história da instituição.
7. Criação de uma Coordenação específica para a GC na Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional.



8. Realização de pesquisa sobre o processo de GC na instituição para aprimoramento, padronização e normatização de fluxos e procedimentos.
9. Elaboração e aprovação de regulamentações internas referente à GC.
10. Construção de um memorial virtual e físico sobre a história da instituição.
11. Criação de uma Coordenação específica para a GC na Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional.

ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DE SEUS SERVIDORES

METODOLOGIA



- Promoção de vivências, palestras, mesas-redondas, rodas de diálogos, minicursos, oficinas, visando capacitar e sensibilizar os servidores;
- Intercâmbio de experiências exitosas com outras instituições;
- Reformulação do organograma da Diretoria de Gestão de Pessoas e Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional;
- Elaboração e aprovação de normatizações internas referentes à GI e GC;
- Criação de comissões internas para auxílio no planejamento e execução de ações;
- Incentivo à capacitação de servidores na área de Preparação para a Aposentadoria, Gestão da Idade e Gestão do Conhecimento;
- Garantia de recursos anuais para as ações de PPA, GI e GC;
- 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;
- Inserção de objetivos e metas no PDI relacionada à GI e GC;

ATIVIDADES DE PREPARAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DE SEUS SERVIDORES

METODOLOGIA

- Realização de palestras informativas, mutirões de saúde, dentre outras ações promocionais, para aproximação dos servidores aos setores de saúde e qualidade de vida;
- 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;
- Introdução dos eventos propostos no calendário de eventos anual da instituição;
- Produção e divulgação de campanhas internamente, utilizando-se de estratégias de comunicação diversas, para o combate ao etarismo, além de temas relacionados à saúde dos servidores mais velhos, dentre outros relacionados à Gestão da Idade;
- Realização de 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.



ESTIMATIVA ORÇAMENTÁRIA

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, na estimativa orçamentária apresentaram-se apenas os custos dos eventos sugeridos.

Homenagem aos servidores recém-aposentados – R\$ 14.400,00

Homenagem pelos anos de serviços prestados – R\$ 23.000,00

Encontro anual dos aposentados – R\$ 15.000,00

Total previsto – R\$ 52.400,00



AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA NO IFSERTÃOPE

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.

Avaliação através de aplicação de questionário no último dia de atividade na instituição

O questionário objetiva verificar:

- a preparação para a aposentadoria realizada pelo servidor de modo individual;
- a contribuição das atividades promovidas pela instituição na mudança positiva de comportamentos e sentimentos com relação à nova fase de vida;
- a qualidade de vida no trabalho nos últimos três anos com abordagem de pontos relacionados à Gestão da Idade;
- a Gestão do Conhecimento no processo de sucessão;
- a ação de despedida promovida pela instituição;
- o nível de satisfação com a instituição.
- o interesse dos servidores em participar de atividades vinculadas à instituição após a aposentadoria.
- informações pessoais do servidor para atualização do cadastro dos caposentados.

OBS: O questionário utilizado neste estudo poderá ser adaptado com esta finalidade.

RESPONSÁVEIS

Roberta Duarte de Oliveira

Mestranda

Contato: roberta.duarte@ifesrtao-pe.edu.br

Prof^a. Dra. Alvany Maria dos Santos Santiago

Orientadora

Contato: alvany.santiago@univasf.edu.br

Petrolina-PE, 2 de junho de 2025.

REFERÊNCIAS

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.

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

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

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.

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: 4 jun. 2024.

Apêndice A

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, a fim de receberem as 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

Na primeira entrega da placa de homenagem será apresentada a mensagem contida na placa, quando também serão entregues rosas e um material institucional.

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.

Apêndice B

HOMENAGEM PELOS ANOS DE SERVIÇOS PRESTADOS

Data prevista: última semana do mês de outubro, em alusão ao dia 28 de outubro, dia do servidor público.

Local: Poderá ser realizada em cada campi ou centralizada no município de Petrolina, a depender da quantidade de participantes.

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;
- 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 C

PROGRAMAÇÃO DE 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 sobre envelhecimento ativo (atividade física; doenças que mais acometem os idosos – hipertensão, diabetes, problemas nas articulações, demências; cuidados com a alimentação, dentre outros).

10h30 – Café com prosa (momento de integração)

11h30 – Apresentação das possibilidades de atividades junto ao IFSertãoPE após a aposentadoria (participação de 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, em eventos e atividades sociais, culturais e esportivos, como avaliador *ad hoc* no CEP, avaliador de revistas, realização de mentorias, participação como ouvinte em eventos científicos, cursos FIC, dentre outros.)

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 sobre tema referente ao envelhecimento ativo

18h – Jantar por adesão

Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

Ao

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado Plano de Preparação para a Aposentadoria para o IFSertãoPE, derivado da dissertação de mestrado Preparação para Aposentadoria no IFSertãoPE: proposição de plano a partir da perspectiva dos seus aposentados, de autoria de Roberta Duarte de Oliveira.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf).

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um Plano de Ação e seu propósito é colaborar para que o processo de transição para a aposentadoria seja benéfico tanto para a instituição, quanto para os servidores do IFSertãoPE.

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço profiap@univasf.edu.br.

Petrolina-PE, 17 de julho de 2025.

Registro de recebimento

Assinatura, nome e cargo (detalhado) do recebedor

Preencha os campos em azul / Se assinatura física, colete-a sob carimbo. Documento com este teor (ou equivalente) será adequado se elaborado e assinado pelo Sistema Eletrônico de Informações (SEI) da Instituição do recebedor / **Apague este rodapé na versão final do documento.**

Mestranda: Roberta Duarte de Oliveira

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

Universidade Federal do Vale do São Francisco

2 de junho de 2025