

M

MESTRADO

ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO: Assessoria em Administração

Programa de preparação
para aposentadoria: Um
estudo de viabilidade no
Instituto Federal, de
Educação, Ciência e
Tecnologia de Rondônia -
IFRO.

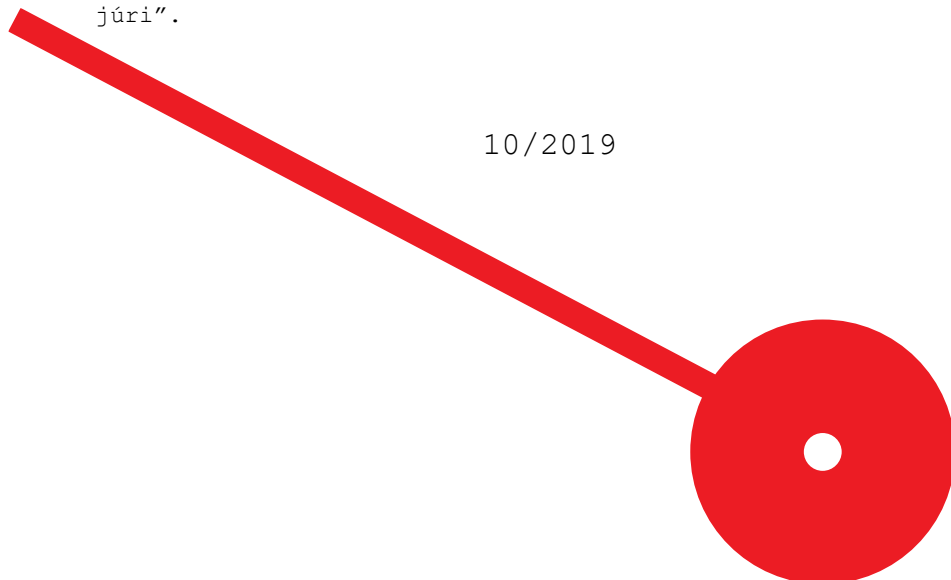
Nome: Cleonice Cabral Costa

"Esta versão contém as críticas e sugestões dos elementos do

júri".

10/2019

Cleonice Cabral Costa-Programa de preparação para
aposentadoria: Um estudo de viabilidade no Instituto
Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia -
IFRO
10/2019



M

MESTRADO

ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO: Assessoria em Administração

Programa de preparação para aposentadoria: Um estudo de viabilidade no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO.

Cleonice Cabral Costa

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Assessoria em Administração, sob orientação da professora Doutora Susana Sofia Pereira da Silva.

Dedicatória

Às minhas filhas, Maria Luiza Costa e Emanuele Costa!

Aos meus pais, Geraldo Costa e Clarice Cabral que são a essência da minha vida!

Aos meus Irmãos, em especial Gilson Costa, que contribuiu diretamente para a realização deste sonho, demais familiares e amigos, agradeço pelo apoio e compreensão, Gratidão!

Agradecimentos

Agradeço a Deus pela vida e saúde, sem ele nada seria possível!

As minhas filhas Maria Luiza Costa e Emanuele Costa pela compreensão nos momentos de ausência em que precisei dedicar-me aos estudos. Dedico tudo a elas que são a razão da minha existência;

Aos meus pais Geraldo Francisco da Costa e Clarice Ferreira Cabral, que são a base de tudo;

A minha tia Terezinha Cândida Cabral pela valiosa contribuição nesta dissertação;

A Prof^a. Dr^a. Susana Sofia Pereira da Silva, minha orientadora, pela dedicação e incentivo dedicados a mim, me guiando da melhor forma possível para o desenvolvimento desta Dissertação;

Aos meus colegas mestrando, especialmente Kelly Catafesta, Hélio de Oliveira e Jaqueline de Andrade, pela parceria e incentivo ao longo do percurso;

Aos servidores lotados na Diretoria de Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, pelo apoio e compreensão ao longo do curso, em especial, Renato Nunes Vieira, que colaborou na escolha deste tema;

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – IFRO/Reitoria na pessoa do Magnífico Reitor Prof^o Dr^o Uberlando Tiburtino Leite e em especial a Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação –PROPESP que viabilizaram nossa participação neste curso;

Aos Professores que ministraram as disciplinas da parte curricular pelo apoio e incentivo recebidos;

Ao grupo de servidores ativos e inativos do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Rondônia FRO que participaram desta pesquisa e contribuíram diretamente para sua conclusão.

Resumo:

Este trabalho intitulado PPA - Programa de Preparação para a Aposentadoria: Um estudo de viabilidade no Instituto Federal de Rondônia de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, teve como objetivo geral evidenciar como o programa de preparação para aposentadoria é um importante mecanismo capaz de proporcionar bem-estar aos servidores do Instituto Federal de Rondônia, bem como, verificar no âmbito do mesmo a aplicabilidade e viabilidade de implantação de um programa dessa magnitude. Para o alcance do objetivo, realizou-se uma revisão bibliográfica sobre o assunto e como instrumentos de coleta de dados, utilizou-se a análise documental, buscando conhecer instituições públicas com experiência em programas de preparação para aposentadoria. Bem como, verificamos, a percepção dos servidores do IFRO quanto a questões relacionadas à aposentadoria e a importância do PPA, sendo a coleta de dados realizada com dois grupos de servidores do IFRO por meio da aplicação de um questionário realizado entre junho e julho/2019. **Grupo I** – Servidores aposentados e **Grupo II** – Servidores que estão na iminência de aposentar-se. De modo geral, constatou-se que a existência de um programa dessa magnitude auxiliaria no desenvolvimento pessoal, no bem-estar e autoestima dos servidores e contribuiria para o planejamento da força de trabalho da instituição, de maneira mais ampla contribuindo para a diminuição de custos sociais e melhoria da saúde física, psicológica e social da pessoa idosa. Fica evidente, ainda, que o IFRO não dispõe de nenhuma proposta voltada aos servidores nesse sentido, o mesmo cenário que foi vivenciado por quem aposentou-se a 17 anos, também é vivenciado por quem já implementou os requisitos para aposentadoria em 2019. Sendo assim, concluímos que é importante que o IFRO implemente ações voltadas para a preparação dos pré-aposentados, oferecendo informação e formação neste momento de transição.

Palavras chave: aposentadoria; viabilidade; PPA; IFRO.

Abstract:

This work entitled Retirement Preparation Program: A Feasibility Study at the Federal Institute of Rondônia, aimed to highlight how the retirement preparation program is an important mechanism capable of providing welfare to the employees of the Federal Institute of Rondônia. , as well as to verify in the scope of the same the applicability and feasibility of implanting a program of this magnitude. To achieve the objective, a literature review was conducted on the subject and as data collection instruments, we used document analysis, seeking to know public institutions with experience in retirement preparation programs. As well as, we verified the perception of the IFRO servers regarding retirement issues and the importance of the PPA, being the data collection performed with two groups of IFRO servers through the application of a questionnaire conducted between June and July/2019, with open and closed questions, related to retirement and PPA issues. Group I - Retired Servers and Group II - Servers who are about to retire. In general, it was found that the existence of a program of this magnitude would help the personal development, well-being and self-esteem of employees and contribute to the planning of the institution's workforce, contributing to the reduction of social costs. and improvement of the physical, psychological and social health of the elderly. It is also evident that IFRO does not have any proposal aimed at servers in this sense, the same scenario that was experienced by those who retired 17 years ago, is also experienced by those who already implemented the retirement requirements in 2019. In this In this sense, we conclude that it is important for IFRO to implement actions aimed at preparing pre-retirees, providing information and training at this time of transition, so that the server will be more prepared to make the right choices and identify potential issues regarding retirement.

Key words: retirement; feasibility PPA; IFRO.

Índice geral

Capítulo - Introdução.....	1
Capítulo I – Envelhecimento e Aposentadoria	5
1 Envelhecimento populacional	11
1.1 Evolução dos criterios para aposentadoria	15
1.1.1 Critérios para reconhecer a viabilidade um programa	22
1.1.1.1 Programa de Preparação para aposentadoria	23
Capítulo II – Metodologia e procedimentos da pesquisa	35
2 Tipo de pesquisa	36
2.1 Procedimentos Metodológicos.....	38
2.1.1 Participantes.....	40
2.1.1.1 A história do IFRO.....	41
Capítulo III – Apresentação do Resultados	43
3 Discussão dos resultados	57
Capítulo IV – Conclusão – Considerações Finais	60
Referências bibliográficas.....	64
Apêndices.....	650
Apêndice I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE	711
Apêndice II– Questionário de pesquisa aplicado servidores que estão na iminência de aposentar.....	73
Apêndice III– Questionário de pesquisa aplicado aos aposentados	75
Apêndice IV – Termo de autorização da pesquisa - Reitor do IFRO.....	77
Apêndice V – Termo de autorização da pesquisa - Diretor Geral - IFRO - Campus Colorado do Oeste-.....	78
Anexos.....	79
Anexo I – Termo de anuência da orientadora.....	80
Anexo II– Folha de rosto para pesquisa envolvendo seres humanos	81

Anexo III– Parecer Comitê de Ética e Pesquisa do IFRO	82
Anexo IV– Programa de Preparação para aposentadoria do IFRN	85

Índice de Figuras

Figura 1 - Porcentagem da população por sexo, ano de 2018.....	14
Figura 2 - Percentual de homens e mulheres por faixa etária, ano 2018.....	15
Figura 3- Temas mais abordados em Programas de Preparação para Aposentadoria	36
Figura 4 – Foto panorâmica do Campus Colorado do Oeste/RO.....	45

Índice de Tabelas

Tabela 1 – População das capitais em ordem decrescente da população	13
Tabela 2 – Situação financeira da Previdência no Brasil.....	22

Lista de abreviaturas

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DOU - Diário Oficial da União

EC – Emenda Constitucional

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFRO – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MEC – Ministério da Educação

MPS – Ministério da Previdência Social

MPOG – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria

PASS – Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal

PEC - Proposta de Emenda a Constituição

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

RPC – Regime de Previdência Complementar RPPS – Regime Próprio de Previdência Social

SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

SUAP - Sistema Unificado de Administração Pública

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

A aposentadoria traz consigo diversos sentimentos, podendo os mesmos ser positivos ou negativos, variando de pessoa para pessoa. Dependendo de sua intensidade e da forma como ele é encarado, isto pode ocasionar malefícios a saúde do trabalhador. (Santos, 1990).

Segundo Muniz, (1996, p. 42), “nos últimos tempos, vem aumentando o número de organizações que se preocupam com o processo de aposentadoria de seus funcionários, criando assim, meios para que se possa compreender as expectativas e ansiedades pelas quais passa o indivíduo no período de pré-aposentadoria”. Essas empresas entenderam que, além de auxiliarem no cumprimento de suas responsabilidades sociais, tais programas são excelentes ferramentas gerenciais. Ao assumirem essa responsabilidade fazem um duplo investimento. O primeiro, sobre os empregados que estão se aposentando, pois é uma forma de dizer o quão importante este servidor foi para a Instituição, fazendo com que o mesmo se sinta valorizado. O segundo, sobre os demais que observam o cuidado e o respeito que a organização tem pelas pessoas, constatação esta que vem fortalecer as relações de trabalho.

Considerando as dificuldades advindas desse processo de desligamento profissional, vislumbrou-se se a necessidade de viabilizar a seus colaboradores Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA), com o intuito de tornar esta fase de transição a mais tranquila possível, visando assim, garantir a qualidade de vida e a valorização do ser humano. Sendo assim, o PPA tem o propósito de oferecer atividades que busquem esta preparação, uma vez que este programa contempla diversas áreas, tais como psicológica, financeira, físicos sociais, lazer, dentre outras.

As ações contidas nos programas de preparação para aposentadoria, refletem um comprometimento bem além, do que meras obrigações legais e trabalhistas, traduzindo na inserção de valores, técnicas e ações que além de contribuir para a melhora da qualidade de vida de funcionários e familiares, ainda traz melhorias para o crescimento (desenvolvimento) da comunidade (Pontes, 2007).

França et al., 2014; Leandro-França, 2016, ressaltam que o número de organizações que desenvolvem o PPA é baixo, ainda não se criou a cultura do uso constante, no entanto, é visível que essa prática é muito menor pelas instituições privadas.

Marangoni e Mangabeira (2014), reforçam que no Brasil, esses programas ainda não são uma realidade frequente nas organizações. A cultura organizacional arraigada, bem como, a falta de aproximação dos servidores da unidade que promovem esses programas, acaba interferindo nessas ações.

O objeto de estudo IFRO - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC), sendo criado

através da Lei n.º. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que reorganizou a rede federal de educação profissional, científica e tecnológica composta pelas escolas técnicas, Agrotécnicas e Centros Federais de Educação Tecnológica - CEFETs.

Atualmente conta com 1.197 servidores efetivos pertencentes a Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e Técnico Administrativo em Educação. O número de aposentados totaliza 29, possui 10 Campus e a Reitoria, localizados nas cidades de Ariquemes, Cacoal, Colorado do Oeste, Jaru, Ji-Paraná, Guajará-Mirim, Vilhena, Porto Velho Zona Norte e Porto Velho Calama e São Miguel do Guaporé, sendo que este ainda encontra-se em fase de implantação, portanto, é o Campus que possui menos servidores no momento, o que possui o maior número de servidores e o mais antigo é o Campus Colorado do Oeste, em face de sua existência da escola Agrotécnica Federal de Colorado do Oeste, o qual já possui 24 anos e uma longa história. Diante disso, e conforme o Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) a maioria dos servidores que já possuem tempo para aposentadoria ou estão na iminência de se aposentar encontram-se lotados naquele Campus (SUAP 2019).

Considerando que trata – se de uma Instituição que possui apenas 10 anos de existência e que mesma não dispõem de Programa de Preparação para Aposentadoria, está pesquisa pretende estudar a aplicabilidade e viabilidade de implantação de um programa de preparação para aposentadoria no âmbito do IFRO. Para tanto pretende-se descrever a importância da implantação do PPA – Programa de Preparação para a Aposentadoria, sendo delineados os seguintes objetivos específicos: Conhecer modelos de Programa de Preparação para Aposentadoria; Descrever Instituto Federal que já implementou o PPA e Conhecer os impactos da implantação do PPA, no âmbito do Instituto Federal de Rondônia.

Esta pesquisa constituiu-se de uma pesquisa básica, com objetivo descritivo e exploratório, com abordagem quantitativa e qualitativa, método hipotético dedutivo e procedimento bibliográfico e documental. Sendo que, a pesquisa documental foi utilizada, a fim de conhecer Instituição que tem implementado o Programa de Preparação para Aposentadoria e encontra-se em pleno funcionamento.

Para a aplicação da pesquisa, foi utilizado o questionário de pesquisa, sendo aplicado a dois grupos diferente de servidores do IFRO: Grupo I: Aposentados - sendo que a escolha deste grupo de participantes justifica-se pela necessidade de conhecermos na visão destes como se deu seu processo de aposentadoria e se houve algum tipo de preparação e de que forma isto influenciou no processo e Grupo II: Pessoas que estão na iminência de se aposentar, ou seja, servidores que recebem o pagamento do abono de permanência, a fim de

compreender seu ponto de vista, em relação a importância quanto aos Programa de Preparação para Aposentadoria - PPA.

Esclarecemos que do total de 29 aposentados, 24 participaram da pesquisa e do total de 03 servidores que recebem o pagamento do abono de permanência, apenas 02 participaram.

Nesse seguimento, a realização da pesquisa demonstra sua importância, pois, é uma maneira de preparar o servidor para esta fase tão esperada da vida do trabalhador, principalmente no que diz respeito ao planejamento de futuro, uma vez, que estudos comprovam que é possível vivenciar esta fase com prazer.

A relevância desta pesquisa para o IFRO está na possibilidade de se fortalecer a marca institucional por meio da implantação de tal programa, podendo no futuro servir de referência para outras Instituições, uma vez que o Programa de Preparação para a Aposentadoria visa preparar os servidores em processo de transição para uma nova fase da vida (aposentadoria), ou seja, para o pós-carreira. Sendo assim, compreender a importância deste programa por meio das pessoas que vivenciaram esta fase da vida, trará impactos positivos, bem como, possibilitará novas oportunidades as pessoas que ainda irão passar por esta fase de transição.

Esse trabalho está organizado em quatro capítulos. O primeiro apresenta discussões sobre envelhecimento e aposentadoria. O segundo, a metodologia e procedimentos da pesquisa. O terceiro contém a apresentação dos resultados e discussão dos resultados e o quarto contém, a conclusão e considerações finais, em seguida as referências bibliográficas.

CAPÍTULO I – ENVELHECIMENTO E APOSENTADORIA

Os seres vivos passam por fases na vida: infância, adolescência, idade adulta e a velhice. No entanto, não podemos afirmar que essas fases serão vivenciadas por todos, uma vez, que depende de uma série de fatores, o que se pode afirmar é que todos irão passar por duas etapas, a do nascimento e da morte. A cada nova fase, um novo desafio. No Brasil, são consideradas idosas as pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, conforme Lei Federal nº 8.842/94, esta é a chamada fase da velhice, também conhecida como “Terceira idade” a qual trata-se de um processo progressivo e gradual com alterações morfológicas (referem-se a alterações funcionais na estrutura das células ou nos tecidos), comumente nesta fase surgem ainda, as alterações psicológicas, que são propícias da idade, visto que, as emoções são sentidas com mais intensidade.

As pesquisas demonstram que a população idosa vem crescendo aceleradamente a nível mundial, e no Brasil esse aumento vem sendo constante, conforme dados do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, divulgado por meio das Tábuas Completas de Mortalidade, a expectativa de vida do brasileiro em 2017 subiu para 76 anos, comparando a 2016 que era de 75,8 anos. As projeções mais tradicionalistas indicam que, em 2020, o Brasil será o sexto país do mundo em número de idosos, com um contingente superior a 30 milhões de pessoas. Já para o ano de 2060, a expectativa, é de que existam 58,2 milhões de idosos (acima de 60 anos) o que equivale ao percentual de 25,5% da população brasileira. (IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2018).

Importante destacar que este aumento de sobrevida está diretamente ligado aos constantes avanços na área da medicina, à melhoria da qualidade de vida da população, dentre outros aspectos. Estes índices tem feito do Brasil, um país que cada vez mais caminha para um elevado aumento dessa parte da população, fazendo com que seja premente o desenvolvimento de políticas públicas voltadas a esta parte da população para que possam “desfrutar com prazer desta fase”. Comumente esta fase da vida está associada a proximidade com a morte, no entanto, faz-se primordial desmitificar este mito (Roesler, 2014).

Juntamente com este aumento da expectativa de sobrevida, crescem os desafios tanto para o Governo quanto para a sociedade. Viver por muitos anos é importante e é o desejo de todo ser humano, porém, é imprescindível viver com qualidade de vida. Os desafios são grandes, cabe ao Governo trabalhar políticas públicas e oferecer dignidade à pessoa humana. A população idosa vem conquistando seu espaço cada vez mais e ganhando respeito, as coisas mudaram, a começar pelo conceito da própria população que muitas vezes discriminavam o idoso, era visto, inclusive como um fardo pela sociedade pelo fato de

possuir uma idade mais avançada. Felizmente este preconceito está ficando para trás. É possível sim, envelhecer com saúde e qualidade de vida, no entanto, é um desafio principalmente para o Governo que é a quem cabe o dever de garantir direitos e oferecer uma melhor qualidade de vida a população.

Apesar de existirem coleta de dados estatísticos com relação as alterações na pirâmide etária brasileira, a cultura firmada na sociedade quanto ao preconceito em relação ao idoso, ainda está presente e bem visível no mundo atual, as pessoas ainda sofrem pelo fato de possuir mais idade, devido a estes e tantos outros motivos, mais ainda nesta fase o ser humano necessita de um olhar diferenciado, tanto do governo quanto da família e da sociedade em geral, para que este processo possa ser vivido com o menor impacto negativo possível.

Para que se possa desfrutar de uma velhice saudável é necessário se trabalhar várias questões, como o contexto de vida em que esse idoso esta inserido, sua classe social, bem como, o contexto socioeconômico. Obviamente uma pessoa que dispõe de uma vida financeira confortável, terá uma velhice bem mais tranquila, pois terá uma qualidade de vida melhor, no entanto, a maioria das pessoas quando chegam a estafase, não encontram garantidos seus direitos, surgindo assim, vários transtornos e conflitos. Diante desse cenário, torna-se primordial que o governo juntamente com a sociedade articule meios para se desenvolver políticas públicas visando o atendimento e garantia dos direitos dessa massa populacional, principalmente em relação a saúde preventiva, física e psíquica, o que sem dúvida, é uma forma de prevenir e amenizar os impactos negativos com a chegada da terceira idade. (Walter 2010).

Segundo França e Stepansky (2005) a velhice apresenta grandes desgastes físicos e mentais, no caso de trabalhadores que iniciaram no processo produtivo muito jovem, com baixos salários e péssimas condições de trabalho e de vida. Assim, é injusto que trabalhadores sejam obrigados a trabalhar além da idade limite para a aposentadoria, e este limite deve ser dimensionado também pelo tipo de trabalho desenvolvido.

Comumente as pessoas costumam associar aposentadoria ao envelhecimento, porém, este conceito varia de individuo para individuo, a depender principalmente do conceito que o trabalho representa para cada um (Muniz, 1996; França, 2002; Soares et al., 2007; França et al., 2013; Murta et al., 2014). Na visão de Zanelli (2012), estafase pode ser vivida de maneira construtiva ou destrutiva, tudo depende da forma como cada indivíduo encara este momento, bem como, do ambiente em que se vive. Nesse contexto, é imprescindível a análise em relação aos pontos positivos e negativos provenientes da aposentadoria, uma vez

que, passar de ativo para inativo pode ter efeitos positivos e negativos (França; Soares, 2009; França; Murta; Iglesias, 2014).

França (1999, p.15) destaca que o tema envelhecimento e suas consequências devem ser debatidos nas escolas desde as séries iniciais, assim como, o tema aposentadoria necessita ser discutido pelas empresas/instituições, desde o início de sua carreira. Levando em consideração, que este é um tema de extrema importância na vida do ser humano enquanto trabalhador e que vias de regras este é um tema de grande preocupação, pois, conforme afirmam diversos autores este momento traz consigo diversos sentimentos, podendo ser negativos ou positivos. Sendo assim, para que os impactos negativos sejam amenizados é primordial que o trabalhador esteja preparado. Vivemos em um mundo capitalista, tudo gira em torno do aspecto financeiro e isso afeta diretamente a vida das pessoas, especialmente no Brasil há uma diferença econômica muito grande, as oportunidades não são iguais para todos e isso é um dos fatores que contribuem para a construção de uma sociedade complexa e desorganizada (Veras, 2009).

Este tema aposentadoria traz consigo ainda uma preocupação social, visto que há um grande número de aposentados em todo o país. Conforme dados estatísticos, obtidos a partir de informações do painel estatístico de pessoal do Ministério da Economia, até julho de 2019, foram registradas mais de 24 mil aposentadorias, mais precisamente 24.025 saídas de servidores do poder executivo federal. Sendo que durante o ano todo 2018 foram registradas 18.836 aposentadorias. (Brasil, 2018)

No âmbito do Brasil, como forma de assegurar direitos e garantias, o Governo Federal criou leis, como, a Constituição Federal, onde está disposto que “a família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida” (Brasil, 1988, p.149)

Conforme Sobreiro Netto e Pereira Netto (2008), preparar-se para a aposentadoria é de fundamental importância. Nesse sentido o Governo Brasileiro priorizou esse assunto por meio da edição da Lei nº 10.741, de 01/10/2003, a qual trata sobre o estatuto do idoso e tem a finalidade de assegurar direitos às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, estando disposto em seu artigo 3º que é obrigação da família, da comunidade, da sociedade e Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e convivência familiar e comunitária. Essa mesma lei estabelece em seu art. 28, inciso II, que é da competência do poder público a

criação e estímulo de programas de preparação para a aposentadoria, devendo ser disponibilizado ao trabalhador com antecedência mínima de um ano, visando oferecer novos horizontes por meio de criação de novos projetos sociais, bem como, esclarecimentos sobre os direitos sociais e de cidadania (Brasil, 2003).

Diante do exposto, destacamos o que dispõe a Lei nº 8.842, de 04/01/1994 a qual trata sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e tem por objetivo assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade. Estando disposto em seu art. 10 que são competências dos órgãos e entidades públicos a implementação de política nacional, que visem garantir vários direitos, dentre os quais a criação, estimulação e manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores públicos e privados com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento. Conforme § 2º, Art. 6º, o serviço social, em parceria com os órgãos governamentais e não-governamentais, estimulará a criação e a manutenção de programas de preparação para aposentadorias, por meio de assessoramento às entidades de classes, instituições de natureza social, empresas e órgãos públicos, por intermédio das suas respectivas unidades de recursos humanos (Decreto n. 1.948, 96).

Santos, Tura e Arruda (2011) realizaram pesquisa acerca das representações sociais de “pessoa velha” na visão dos Idosos, a qual concluiu que a maior parte dos participantes da pesquisa comungam que durante estafase da vida e principalmente após a aposentadoria é importante manter uma vida ativa, como forma de realçar seu papel perante a sociedade, além de ser uma forma de manter distante sentimentos ruins, como a tristeza, solidão e rabugice, sendo estes muitas vezes atribuídos as pessoas idosas.

O ser humano esta em constante processo de transformação e redefinição, é notório que as mudanças vão acontecendo conforme sua vivência e experiência com o “mundo” (Catão, 2007). Estacapacidade de se redefinir constantemente é o que nos impulsiona a fazer planos para o futuro (Sawaia, 1999).

Ao longo de sua existência, o ser humano passa por constantes mudanças, tanto internamente quanto externamente, ao convivermos em sociedade temos a possibilidade de ensinar, aprender e adaptar – se a situações diversas, enfim, isso é uma forma de cada um construir sua história de vida (Vygotsky, 1999, 2003, 2004b). Todo esse processo possibilita a aquisição de conhecimentos e experiências, contribuindo de forma positiva no processo de envelhecimento e aposentadoria.

Juntamente com o processo de envelhecimento vem as grandes transformações pelas quais inevitavelmente o indivíduo passa, principalmente em relação as questões sociais e pessoais, tais mudanças podem ser vividas tanto de forma positiva quanto negativa, a depender da forma com que se vivencia, por isso, é tão importante estar de certa forma preparado, uma vez, que estafase é muito propícia a deixar as pessoas deprimidas, fazendo com que estes, cheguem a se questionar qual o sentido da vida. Diante desse cenário, faz-se necessária que haja uma reorganização (planejamento) em vários aspectos, uma vez, que o processo de envelhecimento traz consigo algumas limitações próprias da idade (Santos; Corte, 2007). O envelhecimento é uma fase inevitável para quem estiver vivo, quanto mais se vive, mais velho fica, o processo de envelhecimento de uma pessoa que tem condições financeiras estável, será muito melhor do que aquela que não dispõe de meios para se ter uma vida confortável, essas questões podem acabar gerando diversos problemas de saúde tanto fisicamente quanto mentalmente, desencadeando assim, alguns transtornos para a pessoa que o vivencia, bem como, para o governo. Desta forma, a prevenção é a melhor solução, é visível que muitos problemas que surgem poderiam ter sido evitados, se houvesse esse tipo de acompanhamento, no entanto, trabalhar na prevenção é mais difícil, pois, exige muito mais, necessita-se de recursos financeiros, tempo e uma série de outros fatores, com isso, o Governo opta por trabalhar com o imediatismo, ou seja, resolver os problemas de acordo com o surgimento.

Diante desse cenário faz-se cada vez mais necessária a criação de políticas públicas eficazes voltadas ao atendimento desta parte da população, visando garantir a proteção e ampliação de seus direitos, entre elas, a segurança, a autonomia, o acesso à informação, a mobilidade e principalmente, a saúde preventiva (Walter, 2010).

Segundo Fontoura et al. (2015, p. 61), “A saída do mundo do trabalho é um fato extremamente marcante na vida das pessoas, com fortes implicações não só para sua organização temporal da vida, mas, também para sua autoimagem e relações sociais”. De fato, reorganizar a vida não é uma tarefa fácil, o novo nos causa incertezas, o que acaba ocasionando o medo, logo é necessário que se aprenda a construir e reconstruir um novo estilo de vida, readequando a vida de acordo com o contexto do momento.

Para o trabalhador, a aposentadoria se apresenta como um desafio, pois a preocupação que ela traz para grande parte das pessoas está ligada a aspectos financeiros. Visto que as pessoas estão vivendo cada vez mais, essa é a “nova” realidade e não deve ser desconsiderada ou descontextualizada dentro da realidade brasileira, em que a maioria dos trabalhadores brasileiros não consegue alcançar com sua “aposentadoria” a segurança

financeira que lhes permitiria qualidade de vida. Além disso, com o avanço das tecnologias e das ciências médicas, seremos, num futuro não muito distante, um país de velhos, razão pela qual o trabalhador deve preparar-se para sua aposentadoria (Alvarenga et al., 2009).

1 Envelhecimento Populacional

O Brasil é um dos países cuja população vem envelhecendo expressivamente, com alterações significativas na dinâmica social, o que nos faz pensar na necessidade da manutenção da vida ativa autônoma. Se os significados do envelhecimento forem postos principalmente com base na noção de declínio, isso poderá apresentar consequências graves para o desenvolvimento humano das gerações atuais e futuras, bem como, para o desenvolvimento social e econômico do país e das organizações de trabalho. Esse processo de envelhecimento se apresenta enquanto um verdadeiro desafio para a sociedade. A forma psico-sócio-histórica do desenvolvimento humano, como expresso anteriormente, postula uma progressão contínua do desenvolvimento, desde o nascimento até a morte (Vigotsky, 1999, 2004b).

Vivemos em uma sociedade, a qual é formada por inúmeras formas de cultura e costumes. Essas refletem no modo como as pessoas vivem e que o que pensam sobre determinado assunto. Sobre o assunto, percebe-se que o pensamento da maioria é de que a pessoa idosa, é uma pessoa limitada. Ainda é muito presente a idéia que o envelhecimento está diretamente ligado a aposentadoria, o que não reflete a verdade, pois é possível que mesmo aposentado a pessoa continue na ativa, se desenvolvendo e em constante ascensão (Catão, 2001).

Segundo dados do IBGE, 2017, a proporção de idosos em relação ao total da população em idade ativa sofrerá um aumento de cerca 42,6% em 2060. O crescimento acelerado do envelhecimento populacional reflete-se ainda na comparação entre as taxas de crescimento dos grupos etários. Entre 2018 e 2060, a população total do grupo entre 15 a 64 anos sofrerá uma variação média anual de 0,2% a.a. e -0,1% a.a., respectivamente, já os idosos entre a faixa etária de 65 a 80 anos ou mais, estima-se crescimento médio anual, da ordem de 2,7% a.a. e 3,7% a.a. respectivamente. Com relação a população de 90 anos ou mais entre 2018 e 2060, terá uma média anual de 4,7% a.a.. Aproximadamente, hoje um a cada 10 brasileiros é idoso na faixa de 65 anos ou mais e, já para 2060, a expectativa será um a cada 4 brasileiros. Para o mesmo ano, a previsão é que as pessoas com 60 anos ou mais façam parte de um 1/3 da população brasileira.

O IBGE é o Órgão responsável pela contagem da população brasileira, anualmente é realizado este levantamento para que se possa obter dados estatísticos quanto a faixa etária da população, condições socioeconômicas, dentre outros. Segundo o Censo demográfico de 2018 (IBGE 2018) estima-se que existam 208,5 milhões de habitantes espalhados pelos 5.570 municípios brasileiros. A tabela abaixo demonstra onde está concentrada a maior parte da população brasileira distribuídas nas 27 capitais dos Estados.

Tabela 1

População das capitais em ordem decrescente da população			
ORDEM	UF	NOME DO MUNICÍPIO	POPULAÇÃO 2018
1º	SP	São Paulo	12.176.866
2º	RJ	Rio de Janeiro	6.688.927
3º	DF	Brasília	2.974.703
4º	BA	Salvador	2.857.329
5º	CE	Fortaleza	2.643.247
6º	MG	Belo Horizonte	2.501.576
7º	AM	Manaus	2.145.444
8º	PR	Curitiba	1.917.185
9º	PE	Recife	1.637.834
10º	GO	Goiânia	1.495.705
11º	PA	Belém	1.485.732
12º	RS	Porto Alegre	1.479.101
13º	MA	São Luís	1.094.667
14º	AL	Maceió	1.012.382
15º	MS	Campo Grande	885.711
16º	RN	Natal	877.640
17º	PI	Teresina	861.442
18º	PB	João Pessoa	800.323
19º	SE	Aracaju	648.939
20º	MT	Cuiabá	607.153
21º	RO	Porto Velho	519.531
22º	AP	Macapá	493.634
23º	SC	Florianópolis	492.977
24º	AC	Rio Branco	401.155
25º	RR	Boa Vista	375.374
26º	ES	Vitória	358.267
27º	TO	Palmas	291.855
TOTAL CAPITAIS			49.724.699

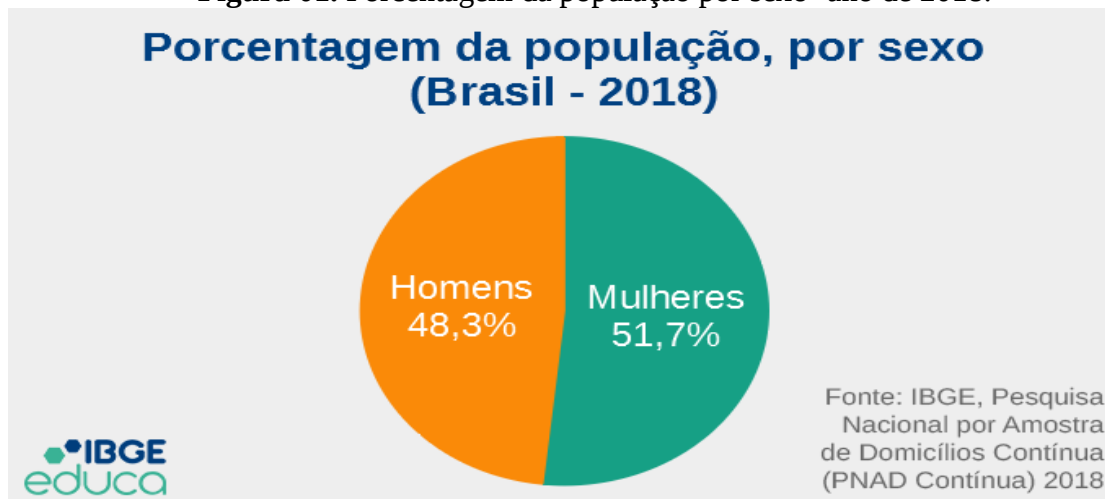
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas - DPE, Coordenação de População e Indicadores Sociais - COPIS.

O Brasil é um País que passa por um crescente processo de envelhecimento. Segundo dados do IBGE (2000) em 1991 a população idosa (acima de 60 anos) somava 10,7 milhões, já no ano de 2000 o total passou para 14,5 milhões, o que corresponde a um aumento de 35,5%. Atualmente este número ultrapassa os 29 milhões. Caso seja mantido este patamar,

a partir de 2030, o total de idosos/as ultrapassará o número de jovens entre 15 e 29 anos. (IPEA apud Brasil, 2010, p. 51).

De acordo com dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) 2018, o número de mulheres no Brasil é superior ao de homens. Sendo que 48,3% são homens e 51,7% são mulheres conforme podemos observar no gráfico abaixo:

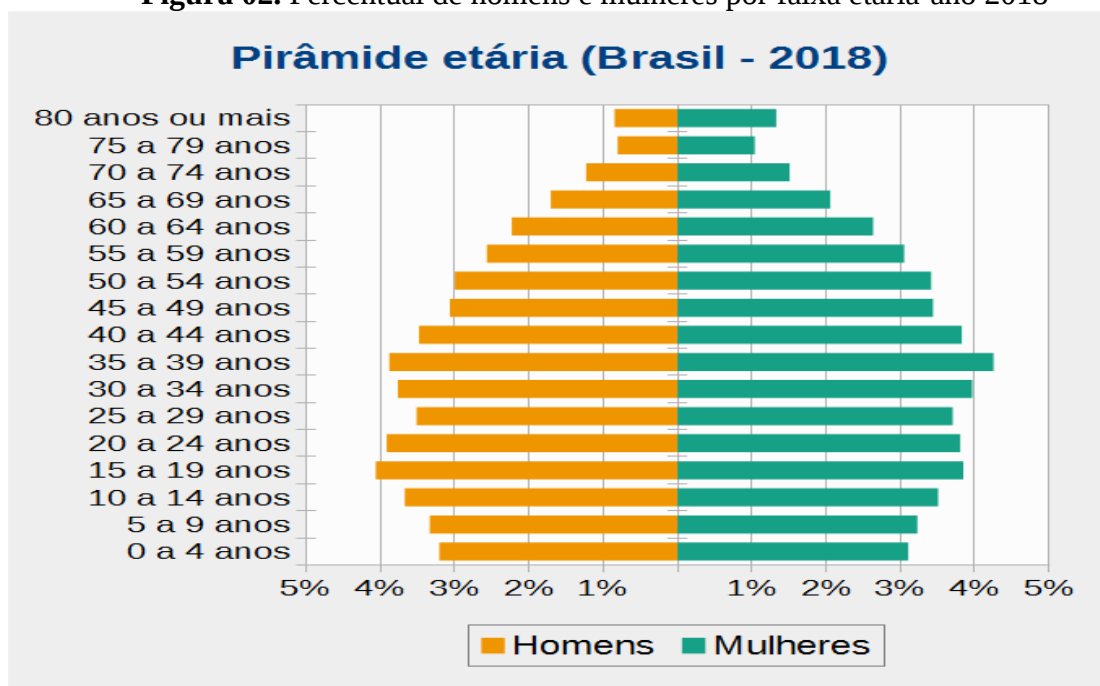
Figura 01. Porcentagem da população por sexo- ano de 2018.



Fonte: IBGE, Pesquisa nacional de amostra nacional de domicílios contínua (PNAD contínua) 2018

Nesta mesma pesquisa foi observado que a população masculina apresentou padrão mais jovem que a feminina, sendo que a maioria das pessoas na faixa etária até os 24 anos eram do sexo masculino, totalizando em média 18,2%, enquanto as mulheres da mesma faixa etária somaram 17,5%. Já os homens com 60 anos ou mais de idade correspondem a 6,8% e as mulheres a 8,6%. A pirâmide abaixo demonstra o percentual de homens e mulheres com base na faixa etária. (IBGE, 2018). Vejamos a pirâmide abaixo a qual retrata bem o percentual da idade de acordo com o sexo de cada brasileiro.

Figura 02. Percentual de homens e mulheres por faixa etária-ano 2018



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) 2018

Fonte: IBGE: Pesquisa nacional de amostra nacional de domicílios contínua (PNAD contínua) 2018)

Esses dados do IBGE que indicam a ascensão da população adulta, mais especificamente a projeção quanto a expectativa de vida da população idosa futura, possibilita ao Governo Federal e à sociedade civil em geral, dispor de dados imprescindíveis e necessários para que sejam idealizadas estratégias voltadas a área de políticas públicas, com o intuito de atender as necessidades dessa massa populacional, no entanto, o cenário atual nos mostra que há uma necessidade emergente de que essas políticas sejam efetivamente operacionalizadas (IBGE, 2017).

Assim, França e Stepansky (2005) trazem o entendimento de que a velhice apresenta grandes desgastes físicos e mentais, no caso de trabalhadores que iniciaram no processo produtivo muito jovem, com baixos salários e péssimas condições de trabalho e de vida. Assim, é injusto que trabalhadores sejam obrigados a trabalhar além da idade limite para a aposentadoria, e este limite deve ser dimensionado também pelo tipo de trabalho desenvolvido. Desta forma, o PPA é uma importante ferramenta capaz de dimensionar essas atividades e facilitar este processo de transição tão importante na vida do trabalhador.

1.1 Evolução dos critérios para aposentadoria

O termo aposentadoria, também conhecido como reforma, trata-se do afastamento total de um trabalhador de suas atividades profissionais, após atender aos requisitos estabelecidos pela legislação previdenciária, sendo este afastamento remunerado. No Brasil a competência para tratar de assuntos relacionados a aposentadoria é do Ministério da Previdência social, também conhecido “seguro” do trabalhador brasileiro. Trata – se de um ministério criado pelo Governo Federal como forma de benefício “seguro” ao trabalhador brasileiro, sendo que estatem a finalidade de repor renda para o beneficiário e sua família, no caso de sua inatividade (aposentadoria) e em casos de doença, acidente, gravidez, prisão, morte e velhice (MP/2018). Atualmente a Previdência Social é administrada pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) o qual faz parte do Ministério da Economia.

Este assunto é muito debatido, seja por especialistas, governo, bem como, sociedade em geral, sempre foi pauta de lutas ao longo dos anos, sendo visível as mudanças e grandes conquistas da classe trabalhadora (Soares & Costa, 2011). Até os dias atuais, vem sendo estudado por muitos pesquisadores. O aumento da expectativa de vida da população tem estimulado estudos na área de envelhecimento em todo o mundo, especialmente em relação a um fenômeno marcante nessa fase da vida: a aposentadoria (França; Iglesias; Murta, 2018)

O marco inicial da aposentadoria no Brasil deu-se por meio da publicação do decreto nº 4.682, de 24/01/1923 o qual ficou conhecido como a Lei Eloy Chaves, onde foram criadas caixas de aposentadoria e pensões, destinadas aos funcionários de empresas ferroviárias em caso de afastamento do trabalho por motivo de doença, invalidez, velhice e morte. As caixas eram mantidas com a contribuição mensal dos empregados e uma contribuição anual dos empregadores, dentre outras fontes. Sendo que as contribuições não ocorriam de forma igualitária (percentuais iguais), tendo surgido a principal característica da previdência brasileira, que é o caráter contributivo (Ribeiro et al., 2015; Silva 2007). No entanto, apenas em 1934, a contribuição à Previdência de forma igualitária entre a União, empregador e empregado tornou-se obrigatória por meio da publicação da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934, em contrapartida foram destinados vários benefícios ao trabalhador, como exemplo, assistência médica e sanitária, salário maternidade a gestante, auxílio doença nos casos de incapacidade temporária ou morte, como ocorre nos dias atuais (Ribeiro et al., 2015; Serra-Gurgel, 2008; Silva 2007).

A Seguridade Social é um conjunto de atividades integradas entre Governo e Sociedade, com o intuito de garantir ao contribuinte/cidadão direitos relacionados à

assistência social, à saúde e à previdência social. Segundo Martins (2002, p. 19), “O Direito da Seguridade Social é um conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de Proteção social aos indivíduos contra contingências que os impeçam de prever as suas necessidades pessoais básicas e de suas famílias, integrado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”.

Segundo Leite (1986, p. 16) “a seguridade social é o conjunto de medidas de caráter social, destinadas a atender certas necessidades individuais”. Nota-se que estamos tratando de um conjunto de medidas que venham a proteger o indivíduo de algum risco ao qual esteja sujeito. Desta forma, todas as pessoas que exercem atividade remunerada com vínculo ou até mesmo os contribuintes autônomos, são beneficiários da previdência social, podendo usufruir de tais benefícios, no entanto, o servidor ou empregado, bem como, a empresa/instituição onde desenvolve suas atividades, contribui durante anos com a previdência para que possa num futuro usufruir de tais benefícios.

Estadisposto ainda no (...) art. 7º, inciso XXIV da CF/88 que a aposentadoria é um direito previsto a todos os trabalhadores urbanos e rurais, garantido como um direito social, por meio da Previdência Social (Brasil, 1988).

Apesar de ser um direito social, comumente, observam-se muitos idosos mesmo após a aposentadoria, retornando ao mercado de trabalho. Esse aspecto, pode ser um indicador de que a pessoa ainda mantém a capacidade funcional e laboral, estando disposta ainda a contribuir com a sociedade por meio de seus trabalho, porém, sabe-se que a grande maioria vê-se obrigado a retornar por uma necessidade, como forma de complementar sua renda e manter sua subsistência e de sua família.

A previdência social esta organizada em três regimes distintos, são eles:

- 1.O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) tem suas políticas elaboradas pelo Ministério da Previdência Social (MPS) e executadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), autarquia federal a ele vinculada. Este Regime possui caráter contributivo e de filiação obrigatória. Dentre os contribuintes, encontram-se os empregadores, empregados assalariados, domésticos, autônomos, contribuintes individuais e trabalhadores rurais.
2. Regime Próprio de Previdência Social – (RPPS): Destinado aos servidores públicos titulares de cargo efetivo, sendo este regime regulamentado pela Lei 9.717/98. Tem suas políticas elaboradas e

executadas pelo Ministério da Previdência Social (MPS), de filiação obrigatória nos casos em que o Órgão a que este estiver vinculado possuir Regime Próprio, (exceto os empregados das empresas públicas, os agentes políticos, servidores temporários e cargos de confiança).

3. O Regime de Previdência Complementar (RPC): Trata-se de um regime complementar, de filiação facultativa, como uma forma de complementar a renda do servidor quando de sua aposentadoria. Este regime é administrado por Bancos, Seguradoras, Fundos de Pensão ou até mesmo pela própria administração pública. Sendo que no âmbito da Administração Pública Federal foi instituído pela Lei 12.618 de 2012, destinado aos servidores públicos federais da União ocupantes de cargo efetivo que ingressaram após 04/02/2013. Com este novo regime, todos os servidores públicos que ingressaram no serviço público federal a partir de 04/02/2013, ao aposentar-se ou no caso de pagamento de pensão por morte, fica limitado a receber até o teto previdenciário previsto pela previdência social, o qual atualmente é de R\$ 5.839,45 (Brasil, 2015).

Do exposto acima, podemos perceber que a legislação brasileira condiciona a aposentadoria aos critérios impostos pelo sistema previdenciário (Ministério da Previdência). No caso, dos servidores públicos titulares de cargo efetivo da União, como é o caso dos servidores dos Institutos Federais de Educação, estes estão condicionados ao cumprimento dos requisitos impostos pela Constituição Federal de 1988, bem como, as emendas constitucionais e ao regime jurídico estatutário, o qual é regulamentado por meio da lei nº 8.112 de 1990, o chamado Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), o qual contempla os benefícios de aposentadoria descritos abaixo (Brasil, 2016):

1. aposentadoria por invalidez;
2. aposentadoria compulsória;
3. aposentadoria voluntária por idade e tempo de contribuição;
4. aposentadoria voluntária por idade;
5. aposentadoria especial do professor.

Ressaltamos que ao longo dos anos ocorreram diversas alterações na legislação previdenciária quanto a concessão de aposentadoria e pensão, dentre essas alterações podemos destacar as Emendas Constitucionais 20/1998, 41/2003 e 47/2005, sendo que estas são as chamadas de regras de transição, as quais são destinadas aqueles servidores que já haviam ingressado no serviço público até a data de publicação das mesmas. Desta forma, ao

aposentar-se o primeiro critério a ser analisado pelo setor de Recursos Humanos da unidade é a data de ingresso no serviço público, para se saber em qual regra o servidor se enquadra, nesse momento são analisados se o servidor atende a todos os critérios estabelecidos na legislação, lembrando que estes são cumulativos, caso não atenda um deles, não é possível a concessão de aposentadoria.

Considerando as constantes mudanças ocorridas ao longo dos anos, entender todos os fundamentos e critérios para aposentar-se é uma tarefa um tanto complexa. Sendo assim, não é objetivo deste capítulo, discorrer todas as legislações pertinentes ao assunto, mas, especificar apenas as regras gerais para concessão de aposentadoria. Para tanto, daremos destaque as 07 constituições Brasileiras com relação as importantes alterações ocorridas ao longo dos anos em relação as regras e fundamentos existentes para concessão de aposentadoria.

Ao longo dos anos foram editadas 07 Constituições Brasileiras, a 1ª foi a Constituição Imperial de 1824 – Onde foi previsto o primeiro benefício de Previdência Social, que eram os chamados “socorros públicos” . O Estado oferecia atendimento as pessoas por meio das santas casas de misericórdia, tendo surgido ai os direitos sociais, hoje previsto na Constituição Federal de 1988 (artigo 179, XXXI); 2ª foi a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891 - trouxe a possibilidade de concessão de aposentadoria aos servidores públicos no caso de invalidez a serviço da Nação (artigo Art 75); 3ª foi a Constituição de 1934 - Ocorreram várias alterações em relação a concessão de aposentadoria, dentre as quais, a possibilidade de concessão de vencimentos integrais ao servidor que contasse com mais de trinta anos de serviço público efetivo e viesse aposentar-se por invalidez (artigo Art 170, 4º); 4ª Constituição de 1937 dispôs que nos casos do servidor ser incapacitado para o trabalho em consequência de acidente de serviço o mesmo seria aposentado com vencimentos integrais, independente do tempo de efetivo exercício (Art.156 f)); 5ª Constiuição de 1946 trouxe a concessão da aposentadoria compulsória aos setenta anos de idade ou por invalidez comprovada, sendo facultativa após 30 anos de serviço público, nesses dois casos, a concessão ocorria com vencimentos integrais. Art95 § 1º e § 2º); 6ª Constiuição de 1967 – Trouxe muitas alterações com relação a aposentadoria, reduziu os limites de idade e tempo de serviço no caso de aposentadoria especial, em prazo nunca inferior a sessenta e cinco anos de idade e vinte e cinco anos de contribuição, respectivamente, para a aposentadoria compulsória e a facultativa, com as vantagens do item I do art. 101. Sendo concedido os proventos integrais, apenas quando o servidor contasse com 35 anos de serviço, para homens e 30 anos para mulheres, ou no caso da aposentadoria

ser concedida por acidente em serviço, ou moléstia profissional, doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei, sendo os proventos proporcionais, quando o tempo de contribuição fosse menor que 35 anos (Art.101, a, b); 7ª Constituição de 1988, a última constituição foi a que trouxe mais alterações com relação a aposentadoria. Atualmente os critérios para concessão de aposentadoria no Brasil estão préestabelecidos na Constituição Federal de 1988, mais especificamente em seu artigo 40, os tipos de aposentadoria no serviço público são concedidas da seguinte forma: (1) voluntária, (2) por invalidez permanente e (3) compulsória. Para obtenção da aposentadoria voluntária, são necessários os seguintes requisitos: para os homens 60 anos de idade, 35 de contribuição e para as mulheres 55 anos de idade e 30 de contribuição, além da exigência para ambos os sexos de 10 anos no serviço público e 5 no cargo e na carreira em que se der a aposentadoria; Voluntária por Idade: 65 anos para homens e 60 para mulheres, sendo os proventos calculados de forma proporcional ao tempo de contribuição, Aposentadoria por invalidez permanente, nos casos em que o trabalhador perde sua capacidade laborativa, sendo que neste caso não há requisitos a serem cumpridos, estando condicionada apenas a avaliação por junta médica competente e emissão de laudo médico pericial, atestando que o empregado está incapaz para o desenvolvimento de suas atividades profissionais e que não é possível sua readaptação em outra atividade.

Aposentadoria Especial: pode ser concedida ao professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício nas funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, neste caso são necessários, para os homens: 55 anos de idade e 30 anos de contribuição e para as mulheres: 50 anos de idade e 25 anos de contribuição. Pode ser concedida ainda, a aposentadoria especial, ao trabalhador que comprovadamente desenvolver suas atividades por 15, 20 ou 25 anos em atividade insalubre, perigosa ou penosa, ou seja, aquele que tenha tido exposição aos agentes nocivos à saúde durante este tempo citado acima, poderá usufruir de uma aposentadoria especial se atendidos aos critérios da legislação.

Para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para aqueles que exerçam atividades em regime de economia familiar a idade mínima é de 60 anos para os homens e 55 para as mulheres e para aqueles trabalhadores que se inscreveram na previdência após 25 de julho de 1991, não basta apenas que se enquadre como produtor rural, sendo exigência o tempo mínimo de 15 anos de contribuição, que correspondem a 180 meses de contribuições. Para aqueles que começaram a contribuir antes dessa data são necessárias 144 contribuições (Ribeiro et al., 2015).

Aposentadoria compulsória trata-se uma imposição legal que obriga o(a) servidor(a) a afastar – se do cargo quando atinge a idade máxima prevista em lei (Murta et al., 2010). Conforme CF/1988, a idade limite para homens e mulheres é de 70 anos, podendo chegar até o limite de 75 anos. Ou seja, quem completar 70 anos e optar por continuar em atividade poderá permanecer até os 75 anos, conforme dispõe a Lei Complementar n. 152, de 3 de dezembro de 2015. Esse aumento quanto a idade máxima para permanência em atividade deu-se em razão do constante envelhecimento da população e a consequente dificuldade em manter estáveis o Sistema de previdência, uma vez, que para manter o sistema quanto mais gente em atividade contribuindo melhor.

As mudanças mais significativas que ocorrem com relação a concessão de aposentadoria deu-se com a publicação da EC nº 41, publicada no DOU de 31/12/2003 na qual foi instituída a contribuição à previdência dos servidores inativos e dos pensionistas, com o objetivo de preservar o equilíbrio financeiro. Outra mudança bastante significativa ocorreu com relação ao pagamento dos proventos dos aposentados, uma vez, a partir da data da publicação desta emenda, as aposentadorias deixaram de ser concedidas com proventos integrais, passando a ser concedidas com base nas contribuições do servidor ao regime de previdência a que este esteve vinculado, correspondentes a 80% (oitenta por cento) de todo o período contributivo, desde a competência de julho de 1994, conforme dispõe o Art. 1º da Lei nº 10.887/2004. Desta forma, todo servidor que ingressou no serviço público após a data de publicação 31/12/2003 ao aposentar-se não perceberá proventos integrais. Com isso, muitos servidores que completam os requisitos para aposentadoria optam por permanecer em atividade, em consequência da diminuição drástica do salário que este percebia na ativa, nestes casos, em que o servidor completou os requisitos para aposentadoria e opta por permanecer em atividade, há a previsão do pagamento do abono de permanência, o qual equivale ao mesmo valor que o servidor paga de plano de seguridade social (Art.40 CF).

Importante esclarecer que o servidor que deseja solicitar o benefício do abono de permanência ou da aposentadoria, deverá fazê-lo diretamente ao órgão ao qual mantém vínculo. No caso dos servidores regidos pela Lei 8.112/90, estes servidores estão sujeitos ao regime próprio de previdência social. Desta forma, vale lembrar que para um melhor planejamento por parte dos órgãos em relação a reposição da força de trabalho, bem como, para que estes mantenham controle sobre as possíveis aposentadorias, podendo assim, planejar-se em relação ao oferecimento da preparação para estafase tão importante da vida do trabalhador, é fundamental que os servidores mantenham seus dados referente as contribuições previdenciárias anteriores atualizados no sistema.

A previdência brasileira baseia – se no modelo de repatição simples, o que implica dizer que os trabalhadores da ativa financiam os servidores inativos. Desta forma, o número de servidores ativos deve ser proporcional ao de inativos, para que a arrecadação seja maior do que as despesas.

O quadro abaixo nos mostra a situação financeira da previdência social em relação ao ano de 2018, bem como, projeção para o ano de 2019, onde podemos perceber que as despesas foram bem maiores que as receitas, gerando um deficit nas contas públicas.

Tabela 2
Diagnóstico - Situação financeira da Previdência no Brasil

Categorias	Realizado 2018			Projeção 2019		
	Despesa	Receita	Deficit	Despesa	Receita	Deficit
RGPS	586,4	391,2	195,2	637,9	419,8	218,0
Urbano	462,7	381,3	81,4	502,1	409,2	92,9
Rural	123,7	9,9	113,8	135,7	10,6	125,1
RPPS União	79,9	33,4	46,5	89,6	35,7	53,9
FCDF	4,8	0,3	4,5	4,8	0,3	4,5
Forças Armadas	21,4	2,4	19,0	21,7	3,3	18,4
Total	692,5	427,3	265,2	754,0	459,1	294,9
BPC	56,2			60,2		
Despesa total	748,7			814,2		

Fonte “Realizado 2018”: RGPS - Fluxo de Caixa FRGPS - SIAFI; RPPS, FCDF e Forças Armadas - RREO 6º bimestre. 2 – Fonte “Projeção 2019”: RGPS - PLOA 2019; RPPS União e Forças Armadas - PLDO 2019; FCDF - mantido “Realizado 2018”. 3 - Forças Armadas: valores das pensões militares. - Despesa BPC: inclui despesa com RMV.

Segundo pesquisas realizadas o constante deficit da previdência brasileira vem crescendo anualmente, em razão da arrecadação ser menor do que os gastos que se tem com os pagamentos de pensões, aposentadorias e benefícios sociais da previdência social. Devido as dificuldades com a seguridade social, o Governo Brasileiro vem articulando meios para amenizar estes impactos, para tanto, uma das propostas é modificar o sistema de previdência social Brasileiro atual, ou seja, alterar novamente a Constituição Federal com relação as regras de aposentadoria e pensões, para tanto, atualmente trâmite no Congresso Nacional a Proposta de Emenda a Constituição – PEC nº 06/2019, com o objetivo de fazer com que o trabalhador permaneça por mais um tempo na ativa, contribuindo assim, com a Previdência, como uma forma de evitar que os gastos superem as receitas. Diante desse cenário, a sugestão do ministro da economia, Paulo Roberto Nunes Guedes (relator da PEC) é fixar a idade minima para 65 anos de idade para homens e 62 para as mulheres, com tempo minimo de 25 anos de contribuição, desde que cumprido o tempo mínimo de dez anos de efetivo

exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria, sendo os proventos concedidos com base em 60% da média salarial mais 2% por ano de contribuição que exceder 20 anos. A intenção é que altere as regras de aposentadorias especiais também, no caso dos professores a proposta é fixa a idade mínima para homens e mulheres aos 60 anos, com tempo mínimo de contribuição de 30 anos exclusivamente em efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio mais 10 anos no serviço público e 05 anos no cargo.

Com a aprovação da PEC e a implantação das novas regras de concessão de aposentadoria, a estimativa é de que em 10 anos a economia seja de R\$ 35 bilhões. Lembrando que essas alterações valerão para os servidores da União, os Estados e Municípios caberá aos Governantes decidir se irão aderir ou não a nova reforma, caso estaseja aprovada.

O principal objetivo desta reforma é reduzir os crescentes deficits e aumentar a arrecadação com a previdência, uma vez, que o servidor demorando mais para aposentar-se consequentemente contribuirá mais, gerando assim mais receitas.

Atualmente esta PEC encontra – se na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, conforme pode ser constatado no site da Camâra dos Deputados.

1.1.1 Critérios para reconhecer a viabilidade de um programa

Buscando embasar a pesquisa e como forma de conhecer quais critérios são utiizados por pesquisadores para saber se é viavel ou não a implantação de um programa, daremos destaque a pesquisas realizadas sobre o tema “PPA”, bem como, a metologia utilizada como forma de mensurar essa viabilidade.

Martins, M. R., 2017, realizou uma pesquisa, a qual teve o objetivo de verificar junto a uma Instituição de Ensino a aplicabilidade e viabilidade de se implantar um programa de preparação para aposentadoria junto a uma Instituição de Ensino. Tendo utiizado a seguinte metodologia: 1) analise e experiência de 03 instituições públicas que já possuíam esses programas implantados. 2) Verificação junto aos servidores da instituição pesquisada quanto as suas expectativas a respeito da implementação de um programa de prepração para aposentadoria 3) Entrevista com a gerência de recursos humanos da instiuição pesquisada com o objetivo de identificar fatores que viessem a facilitar ou dificultar a implementação do PPA. De acordo com a pesquisa realizada, a implantação do PPA viria a contribuir para o desenvolvimento pessoal, o bem-estar e autoestima dos servidores, contribuindo para o planejamento da força de trabalho. “Santos, Pereira e Alves (2007)

Destacamos ainda, pesquisa realizada por Silva, Almeida e Moraes(2014), intitulado: PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria, a qual teve o objetivo de analisar a importância da implantação de um programa de preparação para aposentadoria dentro de uma organização. Para tanto, foi utilizada a seguinte metodologia: Revisão bibliográfica, contato com a empresa em estudo, elaboração de questionário estruturado, entrevista com pessoas chaves e análise das informações, com a seguinte conclusão: “Chegamos à conclusão que este processo é contínuo e deve ser discutido não só pelos pré-aposentados como também pelos jovens que ingressam no mercado de trabalho. A inclusão do programa reflete na imagem da empresa perante o funcionário e a sociedade”.

1.1.1.1 Programa de preparação para aposentadoria

A aposentadoria representa um novo ciclo na vida das pessoas, vem repleta de mudanças, as quais podem ser positivas ou negativas, dependendo do contexto em que estas estão inseridas, as positivas geram sentimento de dever cumprido e prazer, já as negativas, ocasionam crises, muitas vezes financeira, física e psicológica, provocando sentimentos inimagináveis, como fazer a pessoa sentir-se inútil, velha e por vezes, até pensar que a vida tornou-se sem sentido (Fonseca, 2011)..

Segundo (Damman, Henkens, & Kalmijn, 2015; Wang & Shi, 2014) esta fase traz consigo períodos de mudanças sociais, financeiras e econômicas. Desta forma, torna-se imprescindível que este servidor esteja preparado em todos os sentidos para vivenciá-la da melhor maneira possível. Estudos revelam, que aqueles que se planejam para a aposentadoria vivenciam esta transição de forma mais tranquila (Earl, Bednall, & Muratore, 2015), ficando evidenciado que esta preparação proporciona maior satisfação, melhores condições de saúde e mais capacidade de gerenciar o tempo na fase do pós trabalho (Wang & Shultz, 2010)

Por vezes percebemos que a aposentadoria é confundida por muitos com o processo de envelhecimento, se está aposentado é porque está velho, culturalmente esta fase está intrinsecamente ligada a pessoa que deixou de ser útil, como comentam Zanelli e Silva, fato este que pode ser constatado até mesmo nos registros da própria Instituição, onde o aposentado é muitas vezes denominado de “inativo”, o qual tem o significado de alguém que está parado, desocupado e sem atividade. Sentido oposto a quem está ativo. essência da própria vida. O recado transmitido equivale a: ‘se você não mais trabalha, é visto como alguém inútil. (Zanelli; Silva, 1996).

Juntamente com esse processo, ocorre uma mudança real e impactante na vida do cidadão. Moscovici (2000) apresenta dois cenários distintos no final de carreira: o primeiro

diz respeito a uma pessoa satisfeita com os resultados profissionais alcançados até o momento, porém há uma preocupação com o pouco tempo que sobra para alcançar mais, levando a pensar na aposentadoria como algo limitador e desagradável. O segundo se refere a um profissional que considerava o seu trabalho seguro e estável, e com a chegada da aposentadoria, faz uma avaliação da sua carreira, percebe que não era esta a vida desejada, porém acha que não há mais tempo para mudar. Esse sentimento pode levar a uma crise existencial e, em alguns casos, até mesmo à depressão. Portanto, a pré-aposentadoria torna-se fundamental, devendo haver um planejamento adequado, incluindo o planejamento financeiro, ocupacional, atividades de lazer e discussão relevantes sobre o tema (Leandro-França, Seidl, & Murta, 2015; Wang, Henkens, & Van Solinge, 2011).

Alguns envelhecem mais rapidamente do que outros e nem todos vivem esse processo da mesma maneira, uma vez que o envelhecimento está estritamente relacionado às condições materiais e simbólicas que identificam socialmente cada indivíduo. O processo de envelhecimento é, assim, diferenciado segundo o grupo social e o sexo a que pertencemos (Peixoto, 2004, p.9).

De modo geral, o trabalho exige do ser humano esforço físico e mental. É perceptível que existem pessoas que trabalham por prazer e outras por dever. Enquanto uns trabalham preocupados para que a aposentadoria chegue logo, outros preocupam-se para este momento demore muito para chegar (Santos, 1990). (Zanelli; Silva, 1996, p. 21, Costa Dorneles (2003, p. 09 e 10) “destacaram que no entender de muitos estudiosos, iniciamos o processo do envelhecimento no momento em que nascemos. O tempo é uma variável sempre positiva que não permite um caminho de regresso e, dentro dessa concepção, devemos estar preparados para a velhice desde cedo, e quanto mais cedo melhor. Viver mais tempo é uma condição que hoje esta consagrada no mundo, que ultrapassou as estatísticas estabelecidas pelos estudiosos de previdência social e que, num linguajar mais técnico, deslocou a curva logística relativa a longevidade. Dentro dessa corrente positiva o Brasil se destaca como um País que ocupará a sexta posição no mundo na quantidade de idosos em 2020 (IBGE, 2016)

Se por um lado, essa fase da vida é vista como positiva, uma vez, que há a possibilidade do servidor adquirir liberdade, pois, não terá mais que cumprir horários e estará livre para realizar novos projetos ou até mesmo descansar, por outro lado, essa fase também pode ser vista como um aspecto negativo, podendo trazer consigo diversos sentimentos como a sensação de limitação da vida útil ao passar para a inatividade, sentimento de estorvo, podendo ainda surgir as dificuldades financeiras, o isolamento da sociedade e até mesmo a morte (Zanelli; Silva; Soares, 2010; Zanelli, 2012).

Muitos almejam chegar a esta fase, porém, é notório, que a maioria carrega consigo preocupações. Encerrar um ciclo muitas vezes não é uma tarefa fácil, há uma série de questões envolvidas, deixar para trás a rotina de trabalho, a convivência com os colegas, readequar seu padrão de vida devido as perdas salariais, tudo isso é motivo de preocupação. As pessoas não têm o costume de preparar-se para esta fase tão importante da vida (Carlos et al, 1999).

Nesse sentido o PPA busca preencher essas lacunas, apresentando ao funcionário condições e meios para ter uma boa aposentadoria e saber desfrutá-la, ocupando seu tempo com atividades prazerosas e salutaras. Desta forma, considerando que os seres humanos passam por ciclos naturais em suas vidas, e que o processo de aposentadoria faz parte deste ciclo, Muniz (1997), destaca que durante o período de atividade profissional, a aposentadoria podia ser considerada um objetivo. No entanto, para muitos torna-se sinônimo de preocupação, uma vez, que esta pode representar grandes perdas salariais, diminuindo, conseqüentemente o padrão de vida, bem como, trazendo sérios problemas devido ao fato de não ter mais aquela rotina de trabalho que ocupava grande parte do seu dia a dia.

França e Soares (2009) destacam que a decisão de se aposentar ou não é do trabalhador, de livre escolha. Entendem ainda, que o trabalhador pode redefinir seus projetos de vida pós-aposentadoria, sendo esta uma oportunidade de se experimentar novos acontecimentos, desenvolvendo novas habilidades e se redescobrimdo em vários aspectos. No tocante à sociedade estes mesmos autores consideram que os programas de preparação são de extrema relevância, pois oportunizam o bem-estar dos aposentados, contribuindo para a redução de doenças, impactando diretamente e positivamente nos serviços de saúde. Já para as organizações, a fase do desligamento do trabalhador em face de sua aposentadoria pode ocasionar diversas modificações em sua estrutura em relação aos processos laborais, incluindo o abaloamento em seu sistema metodológico e direção, incluindo a possibilidade de perda da alta gestão altamente qualificado e especializado (Antunes; Soares; Silva, 2015).

Neste diapasão, em relação aos diversos extremos sobre o tema aposentadoria, especialmente a instabilidade advinda deste processo, torna-se primordial o planejamento durante esta etapa da vida, visando amenizar as possíveis desordens que por ventura surgirem (Zanelli, 2012). Desta maneira, os planos de preparação para aposentadoria são fundamentais para se entender melhor esta fase de transição. Para Zanelli e Silva (1996) a aposentadoria desencadeia um conjunto de eventos e carrega significados que impõe a responsabilidade de promoção de uma preparação ou reflexão sobre as mudanças que se anunciam no novo período, e complementam que:

Da meninice à velhice, a vida é contínua mudança. Cada etapa tem um conjunto de características, interesses, possibilidades e limitações próprias. As transições ou passagens das etapas podem ser vivenciadas com crises ou rupturas. Dada a importância do trabalho, para a sociedade centrada no mercado, e suas implicações para identidade pessoal, a aposentadoria, principalmente se efetuada de modo abrupto, torna-se um momento fortemente propício a episódios amargos. Os relatos de incidência de separações conjugais, doenças severas e até suicídios nos primeiros anos ou meses de aposentadoria não são poucos (ZANELLI, 1996, p.30).

França & Soares destaca que os Programas de Preparação para Aposentadoria PPA servem como um instrumento balizador, buscando auxiliar o servidor nos diversos aspectos da vida, uma vez, que o objetivo do mesmo é proporcionar aspectos positivos durante esta fase. Sua contribuição é, sem dúvidas de grande valia, pois, oportuniza reflexões com o objetivo de reforçar e abordar temas como saúde, educação, lazer, relacionamento, planejamento para o futuro, buscando criar meios para lidar com os aspectos negativos desta fase que por ventura surgirem.

Há consenso na literatura que os Programas de Educação para Aposentadoria são um importante instrumento como forma de prevenção e promoção à saúde dos trabalhadores (França, 1999; Murta, Caixeta, Souza, & Ribeiro, 2008; Soares & Costa, 2011; Soares, Costa, Rosa, & Oliveira, 2007; Zanelli, Silva, & Soares, 2010), um meio de valorizar aqueles que estão na iminência da aposentadoria, é uma forma do empregador/instituição retribuir ao seu colaborador por todo o serviço prestado ao longo dos anos (Muniz, 1996)

Os primeiros Programas de Preparação para Aposentadoria - PPA começaram a ser desenvolvidos na década de 50 nos Estados Unidos (Glamser, 1981; Leandro-França et al., 2016; Muniz, 1996; Salgado, 1980 citado por Zanelli, 2000), sendo que conforme estudos realizados, foi observado que a partir da década de 1970 já começaram a surgir estudos relacionados a este tema, como citado em estudos clássicos de Beck (1984), Glamser e DeJong (1975); Glamser (1981), Heather (1996), Makino (1994), Marcellini, Sensoli, Barbini e Fioravanti (1997), Wolfe e Wolfe (1975) e Wotherspoon (1995).

Estudos revelam que no Brasil, tais programas começaram a surgir na década de 80 (França et al., 2014). Inicialmente, eles tinham apenas caráter informativo e, atualmente, também buscavam promover saúde e bem-estar aos futuros aposentados, oportunizando a reflexão sobre os aspectos positivos e negativos do momento de transição, bem como, trazendo a possibilidade de construção ou reconstrução de um projeto de vida a curto, médio e longo prazo. Destaca-se que há diferentes nomenclaturas para designar os PPAs. O termo “preparação para aposentadoria” é um dos mais utilizados (Murta, França, & Seidl, 2014), mas também há referência a termos como "orientação", "educação" e "intervenção" também

podem referir-se a práticas que tem por finalidade auxiliar o indivíduo para o processo de aposentadoria. (Zanelli et al., 2010) e “educação para a aposentadoria” (Murta et al., 2014).

No geral, os programas possuem os mesmos formatos, abrangendo aspectos relacionados a vida pessoal, bem como, profissional do servidor. Os assuntos abordados estão voltados para o bem-estar do servidor. O momento é de fazer o trabalhador sentir-se bem e valorizado, buscando sua satisfação e preparando para esta fase da vida de forma consciente, Muniz cita sobre o desenvolvimento dos PPAs:

Nos diversos países onde se desenvolvem os PPAs, vários são os modelos adotados. Todos, porém, parecem seguir o padrão norte-americano, adotado desde 1950, que consiste na realização de cursos, em que são discutidas com os participantes questões tidas como de interesse para pessoas que estão prestes a se aposentar (finanças, saúde, mercado de trabalho etc.). (Muniz, 1996, p.199).

Os processos educativos voltados para preparação para aposentadoria são fundamentalmente destinados a acarretar o bem-estar dos trabalhadores e futuros aposentados. Nesse sentido, Zanelli et al. (2010, p. 84) destacam como principais propósitos:

- discutir os aspectos biológicos, sociais, financeiros, culturais, psicológicos, políticos e econômicos, que se manifestam com maior intensidade no período anterior à aposentadoria;
- reduzir ansiedades e dificuldades associadas a tal fase;
- servir de facilitador na elaboração de novos projetos de vida;
- promover o aprendizado de informações e ajustes a novas circunstâncias como um processo continuado

As atividades desenvolvidas no PPA podem ser realizadas por meio de palestras, seminários, cursos presenciais e à distância, intercessões breves ou programas mais longos. A adesão dos trabalhadores é voluntária. No Brasil, geralmente estas ações voltadas ao desenvolvimento de pessoal, ficam a cargo da área de recursos humanos das instituições. (Machado, 2009; Dantas; Oliveira, 2014; Zanelli, 2000).

Com relação ainda a implantação do PPA no Brasil, pesquisas revelam que um dos primeiros Programas de Preparação para Aposentadoria foi implementado no SESC/São Paulo (SP) sob a direção de Magnani, Mendes, Mello, Barbosa e Bueno (1993). Tal programa englobou questões relacionadas ao envelhecimento, recursos socioculturais e serviços da comunidade. Após três anos, Muniz (1996) sinalizou em uma comunicação breve a experiência da Petrobras que do período de 1992 a 1996 disponibilizou a seus funcionários o “Programa de Preparação para o Amanhã”, na cidade de Natal (RN). Ao longo do programa foram abordados temas relacionados a saúde, oportunidade de negócios, legislação

previdenciária, relações afetivas e sociais, identificação, manejo de estresse, lazer, espiritualidade e planejamento de vida.

Existem ainda vários estudos nacionais, os quais retratam a inserção e avaliação dos PPA, sendo relatados os seguintes procedimentos e técnicas de aplicação:

Seminários (Muniz, 1996), ações de intervenção por meio de palestras e encontros entre grupos (Felippe et al., 1999; SOARES et al., 2007; Monzato, 2014), inserção realizada por módulos, compartilhamento de experiências reais, dinâmicas de grupo, jogos interativos, leitura de textos, apresentações interativas, trabalhos em equipe, e exibição de filmes (Pereira; Guedes, 2012), módulos elucidativos e experimentais, transmitidos por meio de palestras expositivas e interativas; e atividades gerais em grupo (Murta et al., 2014), reuniões de mobilização de grupos, técnicas grupais, apresentação de vídeos e exercícios (Pazzim; Marin, 2017). França (2002), destaca que esses programas devem ser idealizados e planejados com a participação da clientela, ou seja, trabalhadores (público-alvo do programa), para tanto, sugere que seja realizado um estudo local, com a finalidade de se obter dados da população e suas necessidades, idealizando assim, o programa de acordo com os anseios da clientela.

Considerando ainda que, esses programas visam fazer com que o servidor conheça a si mesmo, as ações relacionadas ao plano de preparação para aposentadoria devem estar respaldadas no reconhecimento de suas potencialidades, bem como, limitações, auxiliando desta forma, na prevenção de possíveis conflitos internos e externos que por ventura surgirem (Zanelli; Silva; Soares, 2010).

Nesta perspectiva, os programas devem oferecer ações voltadas a saúde, educação, lazer, planejamento financeiro, e tudo o que estiver relacionado ao bem estar do servidor, estes, são temas sugeridos por França e Soares (2009).

Com a finalidade de criar um guia de instruções, França (2002) elaborou um manual, contendo sugestões para o desenvolvimento desses planos, descrito com uma metodologia que é capaz de tratar e abranger diversos aspectos em relação ao PPA, ressaltando que as situações e necessidades variam de acordo com cada região, podendo assim, haver adaptações com o intuito de atender a clientela local, visto que, as pessoas possuem necessidades e anseios diferentes. Este manual foi criado para ser aplicado em módulos, sendo dividido por temas: instrutivo e formativo. O módulo instrutivo abarca questões relacionadas a legislação previdenciárias (leis); saúde, lazer, família, entretenimento, mercado de trabalho e investimentos;

Quanto ao módulo formativo este apresenta temas referentes à rede de atendimento de saúde disponível e seus respectivos serviços; debate sobre temas em evidência;

descobrimo ou aperfeiçoando talentos; palestras sobre como abrir uma microempresa e como se tornar um empreendedor; oficinas de talentos; criação de seminários (Muniz, 1996), ações de intervenção por meio de palestras e encontros entre grupos (Felippe et al., 1999; Soares et al., 2007; Monzato, 2014), inserção realizada por módulos, compartilhamento de experiências reais, dinâmicas de grupo, jogos interativos, leitura de textos, apresentações interativas, trabalhos em equipe, e exibição de filmes (Pereira; Guedes, 2012), módulos elucidativos e experimentais, transmitidos por meio de palestras expositivas e interativas; e atividades gerais em grupo (Murta et al., 2014), reuniões de mobilização de grupos, técnicas grupais, apresentação de vídeos e exercícios (Pazzim; Marin, 2017). França (2002), destaca que esse programa deve ser idealizado e planejado com a participação da clientela, ou seja, trabalhadores (público-alvo do programa), para tanto, sugere que seja realizado um estudo local, com a finalidade de se obter dados da população e suas necessidades, idealizando assim, o programa de acordo com os anseios da clientela.

Considerando ainda que, esses programas visam fazer com que o servidor conheça a si mesmo, as ações relacionadas ao plano de preparação para aposentadoria devem estar respaldadas no reconhecimento de suas potencialidades, bem como, limitações, auxiliando desta forma, na prevenção de possíveis conflitos internos e externos que por ventura surgirem (Zanelli; Silva; Soares, 2010).

Com a finalidade de criar um guia de instruções, França (2002) elaborou um manual, contendo sugestões para o desenvolvimento desses planos, descrito com uma metodologia que é capaz de tratar e abranger diversos aspectos em relação ao PPA, ressaltando as situações e necessidades variam de acordo com cada região, podendo assim, haver adaptações com o intuito de atender a clientela local, visto que, as pessoas possuem necessidades e anseios diferentes. Este manual foi criado para ser aplicado em módulos, sendo dividido por temas: instrutivo e formativo. O módulo instrutivo abarca questões relacionadas a legislação previdenciárias (leis); saúde, lazer, família, entretenimento, mercado de trabalho, investimentos.

Quanto ao módulo formativo este apresenta temas referentes à rede de atendimento de saúde disponível e seus respectivos serviços; debate sobre temas em evidência; descobrimo ou aperfeiçoando talentos; palestras sobre como abrir uma microempresa e como se tornar um empreendedor; oficinas de talentos; criação de associação e ou cooperativa de aposentados; balcão de emprego; serviços voluntários; projetos sociais; e outros que possam surgir de acordo com a necessidade da clientela local.

Esse mesmo autor, ressalta que não basta apenas seguir o desenvolvimento do projeto, torna-se essencial a aplicabilidade da etapa de avaliação, devendo haver o acompanhamento de todo o processo, com o intuito de verificar se os objetivos propostos foram atingidos, só assim é possível saber os pontos fracos e fortes, para que a partir daí, possa haver uma readequação ao projeto, caso necessário. Franca e Soares (2009) enfatizam ainda que, a avaliação do programa é um ponto chave para o seu sucesso, não há como dimensionar sua eficácia se não houver essa avaliação, destacam ainda, que o programa não tem seu término quando o servidor se aposenta, esse acompanhamento deve ser contínuo e periódico, sugerindo que a avaliação continue por até 5 anos após desligamento do servidor.

Por todo o exposto, diversos autores afirmam que para que esta fase de transição seja efetivada de maneira mais tranquila, é fundamental que sejam realizados Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) nas organizações (França, 2002; 2004; 2008; 2009; Rodrigues, 2000; Zanelli; Silva; Soares, 2010).

Para Zanelli, Narbal e Soares (2010) A aposentadoria dos brasileiros reproduz as condições de qualidade de vida coletiva da população, além das expectativas e histórias de vida que variam de acordo com o local de moradia, contexto familiar, educação, tipo e condição de trabalho, condições financeiras e de saúde. É importante mencionar que o bem-estar na aposentadoria depende das atitudes dos futuros aposentados diante deste evento. Pesquisas recentes vêm demonstrando que as atitudes positivas ou negativas dos futuros aposentados frente à decisão da aposentadoria são fortemente influenciadas pelo seu relacionamento com a família e com o mundo social, e pela diversidade nos interesses e atividades com os quais preenchem seu tempo livre. A passagem para a aposentadoria pode implicar uma crise de identidade (cooperman, 1997)

Destacamos algumas das ações adotadas pelo Governo Federal com relação a implantação desses programas: No âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento, e Gestão foi publicada no DOU - Diário Oficial da União de 06/05/2010 a Portaria nº 1.261, de 5 de maio de 2010, seção I, pág. 97, bem como, a Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, publicada no DOU de 27/03/2013, seção I, pág. 77. Essas normativas instituíram a Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público Federal – PASS, criando várias ações voltadas a saúde mental dos servidores da Administração Pública Federal (contemplando em seu art. 11, a priorização de temas com o objetivo de viabilizar o cuidado em saúde e aumentar o impacto dos programas e ações de promoção da saúde). Apesar da disponibilização destes instrumentos balizadores, existem estudos nesta temática que revelam que tais programas ainda não são amplamente realizados nas organizações

brasileiras, França et al. (2014) nem todas as instituições públicas federais dispõem deste plano a seus servidores, dentre as Instituições Federais de Ensino que possuem, podemos destacar: Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (sendo considerada a Instituição de Educação Pública pioneira quanto a implantação do programa, em 1993(França et al., 2014), Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Instituto Federal do Tocantins, Universidade Federal de Brasília (França et al., 2014; Murta et al., 2014).

Importante destacar que os servidores públicos federais dispõem do SIASS – Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor, o qual foi instituído pelo Decreto nº 6.833, de 29/04/2009, com o objetivo de coordenar e desenvolver programas relacionados à área de assistência à saúde, perícia médica, promoção e prevenção de doenças dos servidores. Desta forma, o SIASS possui uma equipe multiprofissional composta por médicos, enfermeiros, psicólogos, ficando a cargo desta equipe a análise e homologação de atestados médicos, emissão de laudos e relatórios quanto as condições de saúde do servidor, este não tem a responsabilidade de dar suporte ao servidor em relação a sua preparação para a aposentadoria, ficando esta função a cargo de cada Instituição, conforme estabelece as legislações brasileiras.

Embora a aposentadoria no Brasil não implique necessariamente a retirada completa do trabalhador do mundo do trabalho, é fato também que a sua decisão pode representar para os trabalhadores um rompimento com a atividade profissional. Nesse sentido, diversos autores enfatizam a necessidade de uma preparação, dado que esse rompimento pode provocar um sentimento de exclusão do mundo produtivo e de perda das fontes principais de valorização e de identidade para os trabalhadores (França, 2004, 2008, 2009; Rodrigues, 2000; Zanelli, Silva & Soares, 2010). Sendo assim, estes programas são fundamentais para o servidor e devem ser amplamente divulgados, necessitando que o maior número de Instituições adotem o modelo de PPA mais adequado as necessidade de seus colaboradores, dada a sua significância e eficácia comprovada por meio de diversos estudos realizados com esta temática.

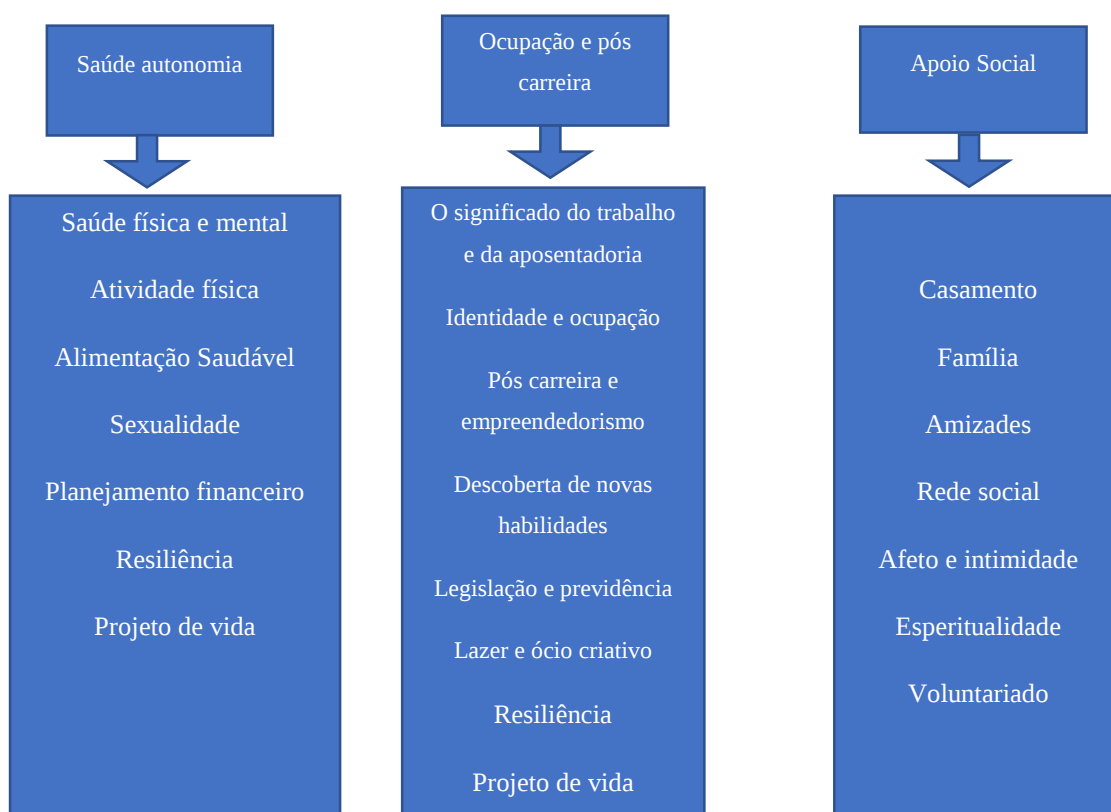
Como vemos na literatura, os PPAs foram criados para oferecer apoio em todos os sentidos ao servidor em vias de aposentadoria e este tem sua eficácia comprovada por meio de vários estudos relacionados ao tema. É possível destacar várias pesquisas científicas que apontam que essa afirmativa é verdadeira. O objeto de estudo IFRO, é uma instituição relativamente nova, sendo que sua criação deu-se no ano de 2008, juntamente com a criação da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica, no entanto, o quadro de

servidores é bastante diversificado, sendo composto por servidores com uma grande bagagem profissional, bem como, por aqueles que o IFRO é seu primeiro emprego. Porém, na maioria dos casos, percebe-se que o candidato ao tomar posse na instituição já traz consigo uma longa experiência de vínculos trabalhistas anteriores, ou seja, já possuem um bom tempo anterior de serviço, em especial os servidores ocupantes do cargo de magistério (professor) percebe-se que muitos são advindos da rede estadual ou municipal de educação, portanto, este servidor que já possui algum tempo anterior de serviço, poderá utilizá-lo para aposentar-se no IFRO futuramente, uma vez que é garantido pela legislação previdenciária o direito de contagem deste tempo anterior. Sendo assim, é possível que o servidor tome posse, trabalhe por pouco tempo e já implemente todos os requisitos necessários para concessão de aposentadoria. Importante destacar que o Campus Colorado do Oeste, por ser o mais antigo do IFRO, uma vez, que este é advindo da antiga Escola Agrotécnica Federal de Colorado já possui 24 anos de existência, devido a isso o maior número de servidores aposentados atualmente no âmbito do IFRO estão lotados naquele Campus, da mesma forma, que há um grande número de servidores que já implementou ou implementará num futuro bem próximo os requisitos necessários para concessão de aposentadoria. Diante do exposto, este estudo justifica-se embasado no fato de que o IFRO não dispõe de nenhuma ação voltada para preparar o servidor para este momento tão relevante da vida. Ou seja, o processo de concessão de aposentadoria no âmbito do IFRO é meramente burocrático, segue o seguinte fluxo: >servidor solicita a aposentaria por meio de um requerimento>Diretoria de Gestão de Pessoas analisa o processo de acordo com a legislação, emite parecer e encaminha ao Reitor (autoridade máxima da instituição) para análise e parecer, este estando de acordo emitirá e publicará a portaria de concessão de aposentadoria. Após a publicação no DOU o vínculo servidorXinstituição encerra-se ali, o que acaba por tornar a relação entre ambos muito “fria” uma vez, que o servidor não recebe da instituição nenhum feedback a respeito da relevância de seu trabalho desenvolvido ao longo dos anos, bem como, a instituição não recebe nenhum feedback do servidor em relação a seu nível de satisfação com a Instituição. É aí que se justifica a importância dos PPAs, serve também como uma “ponte” entre servidor e instituição, intermediando neste processo e fazendo com que os impactos do mundo pós-trabalho seja sentido de forma positiva e que o servidor possa usufruir desse momento com prazer. Já para o IFRO, enquanto instituição, a relevância está na possibilidade do fortalecimento da marca institucional, uma vez, que em Rondônia, mais especificamente na cidade de Porto Velho, não foram detectadas neste estudo, instituições de educação que ofereça a seus servidores um programa de preparação para aposentadoria. Sendo assim,

havendo viabilidade de pequenas ações voltadas neste sentido, ou até mesmo da implantação de um programa desse porte, o IFRO será uma instituição pioneira, bem como, poderá servir de estímulo a outras instituições que também não tem o PPA implantado, logo, futuramente o modelo de PPA adotado pelo IFRO poderá servir de referência a outras instituições e organizações.

Em relação aos temas que, comumente são estudados nesses Programas, é possível classificá-los em três grandes grupos: 1. Saúde e autonomia; 2. Ocupação e pós-carreira; 3. Apoio social. Esses temas se norteiam em estudos os quais indicam diversos elementos de proteção e iminente risco no contexto da aposentadoria(Wang et al., 2011). Resta claro que, para um melhor detalhamento sobre os assuntos e temas a serem abordados, é essencial que haja o maior número de encontros. No entanto, nada impede que temas como estes, sejam debatidos e postos em pauta em uma ação intensivas e breve, de modo mais sintetizado. A Figura abaixo apresenta os temas mais abordados nesses encontros.

Figura 3. Temas mais abordados em programas de preparação para aposentadoria.



(Fonte: Murta, Formatos de programas de educação para aposentadoria).

Considerando todas estas celeumas advindas desse processo de desligamento da atividade laborativa, bem como, o fato de que algumas empresas já dispõe de PPA para seus servidores, e que estudos comprovam que este tem sido efetivo e que vem cumprindo com

seu propósito, uma vez que, faz diferença na vidas das pessoas que desfrutarem do programa, é importantíssimo que o maior número de empresas possibilite a seus servidores que participe desse processo, com isso, tará benefícios maiores tanto a organização quanto ao servidor.

Vale ressaltar que através da implantação e desenvolvimento do PPA a responsabilidade social da empresa eleva, sendo este, um aspecto altamente relevante e que agrega valores sociais a empresa, uma vez, que esta é vista como uma Instituição humanizada, que prioriza o bem-estar de seus servidores.

Importante destacar que não cabe apenas as empresas/instituições fazerem sua parte. O governo deve investir na implantação e implementação de políticas públicas direcionada aos aposentados e idosos, trabalhando na prevenção de doenças e contribuindo para um envelhecimento saudável, tanto físico quanto mental, uma vez, que essas ações de saúde, agregam qualidade de vida. Em tese, percebe-se que a fase anterior a aposentadoria é descrita pelos autores como sendo um período de transformação, e que por si só traz pontos positivos e negativos. Neste sentido, esses programas surgem como forma de orientar e auxiliar esse público durante esta fase de transição, uma vez, que é possível minimizar os impactos negativos que por ventura surgirem, bem como, fortalecer os positivos. Em se tratando de uma Instituição de Ensino (IFRO), a qual oferece educação pública e de qualidade e por serem no campo da administração pública, especialmente no que se refere aos Institutos Federais - IF, por serem geradoras do conhecimento, esses programas podem ganhar enfoque relacionado a Responsabilidade Social.

CAPÍTULO II – METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Neste capítulo são descritas as estratégias e métodos utilizados para o desdobramento desse estudo, com o propósito de atender os objetivos propostos. A seguir estão descritos o tipo de pesquisa e procedimento metodológico.

2 Tipo de Pesquisa

O presente estudo tem como objetivo principal: estudar a viabilidade de se implantar o PPA no IFRO, motivo pelo qual se apropria do método Hipotético-Dedutivo, o qual consiste no levantamento de uma hipótese, estudo do problema e a solução a ser aplicada a esse problema. No caso do IFRO, foi identificado que este Órgão não possui um programa de preparação para aposentadoria, diante disso, parte-se do pressuposto de que com a implantação de tal programa, os benefícios serão inúmeros tanto para o servidor quanto para a Instituição, para tanto serão realizadas pesquisas com a finalidade de comprovar tal hipótese.

Este método foi proposto por John Locke (1632-1704), o qual entendia que o conhecimento é fundamentado exclusivamente na experiência. No entanto, este traz o entendimento de que é necessário testar o método, ou seja, observar um problema, pensar na hipótese para solucioná-lo e testar esta hipótese, após isso os resultados e as conclusões sobre esse estudo são analisados, com a finalidade de conhecer se essa hipótese é verdadeira ou falsa. (Gil, 1999, p.30).

Para o desenvolvimento da pesquisa, optou-se por realizar um estudo com servidores que já vivenciaram o processo de aposentadoria, bem como, aqueles que estão na iminência de viver esta fase, com o objetivo de conhecer as diversas situações vivenciadas por estes, bem como, conhecer as expectativas dos servidores que estão na iminência de vivenciá-la.

Com relação à abordagem, trata-se uma pesquisa qualitativa e quantitativa, com aplicação de inquéritos sob a forma de entrevista e questionário. Quanto à natureza trata-se de uma pesquisa básica. Já em relação ao objetivo, trata-se de uma pesquisa exploratória descritiva, uma vez, que busca-se uma aproximação em relação ao fenômeno estudado e ao levantamento de informações, o que poderá fazer com que o pesquisador conheça mais sobre o assunto, já a pesquisa descritiva, é realizada com o objetivo de discorrer sobre o aspecto do fato, o objetivo principal é a descrição das características da população estudada, estabelecendo variáveis relacionadas ao estudo (Trivinos, 1987/2007).

Quanto ao procedimento trata-se de uma pesquisa bibliográfica documental. Importante destacar que a pesquisa quantitativa baseia-se em dados mensuráveis, buscando determinar quantidades, fatos e opiniões sobre um assunto pré-definido, verificando,

analisando e explicando a frequência de ocorrências ou causas de um fenômeno, medindo assim, a veracidade ou não daquilo que está sendo investigado. Para tanto, utiliza-se de dados estatísticos, bem como, da elaboração de índices e escalas.

Para tanto, buscou-se conhecer na percepção dos servidores descritos acima, suas significações em relação ao trabalho e aposentadoria, bem como, qual a importância de se implantar o PPA no âmbito do IFRO, através de uma análise qualitativa, portanto, optou por essa abordagem, uma vez, que esta tem como foco principal aspectos relacionados a realidade, os quais não podem ser quantificáveis, centrando – se nas experiências e realidade vivida pela sociedade. Este tipo de abordagem direciona para o universo das significações, motivos, anseios, valores, crenças, e atitudes do ser. O pesquisador que se propõe a utilizar este método, tem como objetivo principal, conhecer o porque das coisas, não levando em consideração os valores, bem como, não se sujeitam a provar os fatos, uma vez, que os dados analisados não são possíveis de medição (não acarretam relação) valendo - se de diferentes abordagens. (Minayo, 2001, p. 14).

Adicionalmente realizou-se uma abordagem quantitativa, uma vez, que esta tem como foco principal aspectos relacionados a realidades quantificáveis, focando nas experiências e realidades vividas pelos pesquisados. Este tipo de abordagem concentra-se no universo das quantificações. Para esta investigação utilizou desse método, uma vez que, seu objetivo principal é o índice da uniformidade dos fenômenos comuns, levando em consideração os valores, bem como, se sujeitam a provar os fatos, sendo que os dados analisados são possíveis de medição, valendo - se de diferentes questionamentos.(Fonseca, Regina Célia Veiga da, 2009, p. 35)

Diante disso, pretende-se conhecer sobre o PPA, no tocante as suas contribuições na vida do trabalhador, relevância e aplicabilidade no âmbito do IFRO. Em relação aos procedimentos foi realizada pesquisa bibliográfica a artigos, dissertações, teses, sites oficiais do governo, bem como, foi aplicada pesquisa a dois grupos de servidores do IFRO, a fim de conhecer os impactos e a viabilidade de implantação do programa e assim comparar com a literatura estudada.

Para melhor percepção dos resultados, cada eixo será investigado por um objetivo específico. Essa relação é importante para orientar a abrangência e o recorte da pesquisa.

2.1 Prodecimentos Metológicos

Instrumento de Coleta de Dados

Para obtenção dos dados utilizamos da pesquisa documental e aplicação de questionários a servidores do IFRO, conforme descrito abaixo;

- Documental: A análise documental foi utilizada para conhecermos o programa de preparação para aposentadoria do Instituto Federal do Rio Grande do Norte. Esta análise é feita com o objetivo de analisar documentos que tenham relação direta com problema em questão (Richardson, 2007);
- Aplicação de questionário: A pesquisa foi realizada por meio de um questionário virtual com perguntas abertas e fechadas, disponibilizado em um link (por meio de um formulário web elaborado pela pesquisadora, a partir do gogle forms, aplicativo do Google que permite a criação, compartilhamento e disponibilização de formulário na web). A pesquisa foi respondida entre os meses de junho e julho/2019 por dois grupos de servidores do Instituto Federal de Rondônia: **Grupo I:** Servidores que estão na iminência de se aposentar e **Grupo II:** Servidores aposentados. O universo da pesquisa compreendeu 26 respostas. Sendo este questionário a ferramenta metodológica que norteou a pesquisa, com a finalidade de discutir questões relacionadas a percepção desse grupo de servidores quanto ao programa de preparação para a aposentadoria. Sobre a aplicação de questionário Zanella (2009) ressalta que este é uma ferramenta fundamental para fins de coleta de informações, podendo abranger um número maior de pessoas, bem como, pode ser feito por meio digital. (Ver apêndices II e III).

• Procedimento de Coleta de Dados

Importante destacar que a forma de coleta dos dados citados, acima, estão relacionados aos objetivos específicos da pesquisa conforme disposto abaixo.

Quadro 01- Objetivos da pesquisa, fontes de evidência e unidades de Análises.

Objetivos específicos	Instrumentos de coleta de dados	Envolvidos
Conhecer modelos de Programa de Preparação para Aposentadoria	Pesquisa documental, onde foi analisada pesquisas acadêmicas relacionadas ao assunto	Pesquisas em sites acadêmicos, como google scholar e outros
Descrever Instituto Federal que já implementou o PPA	Pesquisa documental, onde foi descrito o programa de preparação para aposentadoria (Ver anexo IV)	Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Conhecer os impactos do PPA, no âmbito do IFRO	Aplicação de Questionário (Apêndice II e III)	Servidores que estão na iminência de se aposentar e servidores aposentados do IFRO

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Salienta-se que foi obtida a autorização por parte do Reitor do IFRO para fazer a pesquisa com os servidores, (Apêndice D), bem como, obteve-se autorização do Diretor do Campus Colorado do Oeste, onde a maioria dos servidores participantes estavam lotados(Apêndice E).

Previamente à aplicação do questionário aos participantes, o mesmo foi respondido por dois servidores que não fazem parte do público alvo pesquisado, com a finalidade de identificar possíveis problemas que viessem a interferir quanto a resposta dos servidores, a intenção foi evitar que erros viessem a acontecer, isto constituiu o pré-teste. Com isso, identificamos erros no formulário, como a não permissão para que o entrevistado pudesse responder a questão subjetiva, após esse retorno, procedemos aos ajustes necessários para solucionar o problema detectado. No ato do envio do questionário aos servidores, foi prestado vários esclarecimentos em relação a pesquisa, bem como, informado que eventuais dúvidas poderiam ser esclarecidas diretamente com a pesquisadora, sendo fornecido os meios de contato para tal, foi ainda, anexado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ver TCLE apêndice I), devidamente assinado pela pesquisadora, onde foi solicitado que o servidor procedesse a leitura do termo, bem como, assinasse, escaneasse e devolvesse à pesquisadora, de forma digital. Importante salientar que a aplicação do questionário respeitou as questões éticas, bem como, este foi submetido juntamente com o Projeto de Pesquisa e demais documentos exigidos para análise e parecer por parte do Comitê de Ética e Pesquisa do IFRO - CEP, por meio da plataforma Brasil, sendo aprovado por meio do parecer nº 3.379.996(Ver anexo III). Esclarecemos que como o público alvo da pesquisa foi composto em sua maioria por servidores inativos e que estes raramente acessam seus emails e como havíamos recebido poucos retornos quanto ao questionário, realizamos um contato direto com os servidores por meio de telefone, sendo que a pesquisadora entrou em contato com a Diretoria de Gestão de Pessoas do IFRO para solicitar os dados dos mesmos(telefone e email) Este contato realizado diretamente com o servidor, foi importante, pois, possibilitou discorrer para o servidor sobre a importância da pesquisa, bem como, para solicitar que o mesmo acessasse seu email para participar da pesquisa, com isso obtivemos um retorno um pouco melhor. Houve ainda, o contato direto (pessoalmente) da pesquisadora com 04 servidores aposentados, todos residentes no município de Vilhena/RO, onde o encontro serviu para maior interação, bem como, foi apresentada aos mesmos considerações sobre a realização da pesquisa e apresentado o TCLE impresso para assinatura, após isso, foi solicitado ao servidor que acessasse seu email para que pudesse participar da pesquisa.

Procedimentos para Análise estatística descritiva

2.1.1. Participantes

A pesquisa constituiu por dois grupos de servidores:

Aposentados: 24 participantes,

Servidores que estão na iminência de aposentar – se: 02 participantes.

Abaixo veremos mais precisamente os dados dos mesmos, como idade, sexo, tempo de contribuição e outros:

Grupo I: Aposentados

- 81,8% sexo feminino
- 18,2% sexo masculino
- 54,5% trabalharam entre 30-35anos
- 22,7% entre 40-45anos
- 22,7% trabalharam entre 15 – 30 anos
- 01 Servidor está aposentado a 17 anos
- 01 Servidor está aposentado a 12 anos
- 02 Servidores estão aposentados a + ou menos 03 anos
- 02 Servidores estão aposentados entre 01 a 02 anos
- 02 estão aposentados entre 10 a 07 meses

Grupo II: Servidores que estão na iminência de aposentar

- Servidor com idade entre 62 a 58 anos;
- 50% sexo masculino
- 50% sexo feminino
- 100% já implementou os requisitos para aposentadoria

Grupo I – Servidores que estão na iminência de se aposentar- Ou seja, os que já completaram os requisitos para aposentadoria e continuam em atividade, sendo que estes percebem o pagamento do abono de permanência, o qual trata-se de um benefício concedido ao servidor que tenha completado as exigências para aposenadoria voluntária e que opte por permanecer em atividade, conforme previsto no § 19 do artigo 40 da CF/88. Este grupo é composto por 02 servidores, os quais possuem 58 e 62 anos, sendo um do sexo masculino e outro do sexo feminino. A escolha desse grupo deu-se com o objetivo de conhecer como se planejam para a aposentadoria, em sua percepção qual a importância de participar de um programa de preparação para aposentadoria e demais questões relevantes sobre o assunto.

Grupo II - Aposentados - Composto por 24 servidores, sendo que a maioria é do sexo feminino, o que corresponde a 81,8% dos pesquisados, tendo trabalhado durante sua trajetória profissional entre 30 a 35 anos, totalizando o percentual de 54,5%. Com relação ao

tempo em que estão aposentados o que possui mais tempo tem 17 anos e o que possui menos tempo tem 30 dias. No entanto, pode-se observar que a maioria dos entrevistados já conta com mais de 03 anos que estão aposentados.

A escolha desse grupo deu-se com o objetivo de conhecer como transcorreu esse processo de aposentadoria, quais foram as dificuldades encontradas e se consideram que se tivessem participado de um Programa de Preparação de Aposentadoria poderiam ter tido outra visão de futuro e/ou outros planos.

2.1.1.1 A História do IFRO

Com a publicação da Lei nº 8.670 de 30 de junho de 1993, foram criadas várias Escolas Técnicas e Agrotécnicas Federais, entre elas estão Escolas Técnicas Federais: Porto Velho - RO, Rolim de Moura – RO e a Escola Agrotécnica Federal de Colorado do Oeste – RO, estando estas subordinadas ao Ministério da Educação e do Desporto - MEC. Entretanto, o Projeto da Escola Técnica de Rolim de Moura ficou apenas no papel. Por meio da Lei nº 11.534, de 25 de outubro de 2007 a Escola Técnica Federal de Porto Velho-RO transformou – se na Escola Técnica Federal de Rondônia com sede no Município de Porto Velho, sendo este o marco inicial de implantação do IFRO.

O IFRO (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia) é uma autarquia federal vinculada MEC, sendo criado através da Lei n.º. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que reorganizou a rede federal de educação profissional, científica e tecnológica mediante a integração da Escola Técnica Federal de Rondônia e a Escola Agrotécnica Federal de Colorado do Oeste. Atualmente possui 10 Campus e a Reitoria, localizados nas cidades de Ariquemes, Cacoal, Colorado do Oeste, Guajará-Mirim, Jaru, Ji-Paraná, Porto Velho Zona Norte, Porto Velho Calama, Vilhena, Reitoria (localizada em Porto Velho/RO) e São Miguel do Guaporé. Possui 631 servidores efetivos ocupantes da carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 566 servidores ocupantes da carreira de Técnico Administrativo em Educação, totalizando 1197 servidores efetivos.

Figura 4. Foto panorâmica do Campus Colorado do Oeste.



Fonte: <https://portal.ifro.edu.br/colorado>

CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Os resultados foram dispostos por grupos de entrevistados, com base na teoria da análise de conteúdo de Bardin (2007). Para melhor análise foram criadas categorias por assunto abordado, as quais serão apresentadas conforme descrito no quadro abaixo:

GRUPO 01 Aposentados	GRUPO 02 Servidores que estão na iminência de se aposentar
Preparação para aposentadoria	Participação em Programa de Aposentadoria -PPA
Processo de aposentadoria/Impacto	Trabalho x aposentadoria
-	Conhecimento sobre o PPA

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

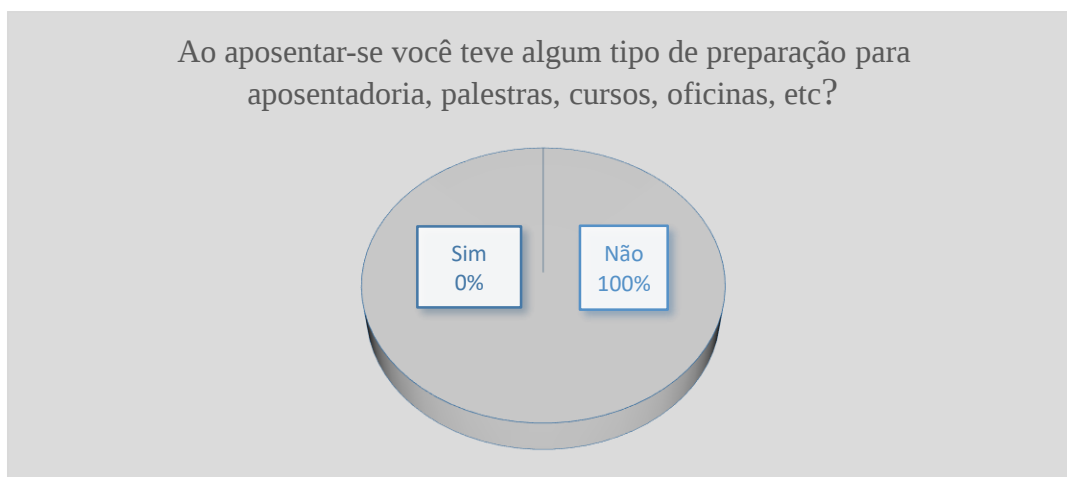
Grupos I – Aposentados

O número de aposentados do IFRO atualmente, totaliza 29 servidores, alguns estão aposentados a mais de uma década, em sua grande maioria eram servidores lotados no *Campus Colorado do Oeste*, o mais antigo do IFRO. O questionário foi enviado aos 29 servidores, no entanto, apenas 24 participaram da pesquisa. Foram analisadas suas concepções em relação ao trabalho, processo de aposentadoria e Preparação para Aposentadoria.

Categoria 1 – Preparação para a aposentadoria

A primeira questão refere-se a preparação para aposentadoria, buscando saber se esse grupo de pesquisados, participaram de algum tipo de preparação, uma vez, que o PPA, tem como foco principal, o bem estar dos trabalhadores e futuros aposentados.

Gráfico 1. Preparação para aposentadoria



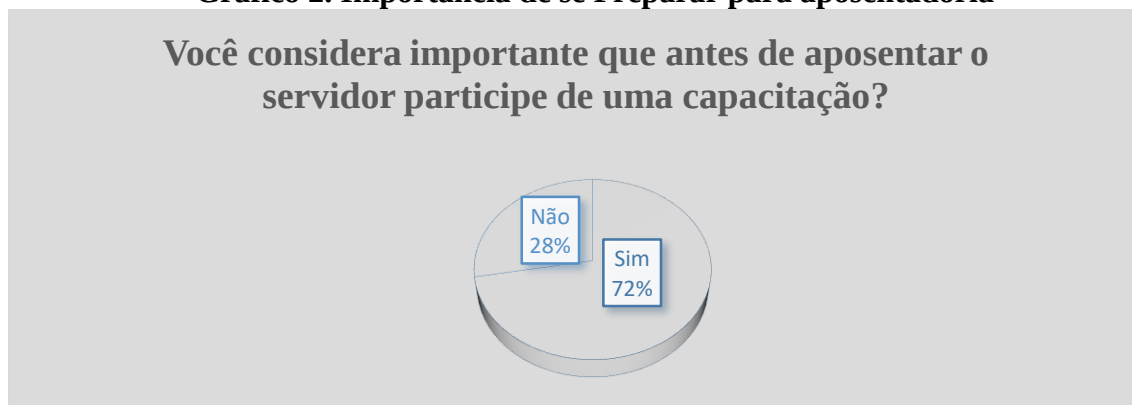
De acordo com o gráfico 1, 100% dos entrevistados, correspondente a 24 participantes, nenhum participou de programas de preparação para aposentadoria. Desta forma, com base nos dados apresentados percebe-se que as Instituições não estão cumprindo o disposto no item C do art. 10 da Lei 8.842, de 14/01/1994, a qual dispõe que é de competência dos Órgãos e entidades públicas criar e estimular a manutenção de programas

de preparação para aposentadoria nos setores públicos e privados, com antecedência mínima de dois anos do afastamento. Considerando que os servidores pesquisados em sua grande maioria estão aposentados a um período considerável de tempo, e que estes são advindos da Escola Agrotécnica Federal de Colorado do Oeste (EAFCO) criada em 1993, ou seja, anterior a lei acima citada, que assegura a criação e manutenção destes programas. Desse modo, conclui – se que falta o efetivo cumprimento da mesma, pois, ao menos um percentual destes servidores deveriam efetivamente ter participado de alguma ação voltada nesse sentido, levando em consideração que do total de 24 entrevistados, 01 já está inativo a 17 anos, ou seja, aposentou-se no ano de 2002, 8 anos após a criação da Lei, bem como, existem servidores que estão aposentados a apenas 01 ano ou 30 dias e que também não participaram do programa. Sendo assim, percebe-se que após 25 anos de criação da lei, até o presente momento a mesma não está sendo efetivamente cumprida.

Categoria 2: Importância de se Preparar para aposentadoria

A segunda questão refere-se a importância que esse grupo de pesquisados atribui em relação a participação do servidor em um preparação para aposentadoria.

Gráfico 2. Importância de se Preparar para aposentadoria



De acordo com o gráfico 2, dos 24 pesquisados, 72% correspondente a 17 pessoas, consideram importante que o servidor participe de uma capacitação anteriormente à aposentadoria. Já em relação as pessoas que não consideram importante o percentual corresponde à 28%, totalizando 07 pessoas. Com base nesses dados é possível aferir que a maioria dos servidores pesquisados (aposentados do IFRO) consideram que é importante que o servidor se capacite e esteja preparado para esta fase da vida. Para aqueles que consideram importante foi questionado o motivo, sendo que as respostas foram diversas, como veremos abaixo:

Verbalizações:

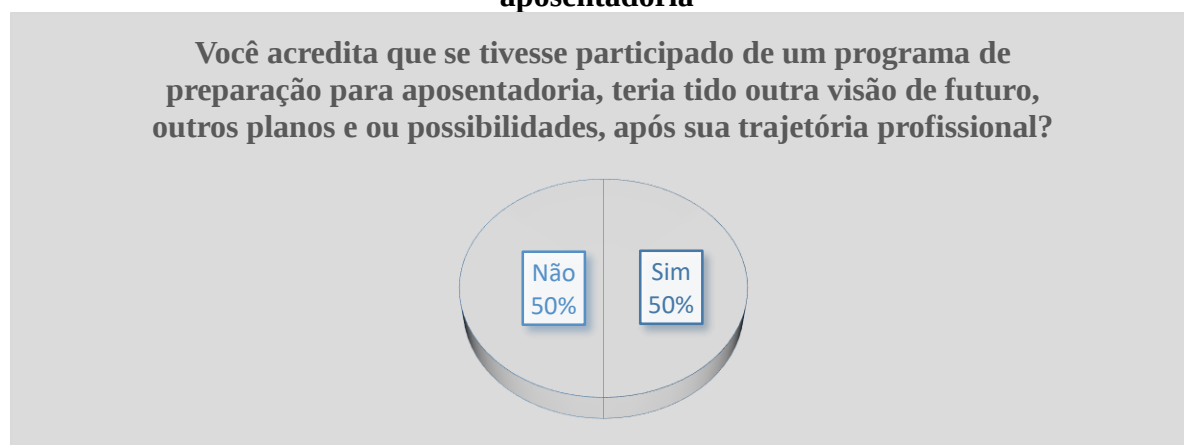
[...] Pra organizar a vida e aproveitar melhor está etapa. [...]prevenir impactos negativos. [...]Planejamento financeiro. [...]Tornar mais fácil a inserção do aposentado em outras atividades. [...]Segurança nas escolhas. [...] adaptar-se a nova realidade. [...] Para não se sentir inútil e saber utilizar seu tempo. [...] Para se preparar psicologicamente, [...]para saber o que fazer quando se aposentar pois nem todos estão preparados, [...]Se preparar para outro trabalho, [...]Acredito que com esse tipo de informação torna-se mais fácil a inserção do aposentado em outras atividades após a aposentadoria, [...]A questão de aposentadoria são complexas e de difícil entendimento, [...]São em casos de depressão, [...]Aposentadoria é um prêmio por ter realizado uma tarefa: idade e tempo de contribuição. Daí fica o vazio da ocupação e dos amigos.As pessoas devem se preocupar com isso enquanto trabalham e não quando se aposentam, [...]Qualquer mudança de vida requer preparação. [...]No caso da aposentadoria, a pessoa que não estiver preparada pode passar por dificuldades, uma vez que se sente inútil. A preparação leva a pessoa a uma transição natural de um ciclo de vida para outro, sabendo que também nesse outro ciclo ela poderá continuar tendo uma vida ativa. É preciso orientação para atividades de lazer, atividades que levem o indivíduo a obtenção de melhor saúde física, mental e emocional...

Podemos perceber que os motivos pelos os quais os pesquisados consideram importante que o servidor participe de uma capacitação, são os mesmos descritos pelos modelos de Programa de preparação para aposentadoria citado por diversos autores, os quais visam a saúde e o bem estar do trabalhador, proporcionando uma melhora na qualidade de vida. Logo, se esses servidores não dispuseram de nenhuma capacitação, é possível aferir que ficou uma lacuna em relação a esses aspectos.

Categoria 3: Impacto em relação a participação em programa de preparação para aposentadoria

A terceira questão tem como objetivo conhecer a visão desse grupo de pesquisados, no que diz respeito a participação em um programa de preparação pré-aposentadoria.

Gráfico 3. Impacto em relação a participação em programa de preparação para aposentadoria



Com base nos dados apresentados percebe-se que 50% dos entrevistados, correspondente a 12 pessoas, acreditam que se tivessem participado de um programa preparatório teriam tido outras possibilidades em relação ao futuro após a aposentadoria e

seu futuro teria sido bem diferente. Outros 50%, ou seja 12 entrevistados discordam desse entendimento. Do total que entende que seria importante ter participado de uma preparação, os levam a crer no seguinte:

Verbalizações:

[...] Para aprender usar o tempo e ser orientado sobre outras possibilidades e ou atividades.

[...] Visão mais ampla sobre mercado de trabalho ou a possibilidade de montar meu próprio negócio.

[...] Ter segurança nas decisões e não aceitaria interferência de familiares e outras pessoas.. [...]Estaria mais preparada financeira e psicologicamente. [...]Por que a pessoa esta ha muito tempo fazendo sempre a mesma coisa, se estivesse preparada não sofreria tanto. [...] Ampliar a mente para novas possibilidades, [...]São psicológicas, outras rotinas de atividades, [...] Quando se tem a opinião de outras pessoas, a gente amplia a nossa mente para novas possibilidades. [...] Ajudaria no planejamento de algo ou outras atividade que pudesse ocupar a mente e o tempo de forma que não prejudicasse a saúde e ainda pudesse ser válido na recuperação da perca salarial.

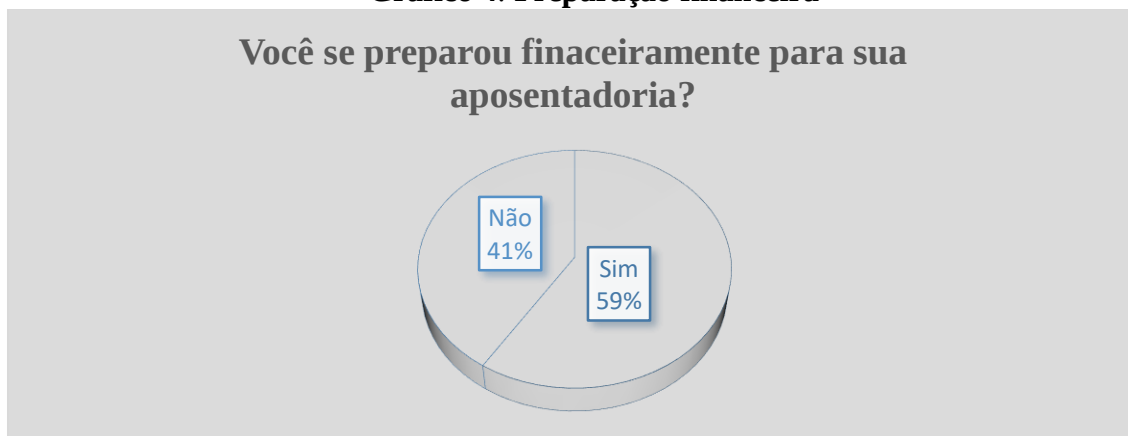
É possível perceber o quanto um planejamento é importante na vida do ser humano em todos os sentidos, ainda mais quando se trata de uma etapa tão importante na vida do trabalhador, onde haverá uma adequação a novos padrões de vida, seja financeiro, emocional, enfim, será um novo estilo de vida. Levando em consideração que esse grupo de pesquisados destacam as lacunas citadas acima, podemos dizer que devido a falta de um planejamento as consequências advindas foram as citadas por estes.

Desta forma, esses programas preparatórios visam auxiliar os servidores nesses aspectos, uma vez, que os relatos citados pelos mesmos vem reforçar o quanto é imprescindível que o servidor esteja preparado para está fase tão importante da vida profissional e pessoal.

Categoria 4: Preparação financeira

A quarta questão refere-se a preparação financeira. É sabido que ao aposentar-se o servidor acaba tendo uma diminuição de seus vencimentos, há valores percebidos na ativa que ao ir para inatividade o servidor deixa de receber, como auxilio alimentação, auxilio transporte, insalubridade, ou seja, as verbas consideradas transitórias deixam de existir, uma vez que o servidor não está mais desempenhando suas atividades, consequentemente o padrão de vida desse servidor irá ser diferente, será preciso readequar suas finanças. Nesse sentido esse questionamento aos pesquisados é para que possamos conhecer qual foi o impacto em sua vida financeira durante esta trajetória.

Gráfico 4: Preparação financeira

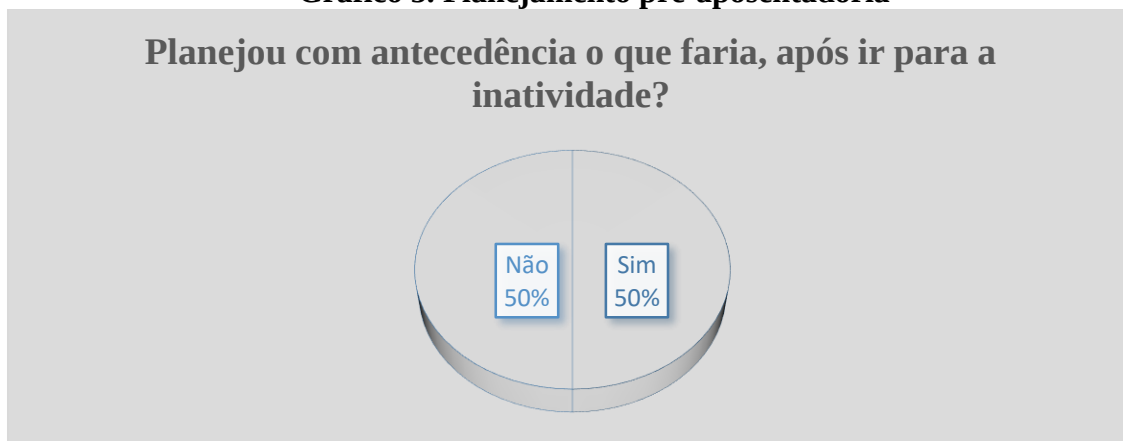


Com base nos dados apresentados percebe-se que 59% dos pesquisados, correspondentes a 14 pessoas disseram que tiveram um planejamento financeiro, também é possível perceber que 41%, correspondentes a 10 pessoas, não se planejaram. De acordo com os dados coletados na pesquisa, esse número pode ser considerado um percentual elevado. Se pensarmos que vivemos em um mundo capitalista, onde tudo gira em torno do dinheiro e que as pessoas dependem deste para sobreviver, não ter uma vida financeiramente bem planejada pode levar a sérias consequências, fazendo com que surjam outros problemas decorrente a falta do mesmo.

Categoria 5: Planejamento pré-aposentadoria

A quinta questão tem relação com a quarta, onde pretende – se saber se o servidor planejou o que faria após ir para a inatividade. Conforme já relatado a questão do planejamento é de fundamental importância. Quando a pessoa já tem ciência de todo o processo, traçou metas, planos e objetivos e sabe como atingi-los, com certeza o processo flui de uma forma mais rápida e eficaz. Dessa forma, pretende-se conhecer um pouco sobre o planejamento desse grupo de pesquisados em relação a este processo que impacta tão diretamente na vida das pessoas.

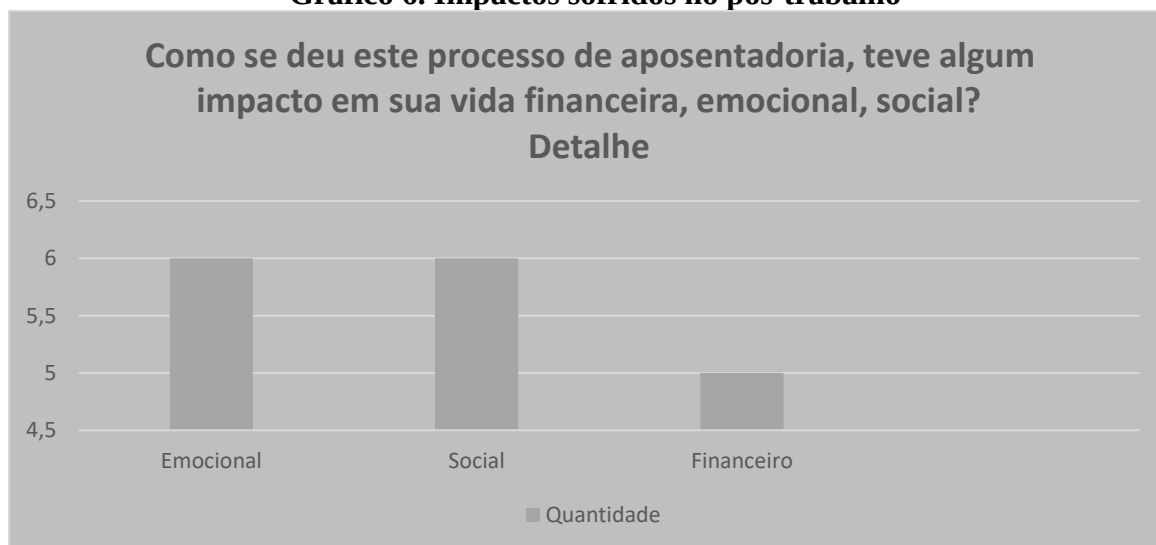
Gráfico 5. Planejamento pré-aposentadoria



De acordo com o gráfico, 50% correspondente a 12 pessoas, relatam que houve um planejamento pré aposentadoria, outros 50% por cento, ou seja, 12 pessoas relatam que não se planejaram. Sem dúvida, as pessoas que responderam a questão 02 tendo considerado como importante que o servidor participe de uma capacitação são justamente as pessoas que não tiveram um planejamento e consequentemente tiveram consequências como as relatadas por estes como: A falta de aprendizado quanto ao uso do tempo ocioso, falta de visão quanto ao Mercado de trabalho, como obter uma renda extra, a preparação psicológica mesmo, que é o que afeta a grande maioria dos trabalhadores. Na seguinte fala: [...]Se estivesse me preparado não sofreria tanto, podemos perceber que este pesquisado (a) sofreu consequências devido a esta não preparação, não podemos afirmar a qual tipo de sofrimento refere-se mas, com certeza se tivesse tido um planejamento e consequente reorganização de sua vida, as consequências teriam sido mais amenas.

Categoria 6: Impactos sofridos no pós-trabalho

Gráfico 6. Impactos sofridos no pós-trabalho



A sexta questão tem como objetivo conhecer o que mais impactou na vida desse

grupo de pesquisados ao ir para a inatividade. Se o maior impacto foi na vida financeira, emocional ou social:

Vejamos abaixo os relatos descritos por este grupo, em relação aos impactos sofridos no pós trabalho e de que forma isso afetou o processo de aposentadoria:

Verbalizações:

[...] Como minha aposentadoria foi por acidente laboral, o maior impacto foi o emocional pois não estava preparada para deixar de trabalhar antes do tempo previsto. Mas procurei ajuda especializada para reequilibrar este lado. [...] Acredito que o impacto foi mais social porque enquanto professora na ativa, eu tinha contato com colegas de trabalho e gostava muito da convivência com os alunos. Essa parte realmente me deixou com saudade, mas de certa forma imaginei que fosse ser assim. [...] Foi por invalidez, e muito rim vc está ativo de repente vc se ve incapaz e ocioso e de duer. [...] Deu impacto grande na vida financeira, mais impacto foi muito maior na minha vida emocional, como melhorou [...] nenhum impacto na vida financeira, já na questão social, com certeza houve grande influência [...] pois você tem mais tempo para a convivência com pessoas que você não tinha possibilidade durante o período em que estava trabalhando. Socialmente muda muito pois não temos mais o contato com muitas pessoas e a vida fica mais tranquila, que da uma impressão de vazio... mas ocorre inicialmente, depois tudo vai se acomodando! [...] Não tive nenhum impacto financeiro nem social. Só o emocional que muitas vezes fica bem cabisbaixo e causa ansiedade, tem que estar sempre procurando algo pra não ficar parada. [...] No financeiro muito, pois sempre tinha umas gratificações e eu podia viver mais tranquila, Emocionalmente foi difícil estava acostumada com a rotina, e o social também, pois estava em contato com muita gente e de repente, ficar em casa não foi fácil. [...] Inicialmente sempre se há um impacto, seja ele financeiro, emocional ou social. O financeiro sempre existe porque se perdem benefícios que não estão incorporados nos rendimentos mensais, como auxílio alimentação ou transporte, por exemplo. Quanto à emoção, todos ficamos apreensivos diante de uma situação nova de vida. [...] Sim, com certeza, financeira, como já expus na pergunta anterior, agente acaba sofrendo um prejuízo muito grande no qual precisa trabalhar o emocional para não surgir problemas maiores com o impacto ocorrido nos hábitos familiares e até mesmo pessoal. No meu caso, agente se programa em cima do salário que

recebe e derrepente se depara com uma situação que te obriga a viver o inverso de tudo aquilo que vc programou e sonhou.

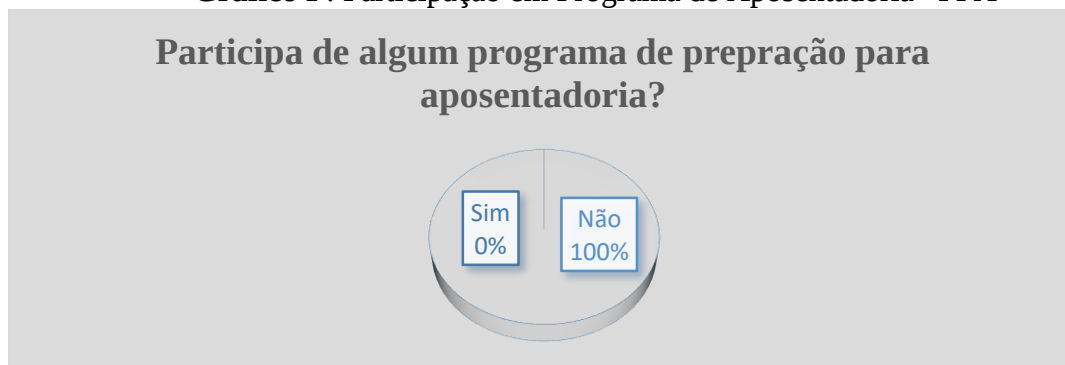
Com base nos relatos percebemos que houveram impactos positivos e negativos nesta fase de transição, onde podemos perceber que o maior impacto deu – se em relação a vida emocional e financeira, visto que, ao aposentar-se o valor da remuneração tende a decrescer. Em relação ao aspecto emocional o impacto pode ser muito maior, uma vez, que as pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho(geralmente 8h por dia) o que faz com que nossa vida gire em torno do trabalho e muitas vezes, desfrutamos apenas de dois dias de descanso para nos dedicarmos a outras atividades. Desse modo, podemos afirmar que, é no ambiente de trabalho onde são fortalecidas as relações de amizades. As pessoas se envolvem emocionalmente e criam vínculos e se desfazer dessa rotina repentinamente não é tarefa fácil, de modo que se faz necessário uma preparação prévia em todos os aspectos, mas, deve ser dado ênfase ao lado emocional das pessoas, pois, se o emocional não está bem, dificilmente os outros aspectos estarão. A mente é quem comanda o corpo, então, primeiramente é necessário estar bem psicologicamente, depois as outras coisas vem como consequência.

Grupo II – Servidores que estão na iminência de aposentar-se

Composto por servidores que estão na iminência de aposentar-se, ou seja, aqueles que recebem o pagamento do abono de permanência, uma vez, que já completaram os requisitos para aposentadoria e continua em atividade. Sendo composto por 03 servidores, no entanto, somente 02 participaram da pesquisa, sendo um servidor do sexo masculino, outro do sexo feminino, com idade entre 58 e 62 anos. Foram analisadas suas concepções a respeito do PPA, aposentadoria e vida após a aposentadoria.

Categoria 3: Participação em Programa de Aposentadoria –PPA

Gráfico I : Participação em Programa de Aposentadoria –PPA



De acordo com o gráfico 1, 100%, ou seja, dos (02) dois pesquisados, nenhum está participando de programa de preparação para aposentadoria. Sendo assim, é possível

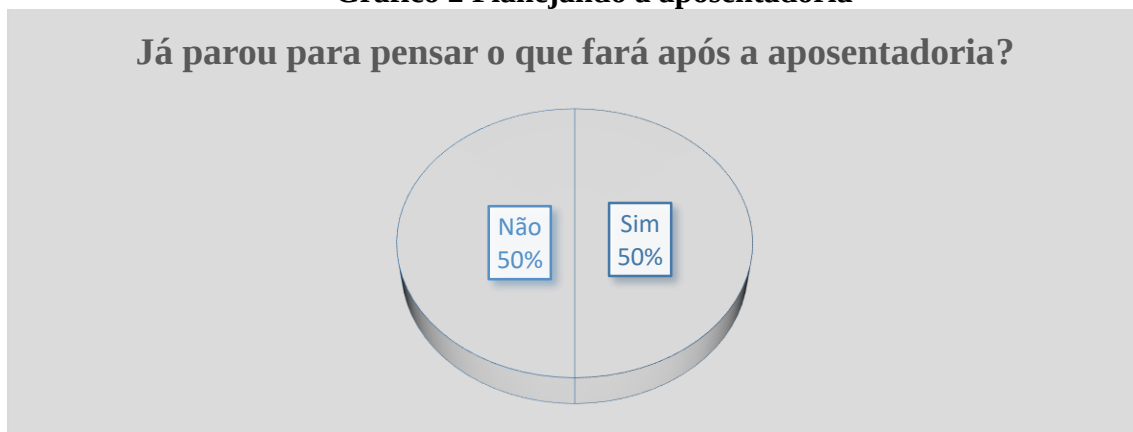
perceber que mesmo passados 25 anos de criação da Lei nº 8.842, de 04/01/1994, a qual trata da criação dos programa de preparação para aposentadoria, vemos que as ações institucionais voltadas para está área ainda são pouquíssimas. É visível que falta a criação de políticas públicas eficazes, bem como, sua fiscalização. Nessa lógico se faz necessário reorganizar a rede, a começar alterando as legislações que tratam sobre o assunto, como sugestão a implantação do PPA no âmbito das instituições poderiam ser obrigatórias, sendo imposta a penalidade de multa aqueles que não cumprirem. Após isso, é necessário haver uma conscientização de todos os gestores quanto a importância do PPA. Isso só será possível conversando sobre o tema, colocando em pauta entre os servidores e reforçando a idéia de que a prática da prevenção é muito mais eficaz, uma vez, que estas trazem inúmeros benefícios.

Levando em consideração que estes servidores já completaram os requisitos para aposentadoria, isso torna-se um fator preocupante, pois, como vemos, o PPA é um importante instrumento, capaz de dar o suporte necessário durante esta fase da vida. No entanto, como não existe uma efetiva fiscalização quanto ao cumprimento da lei, fica a critério de cada órgão implantá-lo ou não, logo, percebemos que na maioria das vezes, a lei não está sendo cumprida. Contudo, destacamos que seria interessante que essa prática tornasse obrigatória e que houvesse o seu devido cumprimento, uma vez, que estes servidores poderão vir a ter os mesmos problemas citados pelo grupo de servidores pesquisados I que não obtiveram nenhum tipo de preparação para aposentadoria.

Categoria 2: Planejando a aposentadoria

A segunda questão busca conhecer destes pesquisados sua preocupação em relação a aposentadoria e de que forma se preparam para está fase tão importante da vida. Mesmo que a Intituição não ofereça esse tipo de preparação o próprio servidor pode estar buscando de forma autônoma e de acordo com seus anseios e necessidades, prepara-se em todos os aspectos o período preparatório pré-aposentadoria.

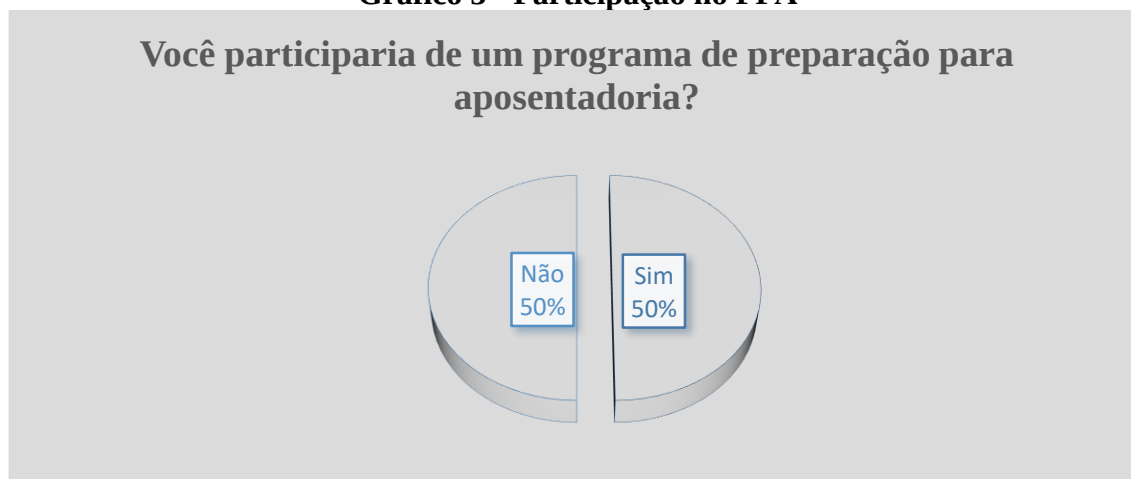
Gráfico 2 Planejando a aposentadoria



De acordo com o gráfico acima, 50%, correspondente a 01(um) servidor relata que já parou para fazer uma análise com relação ao que fará após ir para a inatividade e 50%, correspondente a 01(um) servidor, relata que, ainda não pensou sobre o assunto. Muitas vezes o servidor ainda não fez essa reflexão por falta de tempo, comodismo ou falta de preocupação, nunca parou para pensar o quanto é importante sua preparação para esta fase. Diante do exposto, percebe-se que é visível a falta dos programas disponibilizados pelas Intituições, uma vez, que se as mesmas tratam sobre o assunto dando ênfase, isso acaba chamando a atenção do servidor e despertando seu interesse.

Categoria: Participação no PPA

Gráfico 3 - Participação no PPA



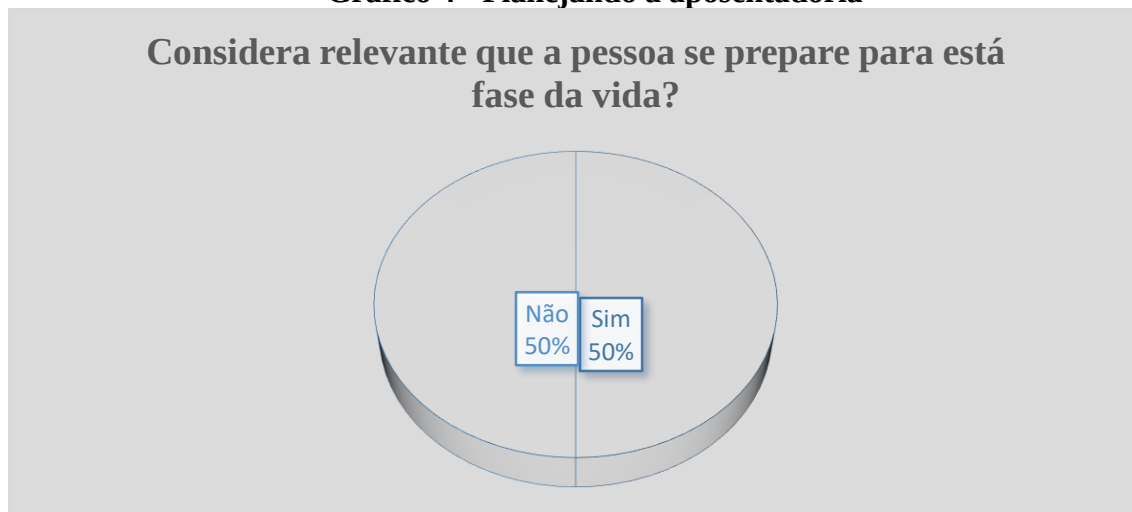
De acordo com o gráfico 3, 50%, correspondente a 01(um) servidor relata que participaria sim de um programa de preparação para aposentadoria, e a 01(um) servidor relata que não considera relevante sua participação. Desta forma, podemos deduzir que esse percentual que disse sim, é o mesmo que respondeu que já parou para pensar o que fará após ir para a inatividade. Sendo assim, é essencial que seja dada atenção ao grupo que entende que sua participação em um programa de preparação para aposentadoria não seria relevante,

pois, sabemos que as dificuldades só vem com o tempo. Não sabemos como será o processo, porém, se o servidor estiver preparado ele se tornará mais prazeroso e com menor risco a quem o vivencia, evitando assim, o surgimento de doenças e outros problemas advindos da falta de preparação, como vimos ao longo da pesquisa.

Para tanto, faz-se necessário que o Governo trabalhe as políticas públicas, principalmente com a conscientização do servidor em relação a sua participação.

Categoria 2: Planejando a aposentadoria

Gráfico 4 - Planejando a aposentadoria



De acordo com o gráfico 4, do total de 02 servidores pesquisados 50%, correspondente a 01(um) servidor considera relevante sua participação nestes tipos de programas e 01(um) servidor não entende isto como relevante e como consequência não se prepara, nem financeiramente nem psicologicamente, sendo estes um dos fatores que mais causam desordens na vida dos servidores, conforme os relatos dos servidores atualmente aposentados do IFRO. Levando em consideração que estes dois fatores são os que mais impactam na vida do servidor, ainda mais quando se trata de viver uma fase como a aposentadoria, é aconselhável que medidas sejam tomadas, visando assim, evitar maiores transtornos tanto para o servidor, quanto para sua família e para a Instituição. Para os servidores que consideram essa preparação relevante foi solicitado especificar os motivos. Sendo que estes descreveram os seguintes.

Verbalizações:

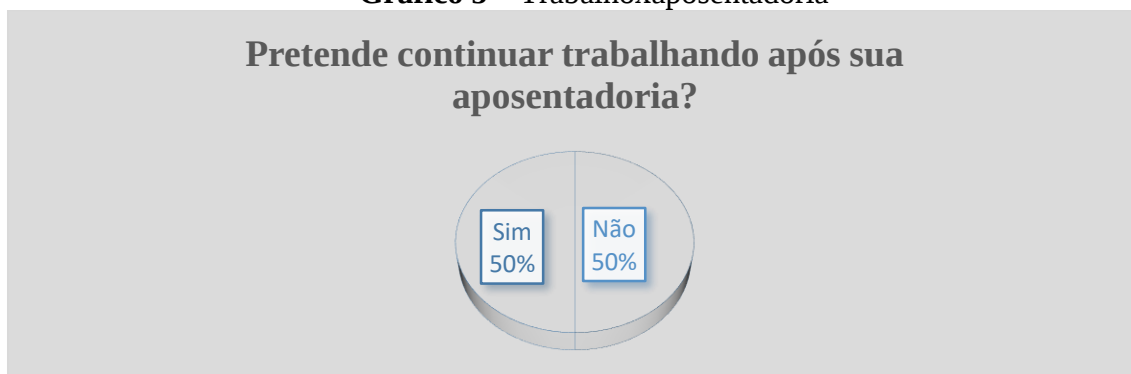
[...] Nova fase da vida; novas perspectivas... uma preparação poderia auxiliar em decisões futuras.

Diante do exposto, nota-se a importância da implantação do PPA bem como, a conscientização dos servidores sobre sua participação no mesmo. Sugerindo assim, que seja convidado um servidor que participou e outro que não participou de programa de preparação

para aposentadoria, para que este exponha sua própria experiência e possa assim, sensibilizar e conscientizar que esses programas são de fundamental importância.

Categoria 4:Trabalhoxaposentadoria

Gráfico 5 – Trabalhoxaposentadoria

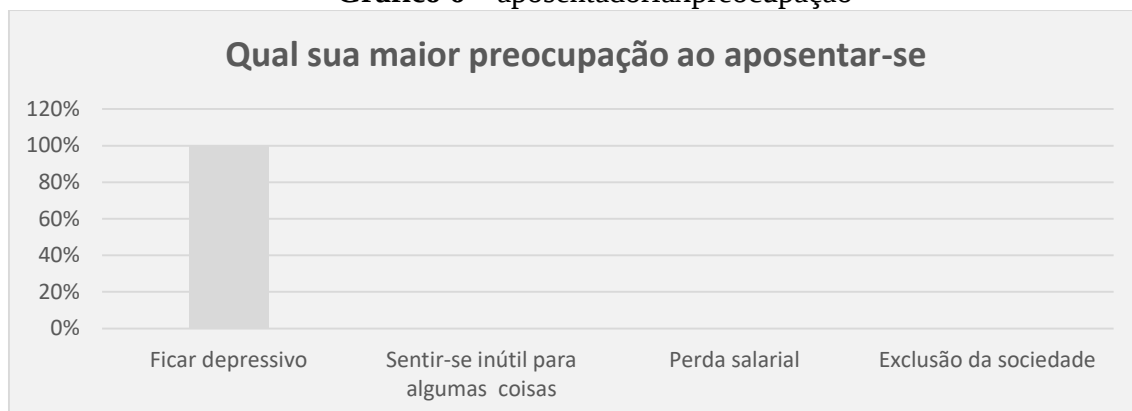


De acordo com o gráfico acima, 50% de dois entrevistados, 01(um) pretende continuar trabalhando com seu próprio negócio após a aposentadoria e o outro informa que ainda não pensou sobre o assunto. Comumente as pessoas se aposentam e retornam ao mercado de trabalho em outra atividade diversa daquela em que exercia. Geralmente isso acontece devido as percas salarias que o aposentado tem quando se aposenta. Desta forma, para manter sua substistência e de sua família, acabam retornando ao mercado de trabalho. São pouquíssimas as pessoas que retornam por outro motivo diverso do financeiro, uma vez, que torna-se complicado manter o padrão de vida anteriormente vivenciado.

Também é pelo motivo da perda salarial que muitos que já implementaram os requisitos para aposentadoria e permanecem na ativa, pois, sofrer uma mudança repentina de padrão de vida para si e sua família pode ser drástico se a pessoa não estiver preparada. Como sugestão seria interessante que o servidor viabilizasse uma forma de complementar sua renda para quando chegasse o momento de sua aposentadoria, para isso pode ser feita uma poupança mensal, uma previdência complementar podendo ser pública ou privada, investimento em bens materiais.

Categoria: aposentadoriaxpreocupação

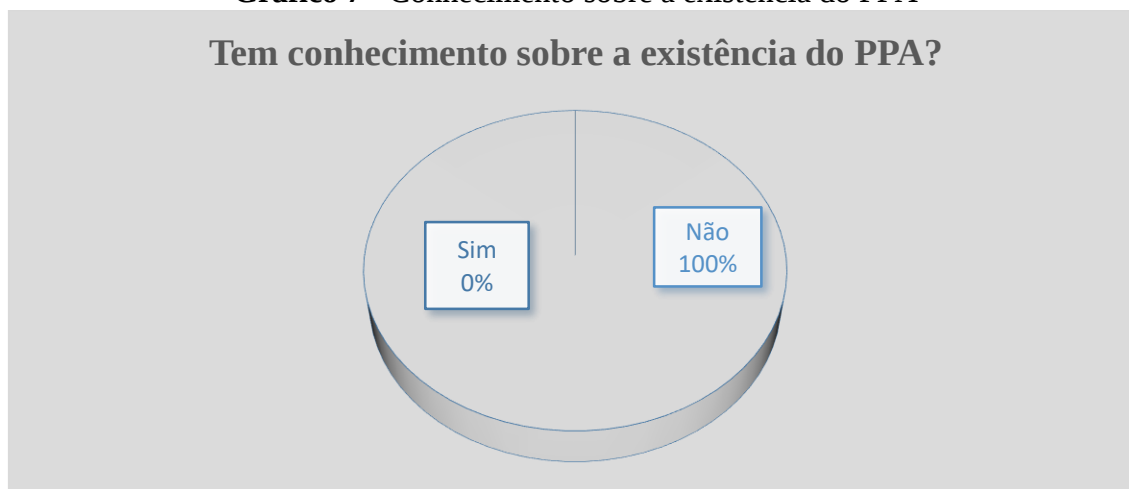
Gráfico 6 – aposentadoriaxpreocupação



Como se pode observar no gráfico 6 das 02(duas) pessoas pesquisadas, 100% por cento relatam que sua maior preocupação, esta relacionada aos aspectos psicológicos, ou seja, ficar depressivo. As pessoas preocupam-se mais com essa questão até do que o aspecto financeiro. Sendo assim, se desvincular dessa rotina não é tarefa fácil. É necessário um processo contínuo que exige tempo e paciência.

Categoria 7: Conhecimento sobre a existência do PPA

Gráfico 7 - Conhecimento sobre a existência do PPA



De acordo com o gráfico 7, do total de 02 servidores, 100% não tem conhecimento sobre a existência do PPA, ou seja, não sabem o que significa e nem para que serve.

Com base nesses dados é possível perceber o quanto a Gestão Pública está deficitária, falta comunicação entre Instituição e servidor, ambos precisam fazer sua parte, a Administração em cumprir a lei e o servidor em buscar saber sobre seus direitos para que assim, possa fazer valer a lei. A Lei que trata sobre a implantação dos programas de preparação para aposentadoria foi publicada em 1994, tempo suficiente para que já houvesse a disseminação da mesma. A própria Administração que a criou, não a cumpre. Não basta

apenas criar a lei, é necessário criar mecanismos para sua medição, saber se a mesma é eficaz ou não.

3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A intenção da pesquisa com os aposentados foi conhecer como se deu o processo de aposentadoria dos mesmos, quais os empecilhos encontrados ao longo do desse e de que forma isso refletiu em seu futuro, enfim, o objetivo foi conhecer na percepção dessas pessoas a relevância do programa, uma vez, que já vivenciaram está fase tão importante da vida. A maioria dos participantes trabalharam ao longo de suas vidas durante 30 a 35 anos, sendo que, o que está a mais tempo aposentado está com 17 anos e o com menos tempo está com aproximadamente 30 dias, desse total dos 24 participantes três aposentadorias ocorreram por invalidez permanente, ou seja, o servidor permaneceu afastado de suas atividades para tratamento da própria saúde por 24 meses(prazo máximo concedido), conforme prevê o artigo 102 da lei 8.112/90, após esse período é realizada avaliação por junta médica competente, para analisar a possibilidade de retorno do servidor ao cargo, podendo neste caso o mesmo ser readaptado em outra função, caso o servidor não tenha condições de retornar ao cargo, este é aposentado por invalidez permanente, sendo posteriormente realizado o acompanhamento da invalidez pela junta médica por um período pré-definido. Neste caso, especifico realmente não como o servidor preparar-se para o momento da aposentadoria, uma vez, que este já está afastado para tratar de sua saúde, pela fala dessas pessoas podemos perceber que o impacto ao ir para a inatividade foi grande, pois além de perder o convívio social, a perda financeira que sempre há, ainda tiveram que conviver com a doença. Pela fala abaixo podemos perceber que o momento vivido teve um impacto grande em sua vida :

“[...] Foi por invalidez, é muito ruim vc está ativo e de repente vc se vê incapaz e ocioso, é de doer.

Quanto as pessoas que aposentaram por tempo de serviço estas relataram que não dispuseram de nenhum tipo de preparação para a aposentadoria, não participaram de palestras, oficinas, nem cursos. Relatam ainda que, devido ao fato de não dispuserem de nenhuma preparação, isso acabou refletindo no futuro, onde podemos observar que o maior impacto foi na vida financeira e na vida social, uma vez, que a pessoa deixa de conviver com seu meio social e passa a ter uma nova rotina, diferente daquela ao qual se dedicou por anos e que fazia parte de sua vida diária. Se desvincular sem nenhuma preparação/planejamento pode tornar-se um tanto perigoso, visto que, muitas pessoas encontram no trabalho uma

forma para a integração social e a auto-realização. Diante dessas percepções e dificuldades relatadas na vida daqueles que se aposentaram, observa-se que o trabalho é um fator importantíssimo para a construção e reconstrução do ser humano, criar e manter laços sociais é uma tarefa que colabora na manutenção da saúde mental (Bastos, 1995; Enriquez, 1999; Morin, 2001; Dejours, 2008)

O trabalho ocupa grande parte do tempo da vida das pessoas, ele impõe um ritmo, rotinas, amigos, normas a seguir, isto é, o trabalhador se organiza de acordo com as suas atividades diárias de trabalho:

Na perspectiva social, o trabalho é o principal ordenador da vida humana associada a regras, horários, atividades e interações sociais são dispostas conforme as exigências que as tarefas impõem. Tais características, se por um lado, contemplam a peculiaridade humana de busca por ordem, consistência e previsibilidade, por outro, ao estabelecerem sincronicidade e um ritmo frenético de vida no trabalho, dispõem às pessoas tempo físico e psíquico restrito para que possam pensar e aprimorar suas vidas pessoais (Zanelli, 2010, p.23)

De acordo com Zanelli e analisando como se deu o processo de aposentadoria dessas pessoas e pelas dificuldades por elas relatadas, é possível perceber que um programa de preparação para aposentadoria teria contribuído positivamente, pois, as pessoas teriam se atentado o quanto é importante se preparar para aguardar esse momento, com saúde física, mental, uma vez, que o desconhecido, traz insegurança, causando aflições. Dessa forma um planejamento consciente acaba se tornando um norte na vida do servidor que está vivenciando aquele momento, trazendo mais segurança e confiabilidade no futuro como aposentado.

Grupo II – Servidores que estão na iminência de aposentar-se

A intenção da pesquisa com esse grupo de servidores foi saber de que forma estão se preparando para esta fase da vida, saber se estes conhecem o PPA, se consideram relevante a participação do servidor em um programa como este. O grupo é composto por 01(um) servidor do sexo masculino e 01 (um) do sexo feminino, tendo contribuído para o plano de seguridade social por mais de 30 anos, estes relatam que já implementaram os requisitos para aposentadoria e que não estão participando de nenhum tipo de preparação, no caso de ser ofertado pela Instituição não hesitariam em participar, uma vez, que esta é uma forma de manter-se motivado e que tal capacitação contribuiria para a tomada de decisões no futuro. Um fato que chamou a atenção foi que os participantes relataram que seu maior medo ao aposentar-se seria ficar depressivo. Nesse sentido reforça a necessidade do PPA como suporte na vida do pre-aposentado, conforme destacado abaixo:

O programa de preparação para a aposentadoria constitui um benefício para o servidor, quando os ajuda a aumentar seus conhecimentos e a tomar decisões em relação ao futuro. Assim, investem na Instituição empregatícia, também, pois quando os vínculos de bem estar são criados desde o início da relação patrão empregado, cria-se uma cumplicidade positiva permitindo que o servidor faça seu planejamento e se prepare para a nova fase de vida que surgirão com a aposentadoria (Rodrigues et al 2005 apud França, 2005 p.13).

Dessa forma, o PPA é um importante instrumento balizador no sentido de trazer contribuições positivas para a vida do servidor, uma vez, que a aposentadoria é um momento que deve ser vivido com satisfação, vida tranquila e sensação de dever cumprido.

Diante desse cenário, conclui-se que a relação aposentadoria e trabalho é bem mais tensa do que a sua simples sequência, em relação ao aspecto financeiro e psicossocial do servidor. Refere-se a uma política preventiva direcionada à qualidade de vida.

CAPÍTULO IV – CONCLUSÃO – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O envelhecimento é algo presente em nossa sociedade e as expectativas quanto ao crescimento acelerado da população tende a crescer. Diante disso, há a necessidade de que mudanças sejam implementadas, tanto por parte do Estado, que é a quem cabe o dever de implementar políticas públicas relacionadas a saúde e bem estar, como pelas instituições que necessitam ver seu colaborador como parte essencial de sua existência. Uma forma de se fazer isto é fomentar ações que valorizem o servidor e demonstrem que a Instituição se preocupa em vê-lo bem em todos os aspectos da vida, contribuindo assim, para uma nova etapa de vida com qualidade e satisfação.

Diante disso, pode-se inferir que é necessário preparar-se para o futuro, pois, esse fato traz resultados positivos na vida do ser humano, até mesmo para aqueles que não estão na fase da aposentadoria, é perceptível visualizar a diferença na vida de uma pessoa que se planeja, daquela que simplesmente vive, sem planejar ou pensar no futuro.

A presente dissertação teve como objetivo geral evidenciar como o programa de preparação para aposentadoria é um importante mecanismo capaz de proporcionar bem – estar aos servidores do Instituto Federal de Rondônia., bem como, verificar no âmbito do mesmo a aplicabilidade e viabilidade de implantação de um programa dessa magnitude. Dessa forma, sugere-se como proposta, que inicialmente dê início a um projeto piloto e que este seja disponibilizado aos servidores do *Campus* Colorado do Oeste, por ser o mais antigo do IFRO, sugerimos ainda que, após o término da intervenção, seja feita uma avaliação com os servidores participantes para saber quais eram suas expectativas em relação ao programa, bem como, se estas foram superadas, para que assim, possa conhecer os pontos fortes e fracos do programa e sua efetividade. Para tanto, sugere-se que o método a ser utilizado seja, a entrevista avaliativa baseada nos objetivos do programa, método este sugerido por Soares et al. (2007) e Soares et al. (2010). Após a experiência junto ao Campus Colorado e em sendo positiva, a mesma poderá ser estendida aos demais campus, levando em consideração as pessoas que estão na iminência de aposentar-se, ou caso, o Campus possua um número pequeno de servidor nesta condição, sugere-se que seja concentrada a capacitação em um único Campus e que os servidores sejam dispensados de suas atividades para participar. Podendo ainda, serem contemplados os programas de ações voltadas para a saúde, educação financeira, cursos relacionados ao empreendedorismo para que assim as pessoas que tenham a necessidade de complementar sua renda tenham um norte de como proceder, ações comuns de um PPA como vimos ao longo da pesquisa e que não foram relatadas por nenhum participante da pesquisa, uma vez, que as pessoas que já estão aposentadas não participaram de nenhum tipo de preparação bem como, as que estão na iminência de aposentar-se também

não estão participando. Com base nesta comprovação, a pesquisa vem corroborar que há necessidade de se pensar e despender atenção a este público da Instituição, isto é, fazer cumprir com os objetivos propostos pelo PPA que já está inclusive disposto em lei, cabendo apenas a Instituição a necessidade de regulamentar por meio de normas próprias a sua implantação e execução. Para tanto, para que se possa atingir o objetivo da implantação sugere-se que inicialmente seja designada pelo Magnífico Reitor do IFRO, uma comissão para análise da legislação e elaboração do projeto piloto a ser implantado.

Fica evidente, ainda, a necessidade de que Governo Federal, crie uma política para a implantação e multiplicação do PPA nos Órgãos Públicos federais, devido a observação de que poucos órgãos dispõem de um projeto dessa natureza.

Este estudo apresentou limitações. A primeira refere-se a quantidade de amostra da pesquisa obtida. O Grupo I - composto por servidores aposentados totalizava 29 pessoas, desse total, somente 24 participaram da pesquisa. Quanto ao Grupo II – Servidores que estão na iminência de aposentar - se a amostra era composta por 03 servidores, no entanto, somente 02 participaram. Acredita-se que a dificuldade quanto ao retorno dos participantes deu – se pelo fato do público alvo ser composto por aposentados e que estes geralmente não possuem o hábito de acessar o e-mail com frequência, bem como, muitos não possuem familiaridade com a tecnologia, tais fatores acabaram por dificultar e prolongar o período da pesquisa. No entanto, para que se pudesse obter um número satisfatório de amostra, foi necessário o contato via telefone da pesquisadora com a maioria dos componentes dos dois grupos, para solicitar que estes participassem da pesquisa, porém, mesmo tendo havido este contato telefônico, não foi possível obter 100 por cento de retorno. Houve ainda, o contato pessoalmente com 04 servidores aposentados que residem na cidade de Vilhena/RO. Após esses contatos, em alguns casos, o servidor comprometeu-se a acessar o link da pesquisa e participar, porém, percebeu – se que este contato não foi suficiente para sensibilizá-lo a participar da pesquisa. No geral, percebe-se a falta de comprometimento dos pesquisados em participar, bem como, a falta de interesse. Outra dificuldade detectada foi quanto a devolução do TCLE assinado pelo participante, em alguns casos, o servidor participou da pesquisa, porém, não devolveu o termo assinado, mesmo após cobrança da pesquisadora quanto a necessidade de devolução.

Com relação à limitação quanto a validade externa, destaca-se que a pesquisadora contactou servidores aposentados que participaram do Programa de Educação para Aposentadoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Instituto Federal do Rio Grande do Norte, com a finalidade de conhecer na visão destes a relevância em ter

participado de um programa de preparação para aposentadoria, porém, não houve retorno de nenhum servidor contactado. Desta forma, não foi possível avaliar a eficácia do programa proposto por esta Instituição.

Essa perda de participantes limitou os resultados da pesquisa, uma vez que, havendo um maior número de amostras, possibilitaria a comparação de pontos de vistas diversos, o que enriqueceria e contribuiria para o resultado da pesquisa.

Por fim, diante do exposto e a dada a relevância quanto ao tema, presume-se ter colaborado, especificamente em termos de fornecer dados aos gestores para a elaboração de futuras políticas públicas no âmbito do IFRO, visando auxiliar o processo de transição para a aposentadoria de seus servidores. Sugere-se ainda, a realização de outras pesquisas, com o objetivo de ampliar a amostra deste trabalho, bem como, aprofundamento dos estudos direcionados a essa temática.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aline B. C. D., Helena P. S. (2009). Orientação Psicológica para a Aposentadoria - Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. pp.97-108.
- Bressan, M.A.L., Et al. (2013). Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais?. Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, 16(2), 259-272. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1809-98232013000200006&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. <http://dx.doi.org/10.1590/S1809-98232013000200006>.
- Bruns, M. A. T. Abreu, A. S. (1997) O envelhecimento: encantos e desencantos da aposentadoria. *Revista da ABOP*, 1(1), 5-33. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rabop/v1n1/v1n1a02.pdf>
- Constituição da República Federal do Brasil de 1988*. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Costa, A. B. Soares, D. H. P. (2009). Orientação Psicológica para a Aposentadoria. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 9(2), 97-108. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v9n2/v9n2a09.pdf>
- Decreto n. 4.682, de 24 de Janeiro de 1923*. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no paiz, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Recuperado de <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4682-24-janeiro-1923-538815-publicacaooriginal-90368-pl.html>
- Decreto n. 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. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm
- Donadelli, P. S (2016). *Programa de Preparação para Aposentadoria com servidores da Prefeitura Municipal de Limeira/SP: intervenção com exercícios físicas e dinâmicas em grupo* (Dissertação). Universidade Estadual de São Paulo “Júlio De Mesquita Filho”, Rio Claro, SP, Brasil. Recuperado de <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/143460>
- Felix, Y. T. M. & Catão, M. F. (2013). *Envelhecimento e aposentadoria por policiais rodoviários*. *Psicologia & Sociedade*, 25(2), 420-429. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v25n2/19.pdf>
- Fonseca, A. G.(2019). *Programas de Preparação para Aposentadoria: Instrumentos efetivos de responsabilidade social nas Universidades Públicas Federais de Ensino Superior*. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Mestrado Profissional Em Administração Pública, Curitiba, PR, Brasil. Recuperado de http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4129/1/CT_PROFIAP_M_Fonseca%20C%20Adilce%20das%20Gra%C3%A7as_2019.pdf
- Fonseca, R.C. V. (2009). *Metodologia do Trabalho Científico*. (4a reimpressão). Curitiba: IESDE Brasil S.A.
- <http://www.previdencia.gov.br/perguntas-frequentes/regime-proprio-de-previdencia-perguntas-e-respostas/> Consultado em 20/06/2019

- <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23206-expectativa-de-vida-do-brasileiro-sobe-para-76-anos-mortalidade-infantil-cai> Acesso em 14/04/19)
- IBGE. *Conheça o Brasil – População: Quantidade de homens e mulheres* (2018). Disponível em <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em 19/08/2019.
- IBGE. *IBGE Divulga as Estimativas de População dos municípios para 2018* (2018). Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22374-ibge-divulga-as-estimativas-de-populacao-dos-municipios-para-2018>. Acesso em 21/10/2019.
- IBGE. *Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017*. (2018) Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017>. Acesso em 21/10/2019.
- IBGE. *Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação*. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>. Acesso em 22/07/2019.
- Küchemann B. A. (2012) - Envelhecimento populacional, cuidado e cidadania: velhos dilemas e novos desafios - *Revista Sociedade e Estado*. 27(1), 165-180. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922012000100010. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922012000100010>
- Lavinas, L., Araújo, E. Reforma da previdência e regime complementar, *Revista de Economia Política*, 37(3), 615-635. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rep/v37n3/1809-4538-rep-37-03-615.pdf>
- Leandro-França, C. (2016). *Efeito de Programas de Preparação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental* (Tese). Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Psicologia Clínica e Cultura, Brasília, DF, Brasil. Recuperado de <http://repositorio.unb.br/handle/10482/21219>
- Leandro-França, C., Iglesias, F., & Murta, S. G. (2018). Futuro e aposentadoria: Evidências de validade para uma medida de perspectiva temporal. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*. 18(2), 390-395. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572018000200007. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.14246>
- Lei n. 10.741 de 01 de outubro de 2003*. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm
- Lei n. 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. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18842.htm
- Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008*. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm

- Martins L.F. & Borges E. S. (2017): Educação para aposentadoria: avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. *Interações (Campo Grande)*, 18(3). 55-68. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1518-70122017000300055&script=sci_abstract&tlng=pt. <http://dx.doi.org/10.20435/inter.v18i3.1496>.
- Martins, M. R. (2017). *Programa de Preparação para Aposentadoria: Uma ferramenta gerencial que pode possibilitar um olhar cuidadoso para com o Servidor (Monografia)*. Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, da Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, MG, Brasil. Recuperado de <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/2344>
- Miranda G.M.D, Mendes A.C.G, Silva A.L.A. (2016). O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 19(3), 507-519. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1809-98232016000300507&script=sci_arttext&tlng=pt. <http://dx.doi.org/10.1590/1809-98232016019.150140>
- Mongeralaeon. *Novas regras da aposentadoria: Entenda aqui quais são, 2019*. (2019). Disponível em <https://www.mongeralaeon.com.br/blog/longevidade/artigo/novas-regras-da-aposentadoria>. Acesso em 18/03/2019.
- Murta, S. G. et al. (2014). Preparação para Aposentadoria: Implantação e Avaliação do Programa Viva Mais!. *Psicologia Reflexão Crítica*, 27(1), 1-9. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79722014000100001&script=sci_abstract&tlng=pt. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722014000100001>.
- Oliveira, M. C. M. (2017). *Programa de Preparação para Aposentadoria: O Olhar dos Aposentandos da Cesan/ES (Monografia)*. Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória – EMESCAM. Vitória, ES, Brasil. Recuperado de http://www.emescam.br/arquivos/ensino-tcc/Servico_Social/04_Mayara-Oliveira.pdf
- OMS. (2019). *OMS divulga metas para 2019; desafios impactam a vida de idosos*. Disponível em <https://sbgg.org.br/oms-divulga-metas-para-2019-desafios-impactam-a-vida-de-idosos/>. Acesso em 19/08/2019.
- Pereira R.J. (2019). Nutrição e envelhecimento populacional: desafios e perspectivas. *Journal Health NPEPS*. 4(1), 1-5. Recuperado de <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/3714-12839-1-PB.pdf>. <http://dx.doi.org/10.30681/252610103714>
- Pontes, S. P. C. (2016). *Programa de Preparação para a Aposentadoria: Um estudo no Instituto Federal do Tocantins – Campus de Araguatins (Dissertação)*. Universidade Federal do Tocantins Campus Universitário de Palmas, Palmas, TO, Brasil. Recuperado de <http://repositorio.uft.edu.br/handle/11612/277>

- Portaria n. 1.261, de 5 de maio de 2010.* Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores. Recuperado de <https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/214171-principios-diretrizes-e-acoes-em-saude-mental>
- Proposta de ementa constitucional, PEC n. 287/2016.* Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Recuperado de https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=2DFDB33BD1EFD9081BDF30082A21B92A.proposicoesWebExterno2?codteor=1514975&filename=PEC+287/2016
- Resolução nº 65/CONSUP/IFRO, de 29 de Dezembro de 2015.* Regimento Geral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. Recuperado de <https://portal.ifro.edu.br/doc-isntitucionais/397-regimento-geral-do-ifro-res-n-65-consup-ifro/file> Acesso em 03/03/2019
- Richardson, R.J. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- Santos, V. B., Rangel, L. F. T., & Arruda, A. M. S. (2013). As Representações Sociais de “pessoa velha” construídas por Idosos. *Saúde Soc.* 22(1), 138-147. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902013000100013. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902013000100013>
- Seidl, J. Leandro-França, C. Murta, S. G. (2018). Avaliação de Impacto e Suporte de um Curso de Preparação para Aposentadoria. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(4), 494-502. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v18n4/v18n4a06.pdf>
- Silva, E. M., Almeida, R. M. & Moraes, L. S, (2008, 07) L.S. PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria. *SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, Resende, RJ, Brasil.
- Soares; L.L (2010) *A Arte de Aposentar-se: Programa de Preparação para a Aposentadoria com Policiais Federais.* - *Estud. interdiscipl. envelhec.*, Porto Alegre, 15(2), 293-313. Recuperado de <https://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/12706/11482>
- Tullio, M. I. (2015). Os Desafios da Escola Pública Paranaense na Perspectiva do Professor - PDE Produções Didático-Pedagógicas. Irati: Governo do Estado do Paraná. Secretaria de Educação.
- Triviños, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.
- Vitorino J. F (2017). *Envelhecimento, Trabalho e Aposentadoria: Expectativas e planejamento para a vida pós-trabalho* (Monografia). Universidade Federal de Santa Catarina Centro Socioeconômico Departamento de Serviço Social, Florianópolis, SC, Brasil. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/184958>
- Zanelli, J. C. (2000) O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. *Revista de Ciências Humanas*. Edição Especial Temática 157-176. Recuperado de

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/25796/22594>.
DOI: <https://doi.org/10.5007/%25x>

Zanelli, J. C. (2012). Processos Psicossociais, Bem-Estar e Estresse na Aposentadoria. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 329-340. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a07.pdf>

Zanelli, J. C. (2012). Processos Psicossociais, Bem-Estar e Estresse na Aposentadoria. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*. 12(3), 329-340. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a07.pdf>

Zanelli, J. C.; Silva, N. & Soares, D. H. P. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho*: Construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre, RS: Artmed.

Zanelli, J.C. et al. (2010). *Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho*: Construção de Projetos para o Pós-Carreira. Porto Alegre: Artmed.

Apêndice I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

Prezado(a) servidor(a),

Meu nome é Cleonice Cabral Costa, sou servidora do Instituto Federal de Rondônia. Estou cursando o Mestrado de Assessoria em Administração do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto-Portugal e gostaria de convidá-lo para participar, como voluntário, em uma pesquisa cujo tema é: **PPA - Programa de Preparação para a Aposentadoria: Um estudo de caso no Instituto Federal de Rondônia**, a qual tem o objetivo de **conhecer os impactos da implantação do PPA, no âmbito do Instituto Federal de Rondônia**.

Leia cuidadosamente o que segue e me pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, caso aceite fazer parte do estudo, assine este termo de consentimento e o envie para o e-mail cleonice.costa@ifro.edu.br, caso, não tenha acesso a e-mail o mesmo poderá ser enviado via correios, sendo os custos custeados pela pesquisadora para o endereço: Avenida Tiradentes, 3009, Setor Industrial, 76821-001 Porto Velho – RO, somente após a assinatura deste termo e devolução do mesmo você receberá a pesquisa para coleta de sua resposta, sendo que a forma de envio do questionário poderá ser on-line ou via contato telefônico.

1. Você está sendo convidado a participar desta pesquisa pois, é servidor do Instituto Federal de Rondônia e está aposentado ou na iminência de se aposentar.
2. Você poderá deixar de participar do estudo a qualquer momento, sendo garantido o sigilo da identidade do respondente e das informações fornecidas, em qualquer umas das situações.
3. Esta pesquisa não provocará danos morais, físicos, financeiros ou religiosos, não havendo ainda, nenhuma despesa financeira ao participante desse estudo.
4. Os riscos identificados durante a sua participação nesta pesquisa são: cansaço, ou perda de tempo ao responder o questionário, não havendo riscos a sua saúde.
5. Como trata-se de pesquisa realizada de forma on-line, para mitigar os riscos acima descritos, ao mínimo sinal de cansaço você poderá parar o preenchimento da pesquisa,

descansar e retornar o preenchimento a qualquer tempo. Para evitar a perda demasiada de tempo, serão necessários apenas 3 minutos para responder toda a pesquisa.

6. A participação na pesquisa trará benefícios ao servidor participante voluntário que está na iminência de se aposentar, uma vez que está é de grande relevância, pois, caso este programa seja implantado no âmbito do IFRO, trará impactos positivos tanto ao servidor, quanto a Instituição.
7. Qualquer dúvida ou solicitação de esclarecimentos sobre a pesquisa você poderá entrar em contato comigo por meio dos seguintes contatos: Endereço eletrônico de E-mail: cleonice.costa@ifro.edu.br; Endereço Profissional: Avenida Tiradentes, nº 3009 Setor Industrial – Reitoria, em Porto Velho ou pelo telefone (69) 99319-2536.
8. Qualquer dúvida ou solicitação de esclarecimentos sobre a natureza ética você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética, no endereço Avenida Tiradentes, 3009, Setor Industrial, Porto Velho - RO, E-mail: cepi@ifro.edu.br e telefone (69)2182-9611.

Suas respostas serão muito valiosas para a realização desta pesquisa!

Obrigada

Porto Velho, _____ de _____ de _____.

Assinatura do pesquisador

Apêndice II- Questionário de pesquisa aplicado aos servidores que estão na iminência de se aposentar

1) Qual sua idade?

2) Quanto tempo falta para sua aposentadoria?

3) Participa de algum programa de preparação para aposentadoria?

Sim () Não ()

SE SIM, QUAL?

4) Já parou para pensar o que fará após a aposentadoria?

Sim () Não ()

5) Você participaria de um Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA?

() Sim

() Não

Se Sim, Qual?

6) Considera relevante que a pessoa se prepare para esta fase da vida?

Sim () Não ()

Quais os motivos? (especificar)

07) Pretende continuar trabalhando após sua aposentadoria?

() Sim, sem Carteira assinada

() Sim, com o próprio negócio

() Não

() Ainda não pensei sobre isso

8) Qual sua maior preocupação ao aposentar-se?

() Ficar depressivo

() Sentir-se inútil para algumas coisas

() Perda salarial

() Exclusão da sociedade

Outra. Qual? _____

9) Tem conhecimento sobre a existência do PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria?

Sim () Não ()

Apêndice III - Questionário de pesquisa aplicado aos servidores aposentados

02) Sexo:

() Feminino

() Masculino

03) Quantos anos você trabalhou durante sua trajetória profissional

() 15 - 30 anos

() 30 - 35 anos

() 40 - 45 anos

04) Está aposentado a quanto tempo?

05) Ao aposentar-se você teve algum tipo de preparação para aposentadoria, palestras, cursos, oficinas, etc?

Sim () Não ()

Se sim, qual?

06) Você considera importante que antes de aposentar o servidor participe de uma capacitação?

Sim ()

Não ()

Quais os motivos?

07) Você acredita que se tivesse participado de um programa de preparação para aposentaria, teria tido outra visão de futuro, outros planos e ou possibilidades após sua trajetória profissional?

Sim ()

Não ()

Quais os motivos?

08) Você se preparou financeiramente para sua aposentaria?

Sim ()

Não ()

09) Planejou com antecedência o que faria após ir para a inatividade?

Sim ()

Não ()

10) Como se deu este processo de aposentadoria, teve algum impacto em sua vida financeira, emocional, social? Detalhe.

Apêndice IV - TERMO DE AUTORIZAÇÃO PESQUISA - REITOR DO IFRO

CARTA DE AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

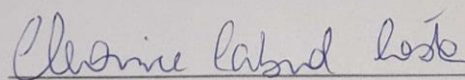
Eu **Cleonice Cabral Costa**, servidora do Instituto Federal de Rondônia (IFRO) estou cursando o Mestrado de Assessoria em Administração do Instituto Politécnico do Porto – Portugal (IPP), proveniente do termo de cooperação técnica científica nº 007/2017, venho pelo presente, solicitar autorização para aplicação de uma pesquisa junto aos servidores lotados nos *Campus* Ariquemes, Colorado, Cacoal, Ji-Paraná e Vilhena a ser realizada no mês de julho/2019 com dois grupos de servidores: **Grupo I:** Servidores que se encontram aposentados, **Grupo II:** Servidores que encontram-se na iminência de se aposentar, para fins de dissertação sob o Título: **Programa de Preparação para a Aposentadoria: Um estudo de caso no Instituto Federal de Rondônia**, orientada pela professora Dra. Susana Sofia Pereira da Silva do Instituto Politécnico do Porto(IPP).

O objetivo desta pesquisa é conhecer a importância da implantação do PPA – Programa de Preparação para a Aposentadoria, bem como, conhecer os impactos da implantação do PPA, no âmbito do Instituto Federal de Rondônia. Para a elaboração desta Dissertação utilizaremos a revisão da literatura, por meio de livros, artigos e sites relacionados ao assunto, bem como, a pesquisa de campo, realizada por meio da aplicação de questionários com o grupo de servidores citados acima.

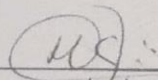
Esta carta foi impressa em 2 vias, sendo uma do Pesquisador e outra do representante do IFRO.

Contando com a autorização desta Instituição, coloco-me à disposição para maiores esclarecimentos.

Porto Velho, 14 de junho de 2019.



Cleonice Cabral Costa



Representante do IFRO
Carlos Henrique dos Santos
Reitor Substituto

Portaria nº 1380 de 06/06/2018

**Apêndice V - TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA - DIRETOR GERAL-
CAMPUS COLORADO DO OESTE/RO**

TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

Estamos cientes da intenção da realização do projeto intitulado “**Programa de Preparação para a Aposentadoria: Um estudo de caso no Instituto Federal de Rondônia**”, desenvolvido pela pesquisadora Cleonice Cabral Costa, para obtenção de título de Mestre em Assessoria e Administração, ISCAP - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, orientada pela Professora Doutora Suzana Sofia Pereira da Silva.

A pesquisa somente poderá ser iniciada após autorização pelo Comitê de Ética em Pesquisa.

Colorado do Oeste, 03 de maio de 2019.



Marcos Aurelio Anequine de Macedo
Diretor Geral /Campus Colorado do Oeste

Anexo I – Termo de anuência da orientadora



INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO

INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO
MESTRADO DE ASSESSORIA EM ADMINISTRAÇÃO

TERMO DE ANUÊNCIA

Declaro para os devidos fins que **Cleonice Cabral Costa** é orientada por mim no Programa de Pós-Graduação Mestrado em Assessoria de Administração do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto – IPP e que sob minha supervisão e orientação pretende desenvolver o projeto de pesquisa "**Programa de Preparação para a Aposentadoria: Um estudo de caso no Instituto Federal de Rondônia**". Declaro ainda que a coleta de dados se dará com os servidores ativos do IFRO que recebem o pagamento do abono de permanência, bem como, aposentados. Depois que seu projeto for aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa e CONEP, se necessário for, uma vez que seu trabalho envolve seres humanos (Res. CNS nº 466/2012).

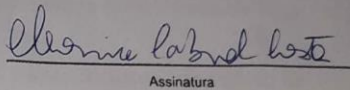
A handwritten signature in blue ink, reading 'Susana Sofia Pereira da Silva'.

Prof. Dr. Susana Sofia Pereira da Silva
Orientadora

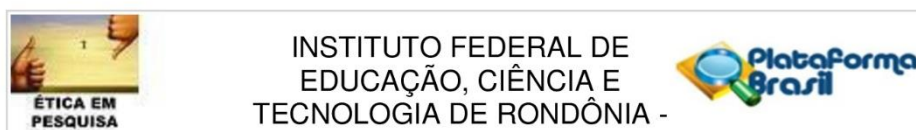
Anexo II – Folha de rosto para pesquisa envolvendo seres humanos

Plataforma Brasil MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP

FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

1. Projeto de Pesquisa: PPA - Programa de Preparação para Aposentadoria. Um estudo de caso no Instituto Federal de Rondônia			
2. Número de Participantes da Pesquisa: 33			
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: Grande Área 6: Ciências Sociais Aplicadas			
PESQUISADOR RESPONSÁVEL			
5. Nome: Cleonice Costa			
6. CPF: 789.209.492-04		7. Endereço (Rua, n.º): José Vieira Caula Res. Vila Verde Q.09 C.07 ESPERANCA DA COMUNIDADE Resid. Vila Verde Q.09 C.07 PORTO VELHO RONDONIA 76825018	
8. Nacionalidade: BRASILEIRO		9. Telefone: 69993192536	10. Outro Telefone:
		11. Email: cleonice.costa@ifro.edu.br	
Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do paramProjeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao paramProjeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.			
Data: 12, 06, 19		 Assinatura	
INSTITUIÇÃO PROPONENTE			
12. Nome: Instituto Politécnico do Porto		13. CNPJ:	
14. Unidade/Orgão: Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto			
15. Telefone: 35 (12) 2905-0000		16. Outro Telefone:	
Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.			
Responsável: FERNANDO PAGALHAES		CPF:	
Cargo/Função: PRESIDENTE DO ISCAP			
Data: 12, 6, 2019		 Assinatura	
PATROCINADOR PRINCIPAL			
Não se aplica.			

Anexo III – Parecer comitê de ética e pesquisa do IFRO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: PPA - Programa de Preparação para Aposentadoria: Um estudo de caso no Instituto Federal de Rondônia. **Pesquisador:** Cleonice Costa **Área Temática:**

Versão: 2

CAAE: 13930519.0.0000.5653

Instituição Proponente: Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.421.087

Apresentação do Projeto:

No presente protocolo busca-se analisar a importância da implantação do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA), bem como a viabilidade de sua inserção no Instituto Federal de Rondônia (IFRO). Serão analisados dois grupos de pesquisados que compreendem servidores que estão na iminência de se aposentar e servidores aposentados. Desta maneira almeja-se compreender a realidade dos servidores que estão prestes a se aposentar, e como esse processo poderá ser melhorado com a implantação de um programa de aposentadoria no IFRO. A intervenção junto aos participantes da pesquisa será realizada por meio da aplicação de questionário e entrevista junto a 33 servidores, de maneira a contribuir para o objeto de estudo da pesquisa.

Objetivo da Pesquisa:

Os objetivos foram descritos de forma clara e, considerando a metodologia apresentada, mostram-se exequíveis.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A avaliação dos riscos/benefícios mostrou-se favorável aos participantes.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

1. Metodologia: Em relação ao processamento e análise dos dados da pesquisa foi solicitado que a proponente descrevesse na metodologia quais parâmetros serão utilizados para tratamento dos

Endereço: Avenida Tiradentes, 3009

Bairro: Setor Industrial

CEP: 76.821-001

UF: RO

Município: PORTO VELHO

Telefone: (69)2182-9611

E-mail: cepi@ifro.edu.br



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DE RONDÔNIA -



Página 01 de

Continuação do Parecer: 3.421.087

dados - pendência atendida.

2. Cronograma: foi solicitado que a pesquisadora padronizasse as datas nos documentos deste protocolo, inclusão da etapa de abordagem e obtenção de consentimento dos participantes da pesquisa - pendência atendida.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Na versão anterior foi solicitado que a pesquisadora adicionasse nova folha de rosto assinada pela instituição proponente. E ainda solicitação de termos de anuência institucional assinados para realização da pesquisa no âmbito da Instituição onde será realizada a pesquisa, sendo que neste caso foi adicionado carta de autorização assinada pelo reitor – pendências atendidas.

TCLE - foram realizadas as alterações solicitadas no parecer anterior.

Recomendações:

Não se aplica.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não havendo mais pendências o protocolo encontra-se aprovado para execução.

Considerações Finais a critério do CEP:

A pesquisadora deverá encaminhar ao CEP-IFRO relatório final na ocasião de conclusão da pesquisa. Reforçamos que qualquer alteração, ainda que mínima, no protocolo aprovado deverá ser submetida à análise desse CEP. Somente após aprovação do CEP as alterações poderão ser colocadas em prática.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1347488.pdf	17/06/2019 22:10:09		Aceito
Outros	CARTA.pdf	17/06/2019 21:57:11	Cleonice Costa	Aceito

Endereço: Avenida Tiradentes, 3009

Bairro: Setor Industrial

CEP: 76.821-001

UF: RO

Município: PORTO VELHO

Telefone: (69)2182-9611

E-mail: cepi@ifro.edu.br

03



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DE RONDÔNIA -



Folha de Rosto	AUTORIZACAOIPP.pdf	17/06/2019 21:43:10	Cleonice Costa	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto.pdf	17/06/2019 21:37:55	Cleonice Costa	Aceito

Página 02 de

Continuação do Parecer: 3.421.087

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	17/06/2019 21:16:12	Cleonice Costa	Aceito
Outros	REITORIFRO.pdf	17/06/2019 21:08:16	Cleonice Costa	Aceito
Outros	TermoOrientadora.pdf	10/05/2019 00:15:17	Cleonice Costa	Aceito
Outros	TermoCooperacao.pdf	10/05/2019 00:14:32	Cleonice Costa	Aceito
Outros	autorizacao.pdf	07/05/2019 00:31:01	Cleonice Costa	Aceito
Outros	Termo.pdf	07/05/2019 00:28:33	Cleonice Costa	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PORTO VELHO, 27 de Junho de 2019

Assinado por:
GISELLE CAVALCANTE SALDANHA DE ANDRADE
(Coordenador(a))

Endereço: Avenida Tiradentes, 3009

Bairro: Setor Industrial

CEP: 76.821-001

UF: RO

Município: PORTO VELHO

Telefone: (69)2182-9611

E-mail: cepi@ifro.edu.br

03

Anexo IV – Programa de Educação para Aposentadoria do Instituto Federal do
Rio Grande do Norte



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO DO RIO GRANDE DO NORTE
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR
COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL



Programa de Educação para Aposentadoria



Natal
2018

1. Apresentação

Do ponto de vista social, o trabalho é o principal ordenador da vida humana, uma vez que impõe ao indivíduo a disposição de regras, horários, atividades e interações sociais. Tais peculiaridades, se por um lado impõem a ordem, consistência e previsibilidade; por outro, submetem as pessoas a um tempo físico e psíquico restrito, para que possam pensar e aperfeiçoar suas vidas pessoais (SENGE, 1999).

Considerando o envelhecimento da população, as constantes mudanças na legislação referente aos direitos na aposentadoria e que o planejamento precoce, no início ou meio da carreira, pode otimizar os ganhos em vários fatores de proteção ao bem-estar na aposentadoria; ressalta-se a importância de programas de educação para aposentadoria. Esses não devem apenas preparar, mas educar os trabalhadores para a adoção de medidas de proteção à saúde, incluindo os vínculos afetivos e sociais, a ocupação, a autonomia física e financeira.

Sabe-se que a maneira de vivenciar a aposentadoria não é homogênea, diferenciando-se entre os indivíduos. Assim, o afastamento do trabalho gerado pela aposentadoria suscita ambiguidade de sentimentos: crise - pela recusa em aceitar a condição de aposentado, dada a imagem estigmatizada da inatividade que tal condição atribui; e liberdade - sentimento oriundo da busca pelo prazer em atividades de lazer e concretização de planos anteriormente impossíveis de se realizarem pelo compromisso/obrigação de trabalhar (SANTOS, 1990).

Dessa forma, a aposentadoria é um acontecimento que exige adequações no estilo de vida do indivíduo, nas relações sociais, familiares e de trabalho; sendo necessária, muitas vezes, a aquisição de novas competências durante o período de transição. Além disso, uma boa adaptação à aposentadoria dependerá de recursos que cada indivíduo possui e da aquisição e mudanças desses recursos ao longo da vida. A percepção da aposentadoria como liberdade significa um acontecimento positivo e não uma crise na vida e esta percepção está atrelada a um planejamento prévio a elaboração de projetos de vida. (FRANÇA, 2014). Dessa forma, as ações de educação para aposentadoria podem auxiliar os indivíduos a ter um envelhecimento ativo, que está associado à percepção do potencial individual para o bem-estar físico, social e mental ao longo do curso da vida e tem como determinantes fatores individuais, econômicos, sociais, ambiente físico, comportamentais e de serviços sociais e de saúde (OMS, 2005 *apud* FRANÇA, 2014).

Nas ações de educação para aposentadoria é importante que o desenvolvimento humano seja compreendido como um processo. Ou seja, ele se estende por todas as fases da vida – infância, idade escolar, adolescência, vida adulta e velhice - e nelas constata-se a presença de processos adaptativos e manifestações de continuidade e mudança. Esta concepção do processo do desenvolvimento humano é descrita por Paul Baltes e denominada Perspectiva do Curso da Vida (GUNTHER; BORGES, 2014).

Por ser um momento de transição, na aposentadoria, o conceito de resiliência tornar-se importante a fim de identificar a forma como os trabalhadores percebem as situações de dificuldade e de enfrentamento deste momento. Resiliência é o processo de, a capacidade para, ou o resultado de uma adaptação bem-sucedida, apesar de circunstâncias desafiadoras ou ameaçadoras. Sendo a resiliência a capacidade para uma adaptação bem-sucedida, a mesma pode ser indicada através de atitudes de extrema alegria ou desesperança. Considera-se importante reconhecer e distinguir os sentimentos de vazio ou completude presentes nesta transição (GARMEZY; MASTEN, 1991 *apud* GUNTHER; BORGES, 2014)

Além disso, é relevante compreender como as pessoas progridem rumo à adoção e à manutenção de comportamentos que podem melhorar suas condições de saúde, ao longo da vida. Por meio do Modelo Transteórico de Mudança, dos seus estágios de mudança de comportamento, que também implicam processos cognitivos e comportamentais, é fundamental que um programa de educação para aposentadoria procure identificar em qual estágio encontram-se os participantes. A partir desta avaliação poderá se definir as metas de trabalho e escolher as estratégias de intervenção.

Dessa forma, um programa de Educação para Aposentadoria visa proporcionar perspectivas de amadurecimento aos trabalhadores que passam por novas etapas de existência e ajuda-los a lidar com as mudanças que podem ocorrer em suas vidas. Contudo, este tipo de programa não deve ficar circunscrito ao período final da carreira. Na perspectiva de atenção à saúde e promoção da qualidade de vida, o processo que visa a construção da aposentadoria saudável deve ter início no princípio da carreira e deve contemplar aspectos como autoconhecimento, desenvolvimento cognitivo e habilidade na resolução de problemas, capacidade para planejar, senso de eficácia, ampliação das matizes perceptivas por meio da educação, consciência interpessoal, empatia, autonomia e controle interno, rede de relacionamentos, suporte social, senso de humor, entre outros (ZANELLI; TORDERA, 2013).

2. Justificativa

No Brasil e no Serviço Público, existe uma série de normatizações que funcionam como uma base legal para a elaboração de ações e de programas de preparação para aposentadoria. A Política Nacional do Idoso (artigo 10, inciso IV, alínea C) e o Estatuto do idoso (artigo 28, inciso II), por exemplo, estabelecem que o poder público desenvolva e estimule a manutenção do referido programa com antecedência mínima de um ano da efetivação da aposentadoria. Encontram-se também apontamentos legais para este tipo de ação nas normatizações da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal – PASS. O parágrafo XV da Seção I da Portaria SRH nº 1.261 estabelece que os programas de preparação para a aposentadoria são importantes para evitar danos à saúde mental do servidor e diminuir o sofrimento psíquico advindo do afastamento do trabalho. Neste documento também está expressa a necessidade de realização de atividades de promoção inclusivas e que forneçam o desenvolvimento de competências do servidor, auxiliando-o na elaboração do seu projeto de vida. Na Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes gerais de promoção à saúde do servidor público federal; aponta-se como uma das áreas de prioridade a saúde do idoso (Cap. II, Art. 10, IV), o envelhecimento ativo, a educação e a preparação para aposentadoria (Cap. II, Art. 11, IV).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN), atualmente (setembro de 2018), conta com 62 servidores em transição para aposentadoria, ou seja, percebendo a vantagem do abono de permanência, que é um benefício concedido pelo governo federal, desde a Emenda Constitucional nº 41/2003, e que consiste no reembolso da contribuição previdenciária ao servidor que completou os requisitos para aposentação por alguma regra de aposentadoria e optou permanecer em atividade. Desses 62 servidores que percebem abono de permanência, 77% (48) é do Campus Natal-Central, campus mais antigo e com o maior número de servidores do instituto.

Além disso, o IFRN conta atualmente, no mês de setembro de 2018, com 392 aposentados, fazendo-se necessário o desenvolvimento de um programa que contemple não apenas a preparação/orientação para aposentadoria, mas também ações de valorização e integração entre os servidores aposentados e destes com a instituição da qual fizeram parte por tantos anos de vida laboral.

3. Objetivos

3.1 Geral

Promover educação para a aposentadoria, valorização e integração entre os servidores ativos, os aposentados e a instituição.

3.2 Específicos

- Diagnosticar o perfil dos servidores que solicitam abono de permanência.
- Desenvolver projeto de educação para aposentadoria.
- Homenagear os servidores no ato da aposentadoria.
- Promover ações de interação entre os aposentados e a instituição.
- Promover ações de acompanhamento da saúde em geral.
- Acompanhar servidor aposentado por invalidez ou compulsoriamente.
- Apoiar projetos de pesquisa relacionados à temática deste projeto.

4. Público-alvo

Servidores ativos e aposentados.

5. Metodologia

O programa será desenvolvido através dos seguintes projetos e ações:

- **APOSENTA-AÇÃO (Projeto de Orientação e Planejamento para Aposentadoria)**

Esta ação tem como objetivo proporcionar um espaço de diálogo com os servidores acima de 50 anos, a fim de permitir reflexões, consolidações e mudanças de atitude com vistas a uma transição saudável para aposentadoria. Essa ação será composta por 8 encontros e abordará os seguintes temas: identidade e trabalho, educação financeira, envelhecimento e saúde, relacionamento conjugal e familiar, espiritualidade, cultura e lazer, participação cidadã, projeto de vida. Cada encontro terá a duração de 04h, totalizando uma carga horária de 32 horas. Os encontros deverão ser semanais. Serão disponibilizadas 20 vagas.

- **Projeto Eu Faço Parte**

Esse projeto desenvolverá ações com a finalidade de promover a integração entre os aposentados e a instituição. Poderão participar das ações os familiares dos servidores.

- Encontros de aposentados.
- Mostra de talentos artísticos.
- Visita às unidades da instituição.
- Ações de acolhimento e participação em eventos institucionais (ações de saúde, “Por onde andas?”, inclusão digital)

- **Homenagem no Ato da Aposentadoria Voluntária**

Essa ação contempla as seguintes atividades:

- Entrega de um kit contendo vídeo de homenagem produzido pela sua equipe de trabalho, certificado de agradecimento, crachá de identificação e documentos comprobatórios do ato de aposentadoria. Na ocasião serão convidados familiares, equipe de trabalho e gestores sistêmico.
- Contato com a gestão da unidade de trabalho do servidor informando a previsão de data da aposentadoria com o intuito de articular um momento de homenagem no local de trabalho.

- **Acompanhamento Multiprofissional**

- Acompanhamento dos servidores com previsão de se aposentar por invalidez ou de forma compulsória.
- Acompanhamento dos servidores do APOSENTA-AÇÃO

6. Metas

- Desenvolver, anualmente, uma turma do projeto de orientação e planejamento para a aposentadoria.
- Promover homenagem a todos os servidores no ato da aposentadoria voluntária.
- Promover, anualmente, 04 ações de integração entre os servidores e a instituição.
- Acompanhar todos os servidores com previsão de aposentadoria por invalidez ou de forma compulsória.

7. Equipe Profissional

Para o desenvolvimento do projeto e alcance dos objetivos, será necessária a seguinte equipe colaboradora:

- 02 Psicólogo
- 01 Enfermeiro/Técnico em enfermagem
- 01 Enfermeiro do Trabalho
- 01 Médico
- 01 Assistente Social
- 01 Educador Físico
- 01 Especialista em Finanças Pessoais
- 01 Especialista na área de aposentadoria

Ressalta-se que profissionais de diversas áreas podem ser convidados a participar do programa de acordo com a necessidade das demandas decorrentes da execução do Programa.

8. Investimento

Para a execução do programa será necessário o investimento anual de aproximadamente R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), conforme descrito no Quadro 02.

Quadro 01: Recursos

Descrição	Previsão (R\$)
Pagamento de GECC	6.500,00
Lanche	5.000,00
Material	3.500,00

9. Monitoramento e Avaliação

A avaliação do programa será realizada semestralmente, a fim de verificar a obtenção das metas anuais. Será elaborada para cada ação uma metodologia específica de avaliação.

10. Cronograma

Quadro 02: Cronograma

Descrição	2018			2019											
	Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Aprovação	X														
Divulgação	X			X	X	X		X			X		X		
Lançamento															
I Encontro do “Eu faço Parte”	X														
I Curso do APOSENTA-AÇÃO					X	X	X								
II Encontro do “Eu faço Parte”					X										
III Encontro do “Eu faço Parte”								X							
IV Encontro do “Eu faço Parte”											X				
V Encontro do “Eu faço Parte”															X
Avaliação							X							X	

11. Elaboração do Programa

Este programa foi elaborado por uma equipe multiprofissional composta pelos servidores:

- Ângela Gonçalves Costa – Médica - *Campus* Natal Cidade Alta
- Cíntia Gouveia Costa de Alcântara – Psicóloga – Reitoria
- Cynthia Araújo Mota – Psicóloga- Reitoria
- Etienne Medeiros Dantas – Psicóloga - *Campus* João Câmara
- Juliana Vieira de Almeida – Docente – *Campus* Natal Cidade Alta
- Kátiuscia Kelly Medeiros de Araújo – Técnica em Enfermagem – *Campus* João Câmara
- Maria das Graças Araújo Varela – Assistente em Administração - Reitoria
- Romanniny Hevillyn Silva Costa – Enfermeira do Trabalho – Reitoria
- Valeria Regina Carvalho de Oliveira – Assistente Social – Reitoria

12. Coordenação do Programa

O Programa de Educação para Aposentadoria do IFRN é gerido pelas Coordenações de Atenção à Saúde do Servidor (COASS) e Coordenação de Administração de Pessoal (COADPE) da Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGPE).