

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**  
Centro de Ciências Sócio-Organizacionais  
Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional  
Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP



Dissertação de Mestrado

**EVOLUÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA DA  
UFPEL: O OLHAR DOS SERVIDORES APOSENTADOS PARTICIPANTES DO  
PROGRAMA**

Anna Lucia Rodrigues Pereira

Pelotas, 2021

Anna Lucia Rodrigues Pereira

**EVOLUIDADE**  
**O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA DA UFPEL:**  
**O OLHAR DOS SERVIDORES APOSENTADOS PARTICIPANTES DO**  
**PROGRAMA**

Dissertação de Mestrado submetido ao Centro de Ciências Sócio-Organizacionais da Universidade Federal de Pelotas, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP, para obtenção do grau de Mestre em Administração Pública.

Orientadora: Profa. Dra. Simone Portella Teixeira de Mello

Pelotas, 2021

Anna Lucia Rodrigues Pereira

### **Evoluidade**

## **O Programa de Preparação para a Aposentadoria da Ufpel: O Olhar dos Servidores Aposentados Participantes do Programa**

Dissertação aprovada, como requisito parcial, para obtenção do grau de Mestre em Administração Pública, pelo Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP, do Centro de Ciências Sócio-Organizacionais, da Universidade Federal de Pelotas.

Data da Defesa: 28/02/2022

Banca examinadora:

Profa. Dra. Simone Portella Teixeira de Mello (Orientadora), Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Profa. Dra. Flavia Czarneski, Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Profa. Dra. Sheila Kocourek, Doutora em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS)

Aos meus pais Nahyr Rodrigues Pereira (*in memoriam*) e Bradelino Hernandes Pereira (*in memoriam*) com todo meu amor e gratidão pela dedicação infinita e pelo exemplo de vida.

## **Agradecimentos**

À Deus, pela vida, saúde e oportunidades.

Ao meu filho Gabriel, pelo amor, amizade, compreensão e incentivo nesta jornada.

À Universidade Federal de Pelotas (UFPel), ao Centro de Ciências Sócio-Organizacionais e ao PROFIAP (Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional), pela possibilidade de crescimento acadêmico e profissional.

À minha querida e brilhante orientadora, Profa. Dra. Simone Mello, pelos ensinamentos, dedicação, carinho e incentivo incondicionais.

À Profa. Dra. Flavia Czarneski e Profa. Dra. Sheila Kocourek, por terem aceito o convite para participar das bancas de qualificação e defesa, engrandecendo esta pesquisa com seus apontamentos.

Aos docentes do PROFIAP da UFPel, pelos conhecimentos transmitidos e pela competência.

Aos colegas de turma, especialmente Stefanie, Márcio, Bruna e Jonathan, pela amizade e coleguismo.

À Psicóloga Maria Helena Silveira, da Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida UFPel, pela disponibilidade e valiosas informações sobre o Programa Evoluidade.

Às queridas servidoras que se dispuseram a participar da pesquisa, pelo tempo despendido, compartilhamento das experiências e imensa simpatia

A todos que de uma forma ou de outra contribuíram para a realização desta pesquisa.

## Resumo

PEREIRA, Anna L. **EVOLUIDADE - O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA DA UFPEL: O OLHAR DOS SERVIDORES APOSENTADOS PARTICIPANTES DO PROGRAMA.** 2021. 121f. Projeto de Dissertação de Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Administração Pública - PROFIAP, Universidade Federal de Pelotas, 2021.

A oportunidade da aposentadoria, para a maioria dos trabalhadores, é um processo desejado e, por vezes, difícil de ser enfrentado sem que tenha sido planejado. Cientes disso, as organizações públicas e privadas, cada vez mais, vêm se preocupando com essa realidade e adotando estratégias para auxiliar os trabalhadores em transição para o pós-carreira. Assim, os Programas de Preparação para a Aposentadoria desempenham um papel fundamental na valorização dos indivíduos que se encontram próximos à ela, contribuindo para seu bem-estar neste importante momento de vida, tal qual, para a sociedade como um todo. Diante disso, este estudo tem por objetivo analisar o alcance das ações do Programa de Preparação para a Aposentadoria da Universidade Federal de Pelotas, EVOLUIDADE, sob o ponto de vista dos participantes no período 2017-2019 e que, atualmente, se encontram aposentados, buscando identificar os efeitos da aposentadoria na vida dos entrevistados a fim de formular uma proposta de intervenção com a finalidade de aprimoramento do programa. A escolha do período se justifica pelo crescimento do número de aposentadorias de servidores em função da proposta de Reforma da Previdência do Governo Bolsonaro. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de abordagem explicativa, sendo utilizada a técnica de estudo de caso. Para a coleta de dados junto ao público-alvo, o instrumento de pesquisa utilizado foi a entrevista semiestruturada, realizada *via web*, devido ao momento de pandemia COVID-19. Com este estudo, buscou-se contribuir para o aprimoramento do programa existente na instituição.

**Palavras-Chave:** aposentadoria; programas de preparação; avaliação.

## Abstract

PEREIRA, Anna L. **EVOLUIDADE - THE PROGRAM OF PREPARATION FOR THE RETIREMENT OF UFPEL: THE LOOK OF THE RETIRED PARTICIPANTS OF THE PROGRAM.** 2021.121f. Master's Thesis Project - Graduate Program in Public Administration - PROFIAP, Federal University of Pelotas, 2021.

The opportunity of retirement, for most workers, is a desired process and sometimes difficult to face without it being planned. Aware of this, public and private organizations have increasingly been concerned with this reality and adopting strategies to assist workers in transition to the post-career. Thus, the Retirement Preparation Programs play a fundamental role in valuing individuals who are close to it, contributing to their well-being in this important moment of life, such as for society as a whole. Therefore, this study aims to analyze the scope of the actions of the Retirement Preparation Program of the Federal University of Pelotas, EVOLUIDADE, from the point of view of the participants in the period 2017-2019 and who are currently retired, seeking to identify the effects of retirement on the lives of the interviewees in order to formulate an intervention proposal with the purpose of improving the program. The choice of period is justified by the growth in the number of pensions of civil servants due to the proposal for Pension Reform of the Bolsonaro Government. This is qualitative research, an explanatory approach, and the case study technique is used. For data collection from the target audience, the research instrument used was the semi-structured interview, conducted via the web, due to the moment of the COVID-19 pandemic. With this study, we sought to contribute to the improvement of the existing program in the institution.

**Keywords:** retirement; preparation programmes; evaluation.

## Lista de Figuras

Figura 1 - O ciclo de políticas públicas .....	25
Figura 2 - Pirâmide Etária - Projeção da População, do IBGE.....	40
Figura 3 - Objetivos Específicos dos PPA.....	51



## **Lista de Tabelas**

Tabela 1 - Percentual de População Idosa – Período 2012-2020.....	41
Tabela 2 - Programa “Evoluidade” – edições 2017 a 2019.....	60
Tabela 3 - Percentual anual de aposentadorias UFPel.....	63

## **Lista de Gráficos**

Gráfico 1 - Crescimento da População Idosa – Período 2012-2020.....	41
Gráfico 2 - Principais Temas abordados nos PPA.....	54
Gráfico 3 - Público dos PPA(s) das IFES.....	55

## **Lista de Quadros**

Quadro 1 - Conceitualizações de aposentadoria e teorias.....	47
Quadro 2 - Aposentadoria como Processo de Ajuste .....	49
Quadro 3 - Correspondência entre o questionário de entrevista e autores utilizados.....	64
Quadro 4 – Participantes da Pesquisa.....	65

## Lista de Abreviaturas

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
COVID-19	Coronavírus
CSQV	Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida
EC	Emenda Constitucional
IAPB	Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários
IAPM	Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
MPDG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
MPPi	Ministério Público do Piauí
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PASS	Política de Atenção à Saúde do Servidor
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PE	Programa Evoluidade
PNAES	Política Nacional de Assistência Estudantil
PPA	Programas de Preparação para a Aposentadoria
PPPS	Regime Próprio de Previdência Social
PRAE	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
PROFIAP	Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
SEGEP	Secretaria de Gestão Pública
SESC	Serviço Social do Comércio
SGP	Secretaria de Gestão de Pessoas
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública
UFPeI	Universidade Federal de Pelotas
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UnB	Universidade de Brasília
USP	Universidade de São Paulo

## Sumário

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>14</b>
<b>2. PROBLEMA DE PESQUISA</b> .....	<b>18</b>
<b>3. JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>18</b>
<b>4. OBJETIVOS</b> .....	<b>21</b>
4.1 Objetivo Geral .....	21
4.2 Objetivos Específicos .....	21
<b>5 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>21</b>
5.1 Políticas Públicas .....	22
5.1.1 Introdução e Conceito .....	22
5.1.2 As Dimensões das Políticas Públicas.....	24
5.1.3 O Ciclo de Políticas Públicas – <i>Policy Cycle</i> .....	25
5.1.4 A Avaliação de Políticas Públicas.....	27
5.1.5 As Políticas Institucionais .....	29
5.2 Trabalho .....	31
5.2.1 Breve Perspectiva: da Origem ao Capitalismo .....	31
5.2.2 Significado e Centralidade do Trabalho.....	33
5.3 As conceituações da Aposentadoria .....	37
5.4 Aposentadoria .....	43
5.4.1 Breve Histórico sobre Aposentadoria .....	44
5.4.2 Aposentadoria dos Servidores Públicos Federais .....	46
5.4.3 As Conceituações de Aposentadoria.....	47
5.5 Os Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPA.....	50
5.5.1 Os Programas de Preparação para a Aposentadoria nas IFES .....	53
5.5.2 O Programa de Preparação para a Aposentadoria da UFPel .....	58
<b>6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>61</b>
6.1 Participantes Da Pesquisa .....	65
<b>7. ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>66</b>
7.1 O Olhar dos Entrevistado .....	66
7.1.1 Conhecimento e Interesse pelo Programa “Evoluidade” .....	66
7.1.2 Temas sigificativos tratados pelo Programa “Evoluidade” .....	69
7.1.3 Contribuição do Programa “Evoluidade” .....	72
7.1.4 Manutenção dos vínculos após o Programa “Evoluidade” .....	74

7.1.5 Planejamento para a aposentadoria.....	75
7.1.6 Transição para a aposentadoria.....	78
7.1.7 Vida de aposentado.....	81
7.1.8 O aprimoramento do Programa “Evoluidade” .....	84
7.2 Resultados das Entrevistas: .....	86
<b>8. RECOMENDAÇÕES.....</b>	<b>88</b>
<b>9. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>90</b>
<b>Referências.....</b>	<b>93</b>
<b>Apêndices.....</b>	<b>102</b>
Apêndice A – Relatório técnico .....	103
<b>Anexo.....</b>	<b>117</b>
Anexo 1 - Roteiro de entrevista individual sobre o Programa de Educação para a Aposentadoria da UFPel .....	118
Anexo 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	120

## 1 INTRODUÇÃO

Para a grande maioria das pessoas, a primeira vez em que ouviram a palavra “aposentadoria”, provavelmente, foi quando ainda eram crianças, escutando uma conversa dos pais que se referiam àquele parente, que havendo trabalhado uma vida inteira estaria prestes a se aposentar. Expressavam: *E agora, o que será de sua vida?!* Assim, para muitos, é a partir dessa primeira impressão que começa a se formar a ideia a respeito da aposentadoria, concebendo-a como sinônimo de fim de uma vida, inatividade, condenação ou até mesmo, exclusão.

Para entender porque isso acontece e identificar a raiz da percepção negativa acerca da aposentadoria, é preciso iniciar por conhecer a origem etimológica da palavra, onde se verifica que o termo aposentadoria deriva de pousar, do latim *pausare*, “parar para descansar”, ou conforme Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 30), “recolher-se aos aposentos” o que transmite uma ideia de reclusão, de improdutividade. Todavia isso não simboliza algo negativo.

Notadamente, na sociedade contemporânea a identidade de uma pessoa se constitui pelo trabalho, implicando que na falta dele, a vida pode perder significado. Para Bendassolli (2009, p. 11), a centralidade do trabalho consiste em “uma construção discursiva que emerge à medida que o capitalismo cria novas necessidades de integração com o trabalho. Ela consiste na elevação deste à categoria-chave na definição do humano.”

Corroborando para este entendimento, Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 29) afirmam que o enfoque que é dado pela sociedade atual à produção, super valorizando-a em detrimento do trabalhador, faz com que a aposentadoria seja vivida como “perda do sentido da vida e configurada como uma espécie de morte social”.

Assim, pode-se considerar que por se viver em uma sociedade em que parece não ser permitido parar para descansar, cuja engrenagem capitalista é consequentemente competitiva e impõe o trabalho como elemento central, parar de produzir implica na perda do valor social.

Entretanto, é possível relacionar a aposentadoria à uma causa justa, iniciando por conferir um aspecto positivo a esse momento, reconhecendo a contribuição social dos indivíduos, pois afinal é depois de uma vida inteira de trabalho que se

alcança este direito.

Assim, concebendo a aposentadoria fora da construção da centralidade do trabalho e sendo permitido romper esse paradigma é que se alcança a compreensão de que ela não é um ponto final, mas sim, mais uma etapa da vida, e como tal é necessário saber vivê-la, compreender o contexto e o momento, aprendendo a transitar, mudando e ressignificando a vida.

Para Zanelli, Silva e Soares (2010), a vivência da aposentadoria cria para o indivíduo a possibilidade de refletir sobre a forma como experienciou e enfrentou as questões da vida laboral e da vida pessoal, tornando possível rever as questões que foram preteridas em função da intensidade das atividades laborais, e que agora passam a angariar viabilidade, sendo possível a partir daí identificar o que é importante e essencial para seu novo momento de vida.

Por outro lado, para Pazzim e Marin (2016), o momento que antecede a aposentadoria é caracterizado por perdas e ganhos, pois muitos vivenciam nessa etapa oscilações de pensamentos e desejos, dúvidas, conflitos internos e sentimentos de ambiguidade.

A vivência do momento de transição é capaz de provocar no indivíduo a alternância entre sentimentos de alegria, por ter a chance de quebrar rotinas e poder usar o tempo livre como desejo, e de tristeza, pelo rompimento com o mundo do trabalho e o afastamento daquele ambiente carregado de construções e significados. Essa instabilidade é capaz de desencadear até mesmo doenças psicossomáticas.

Mas, mesmo sendo inevitável associar a aposentadoria à velhice, para Gonçalves (2010), o envelhecimento é bem mais do que apenas ganhar idade cronológica, pois é um processo heterogêneo, onde cada indivíduo o vivencia de uma forma, e multifacetado, uma vez que sofre influência de diferentes aspectos internos e externos, positivos e negativos. Assim é necessário encarar a velhice como uma fase da vida que pode ser bem vivida, estando o indivíduo apto a construir esse novo momento.

No Brasil, os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), apontam que desde 1940 a expectativa de vida aumentou em 31 anos. Em 2019 a média de vida é de 76,6 anos. Esse aumento da longevidade dos brasileiros vem se mantendo ao longo do tempo e implicando no aumento do tempo de vida após a aposentadoria. Logo, compreender esse cenário se faz vital, inclusive para a implementação de políticas sociais.



Dados divulgados pelo IBGE, em 2018, já previam que em 2060 um quarto da população brasileira teria mais de 65 anos, enquanto em 2018 essa proporção era de 9,2%. Tal situação torna necessário que o Estado e as instituições tenham preocupação com a questão do envelhecimento populacional, que estejam preparados e, ao mesmo tempo, atentos para com a orientações dadas aos indivíduos para que estes possam enfrentar da melhor maneira possível essa fase importante da vida.

Pode ser constatado pelos dados acima referidos, que a população de idosos e de trabalhadores em vias de aposentadoria, bem como a de aposentados, está em franco crescimento no Brasil, assim, ações de responsabilidade social focadas nesse segmento têm sido pauta da gestão de pessoas tanto nas organizações públicas como privadas.

Na esfera governamental, a preocupação social com relação ao envelhecimento do cidadão brasileiro se vê refletida na Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/1994) e no Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), que preveem a promoção da saúde e da qualidade de vida, a autonomia, a integração e a participação efetiva do idoso na sociedade, assim como, a implantação de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA).

No âmbito do Serviço Público Federal, o então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, criou a Política de Atenção à Saúde do Servidor público federal – PASS, através da Portaria nº 1.261 de 05 de maio de 2010, que prevê o incentivo à implantação de Programas de Preparação à Aposentadoria – PPA.

A partir da Portaria nº 12/2018, deu-se a implantação dos Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs) em diferentes órgãos públicos federais. O objetivo dos PPAs é o de intervir preparando o servidor para o processo de transição e de pós-carreira, facilitando sua tomada de decisão e lhe proporcionando qualidade de vida após a aposentadoria.

Os PPAs, segundo França e Soares (2009), oportunizam aos futuros aposentados reflexões sobre a aposentadoria, que permitem identificar tanto aspectos positivos quanto negativos, criando assim, oportunidades de que se encontrem alternativas para o enfrentamento das situações que poderão surgir. É, também, o momento de obter orientações com relação à saúde e comportamento, sendo o período propício para a reconstrução de projetos de vida pessoal e familiar a curto, médio e longo prazos.

As Universidades Federais, como locais de formação acadêmica e profissional, que possuem a missão de produzir e socializar o conhecimento, estando comprometidas com a ética e a responsabilidade social em prol de uma sociedade mais democrática, preocupam-se com seu ambiente interno, no caso em questão, com sua força de trabalho e nas possíveis repercussões que o desafio de enfrentar a aposentadoria pode trazer para os servidores. Esse momento único é tratado através dos PPAs, presentes na quase totalidade das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

Na Universidade Federal de Pelotas (UFPel) as ações voltadas aos servidores em fase de pré-aposentadoria se dão através do Programa “Evoluidade”, que desde 2016 vem desenvolvendo atividades com foco nesse público. Essa política institucional, assim como outras, precisa ser avaliada constantemente, para sua manutenção, avanço e/ou correção de rumos.

Diante do exposto, o objetivo desta pesquisa é analisar o programa de preparação para a aposentadoria da UFPel, “Evoluidade”, sob a ótica de servidores aposentados que participaram do programa no período de 2017 - 2019, identificando as repercussões da aposentadoria na vida desse grupo de pessoas e as contribuições ou não do programa na nova etapa de suas vidas.

Acredita-se que ao entrevistar esses atores significativos, é possível analisar o programa institucional do ponto de vista da efetiva transmissão das informações e aplicação dos conhecimentos na vida dos participantes, possibilitando a avaliação do programa no período pós-aposentadoria. Também é viável contribuir com o aprimoramento do programa “Evoluidade”, apresentando resultados através de um enfoque avaliativo, até este momento não estudado pelos gestores do programa.

Para a escolha do período, neste caso, 2017-2019, foram levados em conta dois fatores, o primeiro, relacionado à técnica de abordagem utilizada nas atividades do Programa “Evoluidade”, a abordagem continuada, que proporcionou um período maior de convivência e trocas entre os participantes e facilitadores, possibilitando um maior aprofundamento dos temas. O segundo, a ocorrência de um maior número de aposentadorias na instituição como reflexo da Reforma da Previdência aprovada em 2019 pelo Governo Federal, e já especulada pela imprensa desde antes do início do governo Bolsonaro, refletindo na inquietação pela aposentadoria.

Cabe ressaltar que em 2020 o Programa “Evoluidade” esteve impedido de desenvolver suas atividades em função da pandemia da COVID-19. Por isso, a

análise limita-se ao período referido.

## **2. PROBLEMA DE PESQUISA**

A preocupação com a preparação dos trabalhadores para a aposentadoria conduziu à criação dos Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) que no Brasil surgiram a partir da década de 1980.

No âmbito do Serviço Público Federal, foi a partir da Portaria 12/2018 que passou a ser orientada e disciplinada a criação dos PPA.

Na Universidade Federal de Pelotas (UFPel), a política institucional voltada à preparação dos servidores para a aposentadoria é o Programa “Evoluidade” que foi criado em 2016, e que como política pública requer avaliação constante, aprimoramento e ampliação do foco das avaliações executadas a fim de constatar sua efetividade.

Nesse sentido o problema de pesquisa parte do seguinte questionamento: Qual a contribuição do Programa “Evoluidade” para a vida dos aposentados da UFPel?

## **3. JUSTIFICATIVA**

Ao longo da vida laboral são muitos os momentos em que se almeja a aposentadoria como um ideal que se contrapõe à atribulada rotina enfrentada, rotina esta que impõe aos indivíduos a necessidade de um equilíbrio entre as demandas pessoais e profissionais.

De acordo com Dejours (2011), apesar das novas conformações do trabalho, apresentadas na atualidade, este continua sendo um elemento central na vida do indivíduo, constituindo-se na forma de conquistar valor social e alcançar a cidadania.

Para Zanelli, Silva e Soares (2010), essa centralidade do trabalho, que impõe ao indivíduo o empenho de suas forças e tempo para a satisfação de necessidades, o impede de alcançar o equilíbrio entre carreira e vida pessoal, estando relegados a segundo plano os aspectos pessoais da vida, bem como o planejamento e a construção de projetos para seu futuro.

Para o autor, é no momento da aposentadoria que ressurgem para o indivíduo todos aqueles valores que foram deixados de lado ao longo da vida funcional, até então priorizada, tornando o momento da aposentadoria uma oportunidade de reflexão, de descoberta de talentos, de desenvolvimento de capacidades, provocando um exercício de resgate e ressignificação da vida.

Porém, para muitos, a aposentadoria pode se converter em um período de adversidade e desarmonia, pelo fato do tema não ter sido pensado ao longo da vida com a devida seriedade e profundidade necessárias de forma a poder atenuar a possível ocorrência de problemas de reposicionamento na vida pessoal e social.

No intuito de preparar o indivíduo para a aposentadoria é que surgem os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs) que possuem o objetivo de contribuir com uma melhor adaptação a essa nova etapa de vida, possibilitando ao futuro aposentado compreender esse momento e apropriar-se desse processo, sentindo-se inserido socialmente e sendo capaz de continuar a viver com qualidade após aposentar-se.

Para França e Soares (2009) os PPAs constituem oportunidades para promover o bem-estar do futuro aposentado, pois evidenciam aspectos positivos e promovem reflexão sobre aspectos negativos da transição para a aposentadoria, discutindo alternativas para o enfrentamento destes. Esse bem-estar dos aposentados se reflete na sociedade a partir do momento em que são minimizadas as possibilidades de doença, promovendo maior qualidade de vida e participação social desses indivíduos, bem como economia aos serviços de saúde.

Para França e Soares (2009) a preparação para a aposentadoria não se conclui com o encerramento do vínculo funcional, devendo o trabalhador ser acompanhado por até cinco anos após sua desvinculação do trabalho, dada a importância deste nas vidas dos indivíduos, bem como as implicações de sua ausência.

Um dos aspectos a ser levado em conta para que se possa avaliar de forma efetiva os PPAs, é a obtenção do *feed-back* daqueles que foram alvo da ação, o que inclui ouvir esse grupo de pessoas em momento pós-aposentadoria, pois dessa forma se estará trabalhando para o aprimoramento das ações e a consolidação da política de PPAs dentro da organização.

No Brasil, já são muitos os PPAs implantados pelos mais distintos órgãos, tanto públicos, como privados e, Fonseca (2019), em estudo recente sobre os PPAs

das Universidades Públicas Federais brasileiras, aponta que 62% das instituições pesquisadas não realizam acompanhamento após a aplicação dos programas.

No caso específico da Universidade Federal de Pelotas (UFPel) o programa “Evoluidade”, vem acolhendo servidores em vias de aposentadoria e desenvolvendo com os mesmos atividades que conduzem a reflexão sobre esse momento, proporcionando a identificação das relações entre trabalho, identidade e valores, incentivando uma transição com mais qualidade e saúde, e conduzindo a que experienciam o pós-carreira como uma continuidade de vida e não como fim.

Com relação à avaliação, o programa “Evoluidade”, ao encerramento de cada encontro e ao término de cada edição, colhe junto aos participantes suas impressões e avaliações a respeito dos conteúdos e da atuação dos ministrantes e organizadores, com o objetivo de verificar o alcance e a efetividade das ações do programa, e de colher sugestões para a melhoria ou o redirecionamento deste.

De acordo com Murta, Leandro-França, Seidl (2014), para avaliar a efetividade dos PPAs é necessário mais do que medir tecnicamente as ações de implementação e os resultados de cada etapa. Há a necessidade de estudos longitudinais que monitorem os resultados antes e após a aposentadoria para poder constatar a contribuição do programa para o bem viver do indivíduo na nova fase da vida, bem como a necessidade de readequação do programa à realidade local e atual.

Até agora, no âmbito da UFPel, apesar de ser um desejo da equipe coordenadora do programa “Evoluidade”, não foi possível ampliar essa avaliação para o momento pós aposentadoria, de forma a ouvir os participantes que se encontram já aposentados.

Assim, esta pesquisa apresentando a visão de servidores docentes e técnico-administrativos aposentados, que participaram do programa “Evoluidade” no período 2017- 2019, buscou, de forma ampla, atrair atenção para os Programas de Preparação para a Aposentadoria das IFES, conduzindo à reflexão sobre a importância da preparação para esse momento tão importante da vida, evidenciando a necessidade de se introduzir o planejamento desde os primeiros anos de carreira, bem como o desenvolvimento de competências para fazer frente aos desafios trazidos pela aposentadoria.

No âmbito da UFPEL, esta pesquisa analisou a política de preparação para a aposentadoria da instituição, a partir da dimensão da efetividade,

identificando resultados alcançados e impactos na população alvo, ao mesmo tempo que ampliou a avaliação do Programa “Evoluidade”, concluindo por aplicar no contexto de trabalho os conhecimentos científicos aprendidos no Mestrado Profissional PROFIAP-UFPel, entregando um Relatório Técnico com uma proposta de intervenção com a finalidade de aprimoramento do programa “Evoluidade”.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 Objetivo Geral**

Analisar o Programa Institucional de Preparação para a Aposentadoria da UFPel, “Evoluidade”, sob a ótica de servidores docentes e técnico-administrativos aposentados, que participaram do programa nos período 2017- 2019.

### **4.2 Objetivos Específicos**

- Identificar os efeitos da aposentadoria na vida dos entrevistados;
- Conhecer as contribuições, ou não, do Programa “Evoluidade” na aposentadoria dos participantes do programa.
- Formular uma proposta de intervenção com a finalidade de aprimoramento do programa “Evoluidade”.

## **5 REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico aqui apresentado, aborda inicialmente as políticas públicas e seu ciclo conceitual, com enfoque na avaliação, assim como, as decorrentes políticas institucionais. Após, é tratado o tema trabalho, sua origem e uma breve perspectiva histórica, analisando seu significado e a centralidade deste na contemporaneidade. A seguir, é apresentada a questão do envelhecimento e os aspectos relativos a esse processo. Depois, discorre-se sobre a aposentadoria, seu surgimento no mundo e no Brasil, sendo trazidos os aspectos legais da

aposentadoria no âmbito do Serviço Público Federal. Encerrando o tópico, são abordadas as teorias sobre aposentadoria e os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs), suas características e importância, apresentando o programa “Evoluidade” desenvolvido pela Universidade Federal de Pelotas (UFPeI).

## **5.1 Políticas Públicas**

### **5.1.1 Introdução e Conceito**

O Estado, inicialmente, tendo suas funções limitadas a atividades de manutenção da ordem e segurança interna, de preservação da propriedade privada e de guarda de fronteiras, passa a partir do século XX, com a expansão da democracia, a exercer novas funções, dentre elas, a de promoção do bem-estar social.

Segundo Groppo (2005) a criação do Estado de bem-estar social, *Welfare State*, surge após a Segunda Guerra Mundial pela necessidade de se ter o Estado como organizador da política e da economia, e aquele que garante a proteção social, então reconhecida como direito. Ainda para o autor, o Estado de bem-estar social é ao mesmo tempo “reformista e interventor”, pois na intenção de tornar a sociedade mais igualitária intervém na economia e nas condições sociais com a finalidade de proporcionar à população condições mínimas de qualidade de vida.

Esse modelo predominou nos países ocidentais na segunda metade do século XX, e para dar conta da nova demanda de atendimento às necessidades cotidianas da população, como a prestação de serviços de saúde, educação, segurança, assistência social, é que surgem as políticas públicas.

Segundo Souza (2006), a introdução da Política Pública como ferramenta de decisões na área governamental se deu nos Estados Unidos, em 1948, através de Robert McNamara que incentivou a criação da *RAND Corporation*, uma organização não governamental, mantida com recursos públicos, cujo propósito era aplicar métodos científicos às atividades do governo, inicialmente oferecendo pesquisa e análise para as Forças Armadas, expandindo-se a seguir para outras áreas.

Ainda, refere Souza (2006) que, com trabalhos seminais desenvolvidos na

década de 1950, os cientistas sociais norte-americanos Harold Lasswell, Herbert Simon, Charles Lindblom e David Easton, são considerados os “pais” da área de políticas públicas.

Harold Laswell (1956), cientista político norte-americano que em 1936 apresentou a expressão *policy analysis* (análise de política pública), procurando estudar as ações do governo através da ciência e da academia. A *policy analysis* consiste na investigação dos resultados das estratégias escolhidas para a solução dos problemas, estudando não só os programas e projetos implementados, mas a análise da inter-relação entre as instituições políticas, o processo político e o conteúdo das políticas.

Por sua vez Herbert Simon (1957), foi um economista norte-americano que introduziu o conceito de *policy makers* (formuladores e gestores de políticas públicas). Para Simon a racionalidade dos gestores é limitada por problemas como informação deficiente, tempo para tomada de decisão e interesse dos decisores, sendo necessário criar estruturas teóricas e práticas de forma a racionalizar essas ações.

Charles Lindblom (1959), economista norte-americano que se contrapõe ao racionalismo de Laswell e Simon, afirmando que estes ao focarem no racionalismo deixavam de considerar grupos e questões relacionadas à formulação e tomada de decisão de políticas.

David Easton (1957), cientista político americano, que definiu a política pública como um sistema de entradas e saídas, onde as demandas (*inputs*) se transformam em ações (*outputs*), sofrendo influência de diferentes grupos de interesses, afirma que este processo deve ser estudado como um todo, desde sua origem até sua formulação final, envolvendo todos os atores relacionados.

Após esta breve introdução ao tema, é possível apresentar algumas definições de políticas públicas, assim, conforme Souza (2006) é a área de estudo que ao mesmo tempo que coloca o governo em ação, também analisa essa ação e propõe, quando necessário, modificações no curso desta.

Para Saraiva (2006), as políticas públicas consistem em uma trajetória de resoluções que buscam modificar uma realidade social, através da manutenção do equilíbrio social ou até mesmo do desequilíbrio social, porém, com o objetivo de fazer justiça social e consolidar a democracia.

Logo, numa perspectiva operacional, ainda para Saraiva (2006), a política



pública é um ‘sistema de decisões públicas’ que pode atuar de forma preventiva ou corretiva, ou mesmo, atuar por omissão, alterando ou mantendo as realidades sociais e agindo através do planejamento de objetivos e definição de estratégias para a utilização dos recursos públicos necessários à ação do Estado.

As políticas públicas para Teixeira (2002) podem ser entendidas como “princípios norteadores da ação do poder público”, oficialmente documentados em leis e programas e que disciplinam as relações entre o poder público e a sociedade. Assevera o autor que para que uma política seja pública, deve ser constatado a quem estão destinados seus resultados, e também, se na sua elaboração houve debate público. O autor ainda faz referência às “não ações” ou “omissões” que se fazem presentes na aplicação de políticas públicas, também, como forma de traduzir a opção política dos que ocupam cargos públicos.

### **5.1.2 As Dimensões das Políticas Públicas**

Conforme Frey (2000) para a política existem três dimensões de significados, a dimensão espacial ou das instituições (*polity*), a dimensão dos atores ou processual (*politics*) e uma dimensão material ou de conteúdo (*policy*).

Assim, de acordo com o autor, a dimensão *polity* se refere ao ordenamento do sistema político disciplinado pelo sistema jurídico e à estrutura institucional do sistema político-administrativo. É a dimensão institucional da política, sendo esta a mais estável, representada pelo conjunto de procedimentos, em diferentes níveis, que traduzem as relações de poder e cujo objetivo é a resolução de conflitos de poder para uma melhor alocação de recursos públicos.

A dimensão *politics*, para Frey (2000), tem em vista o processo político e as relações conflituosas entre os diversos atores que buscam alcançar seus objetivos através de um debate de conteúdos, disputando o espaço de tomada de decisão. Assim, a *politics* constitui a dimensão processual da política, formada pelos caminhos que percorrem as decisões políticas e onde os atores envolvidos, tanto os *policy makers* como os demais atores sociais interessados, podem intervir.

Para Frey (2000), a dimensão *policy* faz referência ao conteúdo concreto das políticas públicas, ou seja, é a ação prática, a materialização das propostas inseridas nos programas políticos e está relacionada aos problemas técnicos e com o

conteúdo material das decisões políticas.

De acordo com Frey (2000) estas três dimensões não são independentes, pois na realidade política se apresentam entrelaçadas, se influenciando mutuamente e presentes em todo o ciclo político. A organização das políticas públicas em dimensões proposta por Frey (2000) possibilita demonstrar como as arenas de poder e a disputa de interesses por parte de diferentes grupos transpõem o debate, as instituições, o processo político e os conteúdos da política.

### 5.1.3 O Ciclo de Políticas Públicas – *Policy Cycle*

Existem alguns modelos de formulação e análise de políticas públicas que foram desenvolvidos para que se possa entender como e por que o governo faz ou deixa de fazer alguma ação que repercutirá na vida dos cidadãos. O *policy cycle* é um desses modelos, consistindo nas fases que percorrem as políticas públicas até se concretizarem para a sociedade. Essas fases obedecem a uma sequência que guia o processo político-administrativo e que de acordo com Wu et al. (2014) são as seguintes: definição de agenda, formulação de políticas, tomada de decisão, implementação de políticas e, finalmente, a avaliação que possibilita a eventual correção da ação. Segundo os autores, essa concepção permite a percepção das relações entre os diferentes atores que atuam nas políticas públicas com maior clareza e riqueza de detalhes, bem como das interações entre as etapas do ciclo.

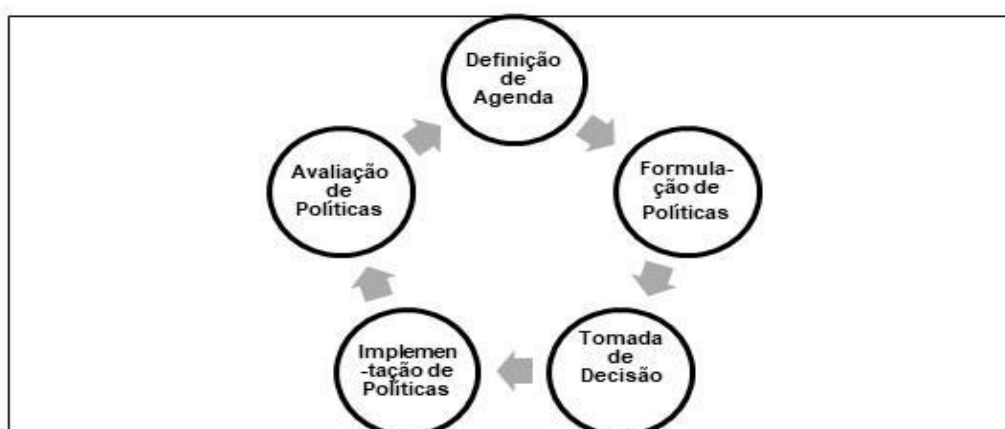


Figura 1 - O ciclo de políticas públicas  
Fonte: Adaptado de Wu et al. (2014)

São as etapas do *Policy Cycle*, conforme Wu et al. (2014):

- Definição de Agenda

De acordo com os autores referidos, esta fase consiste na inclusão de uma determinada necessidade social ou de um pleito na lista de prioridades do poder público, e para isso é necessário identificar essa demanda como um “problema público”. Para que um problema seja público é necessário que possua relevância política e administrativa, sendo essa relevância muitas vezes apontada pela mídia ou por outras formas de comunicação política e social.

- Formulação de Políticas

Para Wu et al. (2014), é nessa fase que se desenvolvem alternativas de ação governamental para tratar de problemas na agenda de governo e se define se determinado tema fará parte da agenda política imediatamente ou será adiado para um período posterior, independentemente de sua relevância de ação. Nessa etapa, de acordo com Kingdon (2003), os formuladores de políticas públicas sofrem influência de três variáveis que influenciam a entrada de um tema na agenda, é a “janela de oportunidades”, o primeiro é o “fluxo de problemas”, que é a percepção de um problema como uma questão pública, o segundo é o “fluxo da política pública” que é a análise por parte dos analistas que examinam o problema e propõem solução, e o último, é o “fluxo político”, composto pelas pressões de grupos, mudanças de governo, ou seja, o compartilhamento de questões com a sociedade.

- Tomada de Decisão

Conforme Wu et al. (2014), esta etapa consiste na escolha das ações, é aqui que se decide qual das alternativas de ação é a mais apropriada para resolução da problemática social em questão. É o momento em que são encaminhados para solução, os interesses dos atores sendo apresentados os meios e formas de enfrentamento do problema público.

- Implementação de Políticas

Wu et al. (2014) identificam a implementação como o conjunto de ações que tem a finalidade de atingir os objetivos estabelecidos pela política. É a fase de execução da ação escolhida para enfrentamento do problema. É o momento de colocar em prática a política pública através do aparelho administrativo e dos recursos financeiros, materiais, tecnológicos e do pessoal que é responsável por executar, coordenar e avaliar a política.

- Avaliação de Políticas

Ainda para Wu et al. (2014), a avaliação é o momento em que ocorre a apreciação das políticas adotadas, que consiste na aferição e na análise dos resultados produzidos no seio da sociedade pelas políticas públicas. É o momento de avaliação da relação custo X benefício e de correção de possíveis falhas das ações com o intuito de garantir o alcance dos objetivos estabelecidos pelos gestores públicos.

#### **5.1.4 A Avaliação de Políticas Públicas**

A avaliação é apresentada como a última etapa do ciclo de políticas públicas, levando a ideia de avaliação de resultados, porém, conforme Ramos e Schabbach (2012), pode ser realizada em momento anterior à implementação da política, concomitante a este, ou algum tempo após. Enfim, a avaliação se faz presente em todos os momentos do ciclo político, pois o intuito é de avaliar e aperfeiçoar a tomada de decisão do gestor, identificando e corrigindo falhas na política pública de forma a melhorar a qualidade dos serviços prestados e do gasto público.

A avaliação é uma etapa técnica do ciclo de políticas públicas e uma ferramenta de grande valor para tomada de decisão a respeito da continuidade, aperfeiçoamento, mudança de foco, ou até mesmo a suspensão de determinada política pública já implementada. Através da avaliação é possível determinar a relação de causalidade entre uma intervenção, no caso a implementação de uma política, e um resultado alcançado.

De acordo com Arretche (2013), o processo de avaliação de políticas públicas ocorre em três dimensões de análise: eficácia, eficiência e efetividade. A eficácia está relacionada ao alcance dos resultados, sendo medida pela comparação entre as metas definidas e as metas alcançadas por uma política ou programa implementado, resultando daí a conclusão de sucesso ou fracasso da política em questão. Já a eficiência, se vincula aos custos envolvidos, é medida pela relação custo-benefício, onde se comparam os esforços empreendidos com os resultados alcançados, verificando se os recursos públicos foram utilizados de forma racional, evitando desperdício, ou seja, se foi possível fazer mais com menos. Por sua vez, a efetividade está relacionada com o sucesso ou fracasso da mudança provocada pela política pública, ou seja, se analisam os impactos causados pelo sucesso da política

que foi implementada.

Ramos e Schabbach (2012) entendem que a avaliação de impacto diz respeito não somente aos resultados alcançados pela implantação de uma política e que estão relacionados com a eficácia, eficiência e efetividade, mas também às mudanças ocorridas nos grupos destinatários da política em questão.

Por sua vez, Cotta (1998) estabelece uma diferença entre a avaliação de resultados e avaliação impacto, afirmando que essa diferença depende do objetivo da análise a ser realizada, se abrangendo um contexto mais restrito ou mais amplo. Assim, para o autor, se o objetivo é identificar os efeitos de uma ação na população-alvo, trata-se de avaliação de resultados, que visa medir os resultados imediatos de uma intervenção, enquanto que, se tratar da análise desta mesma intervenção em um contexto mais amplo, é uma avaliação de impacto que objetiva medir a importância das transformações ocorridas.

No presente trabalho, ao serem ouvidos os servidores que fizeram parte do programa “Evoluidade” e hoje se encontram aposentados, a intenção foi analisar a política de preparação para a aposentadoria da UFPel, a partir da dimensão da efetividade, realizando a identificação de resultados, como forma de averiguar se e como o programa, dentro de sua conformação atual, ao alcançar suas metas traçadas, impacta na população alvo.

Outro aspecto a ser destacado com relação a avaliação de políticas públicas diz respeito aos diferentes enfoques que foram conferidos a elas ao longo do tempo. Nesse sentido, Derlien (2001) identifica três funções diferentes da avaliação de políticas públicas: informação, realocação e legitimação. Para o autor, na fase inicial de avaliação de políticas públicas, na década de 1960, a ênfase da avaliação era o fornecimento de informação para os gestores dos programas que tentavam usar a avaliação como uma ferramenta de *feedback* visando o aperfeiçoamento dos programas. Já na década de 1980, na segunda etapa de institucionalização da avaliação a preocupação era com a eficiência na alocação de recursos do ponto de vista do orçamento público.

Derlien (2001) também identifica que nos anos de 1990, por influência de fatores político-econômicos o foco do processo avaliativo era a legitimação de políticas públicas, a partir da aprovação por parte da população. Tais políticas se fizeram presentes no Brasil, a partir da Constituição Federal de 1988, com a finalidade de promover a justiça social, a equidade e incentivando a participação

social.

De acordo com Faria (2005), durante a década de 90 na América Latina, o tamanho e a eficiência do Estado passam a ser questionados, sendo colocada a avaliação de políticas públicas a serviço da reforma do setor público.

Conforme Silva (2002), as mudanças na economia enfrentadas nos anos 1990 pelos países latino-americanos, agravando as situações de desemprego e empobrecimento da população, tornaram fundamental a presença do Estado como implementador de políticas públicas. No Brasil, em meados dos anos 1990, passou-se a incluir a avaliação de políticas públicas, como meio de verificar a eficiência no uso de recursos e constatar a eficácia no alcance dos objetivos propostos pelos programas, pois diante da crescente demanda interna por políticas sociais e das exigências de organismos internacionais por racionalidade de gastos públicos como condição para obtenção de financiamento, tornou-se necessário aumentar a efetividade das políticas.

Conforme estudo de Fonseca (2019), com relação às políticas institucionais relacionadas com a preparação para a aposentadoria, estas, apesar de se fazerem presentes em grande parte das instituições, ainda não apresentam consolidada a preocupação com uma avaliação mais ampla dos programas que venham a contemplar uma análise pós-execução que venha a contribuir para o aperfeiçoamento e legitimação do programa, sendo este, também, o caso do programa “Evoluidade” da UFPel, objeto deste estudo.

Para Arretche (2013), a importância da realização e divulgação das avaliações reside em disponibilizar aos cidadãos meios de exercer o controle sobre as ações do governo que envolvem recursos públicos, assim como possibilitar ao governo exercer o controle sobre os órgãos executores de políticas públicas.

O tópico seguinte traz uma breve introdução ao tema das Políticas Institucionais, uma vez que este trabalho é desenvolvido em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES).

### **5.1.5 As Políticas Institucionais**

Uma definição para o fácil entendimento do conceito de Políticas institucionais é encontrada no site do Ministério Público do Piauí (MP/PI), definindo-as como

“diretrizes gerais que expressam os parâmetros dentro dos quais as ações da Instituição e de seus integrantes devem se desenvolver, no cumprimento da missão para o alcance da visão”. Assim, as políticas institucionais são norteadoras da gestão institucional, definindo, dentro dos limites da ética, o posicionamento das ações da instituição e de seus mem

bro no desempenho de suas atividades que visam o alcance de seus fins.

No âmbito da UFPel, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) é o documento que estabelece as diretrizes das políticas institucionais, sendo elaborado para um período de cinco anos. Ele tem o objetivo de orientar as ações da instituição para o alcance de seus objetivos em suas diferentes áreas, bem como servir de base para processos de avaliação junto aos órgãos superiores.

Com relação à política institucional da UFPel, no que se refere à atenção à saúde do servidor público, o PDI (2015-2020) estabelece o objetivo de “consolidar na UFPel a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS, através de ações de promoção à saúde, prevenção aos agravos e às doenças e vigilância dos ambientes de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida”.

Nesse sentido, em 2012 a Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida (CSQV) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), que é a responsável pela implementação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS, foi criada no âmbito da UFPel, cabendo a esta desenvolver ações que visem a promoção da saúde, a prevenção de doenças, bem como a oferta de espaços de conversas e orientações sobre diferentes temas, muitos deles geradores de conflitos, dúvidas e indecisões, como é o caso da aposentadoria.

Outro exemplo de política institucional da UFPel, é encontrado na Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE), cuja principal responsabilidade é a atenção aos alunos em vulnerabilidade social. A Política Pedagógica de Permanência da PRAE, tem por objetivo “a qualificação dos estudantes da UFPel, instituindo objetivos, propondo estratégias e ações para o enfrentamento dos diferentes desafios de aprendizagem trazidos pelos acadêmicos”. A referida política consiste na oferta de auxílios básicos fundamentais como alimentação, transporte, moradia, auxílio pedagógico e psicossocial para que o estudante possa inserir-se em condições de igualdade na vida universitária, sendo evitadas as situações de evasão e retenção,

conforme determina a Política Nacional de Assistência Estudantil (PNAES).

Logo, para fins deste estudo, compreende-se política institucional equivalente à política universitária, aquela que expressa os parâmetros dentro dos quais as ações da comunidade universitária devem se realizar, sendo a missão institucional da UFPel, “promover a formação integral e permanente do profissional, construindo o conhecimento e a cultura, comprometidos com os valores da vida com a construção e o progresso da sociedade”.

A seção a seguir trata sobre o trabalho, de modo a compreender posteriormente os sentidos dele e seus efeitos na aposentadoria.

## **5.2 Trabalho**

### **5.2.1 Breve Perspectiva: da Origem ao Capitalismo**

O trabalho, conforme Lessa (2011), desde sempre acompanhou a evolução do ser humano, se fazendo presente desde a Pré-História quando o homem teve de aprender a se organizar em grupos para coletar, pescar, caçar e mais tarde desenvolver a agricultura e a domesticação de animais, assim, o trabalho foi a forma através da qual o homem pode garantir sua subsistência.

Na Idade Antiga, período compreendido entre o aparecimento da escrita e a queda do Império Romano em 476 d.C., o trabalho era tarefa dos menos favorecidos, dos derrotados nas disputas por terras, dos camponeses e escravos, estando os proprietários das terras, o clero e o Estado em posição de privilégio e comando.

Sendo o império fundado na escravidão, o trabalho braçal era visto como degradante e destinado aos povos dominados, tidos como seres inferiores. Havia uma nítida divisão entre quem governava e quem exercia o trabalho braçal.

De acordo com Borges e Yamamoto (2014), as ideias mais referenciadas na literatura sobre o trabalho na Antiguidade estão relacionadas às práticas escravistas e à exaltação ao ócio.

O cidadão para Platão deveria ser poupado do trabalho. Aristóteles valoriza a atividade política e referia-se ao trabalho como atividade inferior que



impedia as pessoas de terem virtude. Todo cidadão deveria abster-se de profissões mecânicas e da especulação mercantil: a primeira limita intelectualmente, e a segunda degrada eticamente. A filosofia clássica caracterizava o trabalho como degradante, inferior e desgastante (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 28).

Segundo Andery et al. (2012), com o fim do Império Romano e o início da Idade Média, em 476 d.C, surge a sociedade feudal, que era fundada em grandes propriedades, divididas entre os senhores donos de terras e os camponeses que trabalhavam as terras em troca de proteção, retirando delas alimentos e pagando taxas aos senhores. Nesse período houve o livre desenvolvimento das forças produtivas que até então estavam sufocadas pelo regime de escravidão.

O desenvolvimento de novas técnicas de produção, de novas ferramentas e de novas formas de organização de trabalho, só fez crescer a produção e a população a ponto de criar uma crise nos feudos onde havia mais servos e mais produção do que se necessitava. Essa situação levou os feudos à expulsão dos servos, tendo como resultado o surgimento das pequenas cidades medievais, chamadas burgos, e de uma nova classe social, a burguesia, resultante das trocas de mercadorias e do comércio.

Conforme Lessa (2011), a burguesia não parou de desenvolver suas forças produtivas e de se expandir, e cada vez mais madura, gerou uma verdadeira revolução na sociedade e na economia feudal, o que conduziu à Revolução Industrial no século XVIII e, também, ao amadurecimento das classes fundamentais da sociedade burguesa: a burguesia e o proletariado.

Por influência do Renascimento ocorrido entre os séculos XIV e XVI, surgiu a concepção de que o trabalho era a atividade própria do homem, concebida como um talento, havendo uma valorização do artesão pelo fato deste dominar o seu ofício. Nesse contexto, o homem era entendido como obra de Deus, capaz de dominar e modificar a natureza, passando a questionar o entendimento religioso que se tinha até então.

Segundo Max Weber (2020), em sua obra “A ética protestante e o espírito do capitalismo”, foi no plano religioso, a partir do Protestantismo, surgido no século XVI, que houve a valorização do trabalho ao ser criada uma noção de vocação, enfatizando o cumprimento do dever, sendo o trabalho reconhecido como o único caminho para satisfazer a Deus e obter a salvação.

Assim, para Max Weber (2020), a religião foi um elemento fundamental no

processo de valorização do trabalho, pois o protestantismo contraria a lógica cristã, que atribui o sentido de castigo ao trabalho e acabou por gerar uma visão positiva da riqueza, do individualismo e do apego ao trabalho. Para Martinho Lutero, figura central da Reforma Protestante, o enriquecimento era fruto do esforço pessoal e da graça de Deus.

Andery (2012), identifica duas grandes revoluções com repercussões sobre o trabalho, a Revolução Industrial, de base econômica, que introduziu as máquinas e a industrialização, gerando grandes transformações nas relações sociais e de trabalho, e, a Revolução Francesa, de fundamento político, que trouxe a liberdade para o exercício das profissões e a livre contratação.

Com a Revolução Francesa, se inicia a Idade Contemporânea que é marcada, inicialmente, pelo desenvolvimento industrial, a consolidação do capitalismo e a racionalização do trabalho, tornando este o centro dos valores sociais e individuais.

A partir desta breve perspectiva histórica se observa que o trabalho, apesar de sempre acompanhar o homem, nem sempre foi elemento central na vida de todos. Inicialmente, era praticado apenas para subsistência, depois foi reservado às classes sociais inferiores e tido como degradante. É a partir do Protestantismo que, segundo Max Weber (2020), o trabalho passou a ser considerado como uma virtude, havendo um processo de valorização do mesmo, constituindo-se em algo dignificante, nobre e honrado, induzindo ao apego ao trabalho, ao individualismo, e fomentando o capitalismo.

Assim, com a chegada do Capitalismo, o trabalho se tornou elemento central na vida das pessoas, suplantando de vez o ócio que fora exaltado na Antiguidade e as questões de espiritualidade da Idade Média. Passou assim, a ser considerado o meio para suprir de forma digna não só as necessidades, mas também as vontades do indivíduo e conferir-lhe valor social.

### **5.2.2 Significado e Centralidade do Trabalho**

O indivíduo, segundo Andery (2012), como ser integrante da natureza, precisa com ela se relacionar extraindo dessa relação as condições para garantir a perpetuação de sua espécie. Diferente dos demais animais que mantém com a

natureza uma relação biologicamente determinada de adaptação ao meio e de atendimento imediato de suas necessidades, o homem não se limita às necessidades instantâneas, pois sua ação sobre a natureza se dá pela incorporação das experiências e conhecimentos adquiridos e transmitidos de geração em geração.

Nessa relação com a natureza, o indivíduo não só a altera, como sofre a ação dessa alteração, se construindo e se diferenciando cada vez mais das outras espécies. É o processo de produção humana, no qual o sujeito sabe que está modificando e adaptando a natureza às suas necessidades, e este é um processo social, pois as necessidades são criadas, atendidas e transformadas através da relação entre os indivíduos.

Pode-se distinguir os homens dos animais pela consciência, pela religião ou pelo que se queira. Mas eles mesmos começam a se distinguir dos animais tão logo começam a produzir seus meios de vida, passo que é condicionado pela sua organização corporal. Ao produzir seus meios de vida, os homens produzem, indiretamente, sua própria vida material (MARX & ENGELS, 2007, p. 87).

Em sua obra seminal “O Capital”, Marx (1983) define o trabalho como “a base da sociedade e característica fundamental do homem, pois é do e pelo trabalho que o homem se faz homem, constrói a sociedade e a transforma”. Para o autor, o trabalho é categoria essencial que permite ao homem explicar o mundo e a sociedade, o passado e a constituição do próprio homem, propondo uma prática transformadora, a construção de uma nova sociedade.

Para Bendassolli (2009, p. 11), a centralidade do trabalho surge como uma construção discursiva, reflexo da necessidade de integração do capitalismo com o trabalho. Apesar de ser a centralidade do trabalho “uma invenção tipicamente moderna”, presente nos séculos XVIII e XIX, suas raízes não o são, pois aí estão desde a tradição greco-romana. O fato é, que o trabalho constitui um dos aspectos da identidade do indivíduo, sendo fonte de renda, de autonomia, de reconhecimento social, de autoestima e de autorrealização.

Conforme Cardoso (2008), a partir do final da década de 1960, como consequência da crise estrutural do capitalismo que fez surgir um novo modelo produtivo com base em tecnologias de informação, comunicação e automação, bem como na economia de serviços, surgiram diversas teses, de diferentes pensadores, que reduziam a relevância e o significado do trabalho na sociedade capitalista.

Dentre os autores dessas teses que conduziram à ideia da não centralidade

do trabalho, abrindo espaço para a valorização do ser humano no processo produtivo, está Habermas (1968), filósofo e sociólogo alemão, nascido em 1929, que a partir da ideia de se estar vivendo em uma sociedade pós-capitalista, tendo a ciência como principal força produtiva, teria a produção, o lucro e o trabalho perdido valor para serem capazes de definir a sociedade contemporânea.

Outro pensador que defende a não centralidade do trabalho é André Gorz (1982), filósofo francês (1923-2007), para quem o surgimento de novas tecnologias da informação conduziu a uma desvalorização do trabalho enquanto centro das relações sociais, criando uma nova classe social formada por indivíduos excluídos do mercado formal de trabalho, o que tornava desnecessário o trabalho na economia.

Somando-se a Habermas (1968) e André Gorz (1982), na defesa da não centralidade do trabalho, está Claus Offe (1989), sociólogo alemão, nascido em 1940, que propõe a tese de perda da centralidade do trabalho como categoria sociológica de compreensão da vida social. Defende que transformações ocorridas no final do século XX, como a diminuição do trabalho formal e a presença do desemprego estrutural fazem com que não seja mais possível compreender a sociedade por meio do trabalho assalariado, que cada vez mais ocupará menos espaço na vida das pessoas.

Ainda conclui Claus Offe (1989), que como consequência do aumento do tempo livre que surge com o desenvolvimento da tecnologia, haveria menos tempo de dedicação ao trabalho e, portanto, mais tempo para outras questões até então relegadas a um segundo plano, como questões étnicas, ecológicas, de gênero e que agora despontam como questões sociológicas relevantes.

Antunes (2014), numa posição contrária aos autores referidos, aponta a necessidade de que exista uma visão global para a análise da questão da centralidade do trabalho, posto que o olhar dos mesmos se volta à realidade europeia e americana, desconsiderando a situação em outras partes do mundo, como na China, Índia, México e América do Sul. Para Antunes (2014), é necessário haver a identificação de uma nova morfologia do trabalho em escala global e não unilateral como vem sendo feito.

Referente a essa nova morfologia do trabalho, Antunes (2014) aponta que o desafio atual é compreender o desenho multifacetado que o trabalho apresenta como consequência das mudanças do capitalismo nas últimas décadas. Ainda para o

autor, essa nova morfologia se caracteriza pelo encolhimento do operariado industrial e rural de base clássica taylorista e fordista, acompanhado da ampliação de novas modalidades de trabalho marcadas pelo toyotismo.

As teorias administrativas do taylorismo e do fordismo se caracterizam pela produção em massa de bens homogêneos que visavam atender a demandas coletivas, mantendo grandes estoques de produção, sendo que o trabalhador era especializado, realizando uma única tarefa durante o ciclo produtivo. Já o toyotismo enfatizava a flexibilização da produção buscando eliminar desperdícios no processo de produção e eliminação do custo de estoque, assim, a produção era feita em pequenos lotes sendo diversificada e visando atender a demandas dos clientes, enfatizando o trabalho em equipe onde o trabalhador realizava múltiplas tarefas

No Brasil, conforme Antunes (2014), a partir da década de 1990, com a adoção da política econômica neoliberal houve uma reestruturação dos processos de produção, sendo adotados novos padrões de organização e novas tecnologias de forma a tornar a produção nacional mais competitiva internacionalmente, com base no toyotismo e inspirada em conceitos como o de empresa enxuta e nos modelos de qualidade e ganhos vinculados à produtividade e lucratividade. Tal reestruturação teve como consequência a ampliação da flexibilidade de contratação, da informalidade e a correspondente precarização da classe trabalhadora.

Para Pochmann (2001), a precarização do trabalho observada no Brasil se evidencia pela presença do desemprego, do desassalariamento e da oferta de trabalho de baixa qualidade e com menos direitos e garantias para o trabalhador, além da crescente diminuição da capacidade de absorção de empregos assalariados regulamentados por parte do mercado de trabalho.

Para Alves (2014) a precarização do trabalho no Brasil é resultado do novo metabolismo social que emerge do contexto do Estado neoliberal que é caracterizado pela intensificação da exploração da força de trabalho, pelo desmonte dos coletivos de trabalho e de resistência sindical, bem como pela cisão social das cidades, consequência do desemprego, e precariedade do mercado de trabalho. O autor destaca que o que existe na atualidade é uma precarização estrutural da força de trabalho que atinge o homem trabalhador do ponto de vista existencial, uma vez que a vida passa a não mais ter o equilíbrio necessário entre espaço-tempo de trabalho e espaço-tempo de vida, o que conduz à auto alienação do sujeito que trabalha e ao comprometimento da saúde e perspectiva de vida.

A intenção ao trazer esta breve abordagem referente à centralidade do trabalho e a tentativa de desconstrução dessa ideia, bem como do surgimento de uma nova morfologia do trabalho, foi auxiliar na reflexão a respeito da presença e importância do trabalho na vida humana. Pelo aqui exposto, percebe-se não haver como conceber o homem sem o trabalho, pois como já referido, é através deste que é permitido ao ser humano, como ser integrante da natureza, agir modificando esta e ao mesmo tempo se modificando, adaptando, aprimorando e assim melhorando suas relações sociais. Apesar das mutações sofridas pelo trabalho ao longo do tempo, ele é este elemento fundamental e central na vida do indivíduo.

### **5.3 As conceituações da Aposentadoria**

O envelhecimento populacional é uma realidade mundial que resultou dentre outras coisas, dos avanços da ciência e da melhoria das condições de saúde da população, do saneamento básico, do aumento da expectativa de vida e, também, da baixa taxa de fecundidade.

Fraiman (1995) e Papaléo Netto (2002) referem que o envelhecimento, mesmo sendo um fenômeno natural, é um processo complexo, dinâmico, progressivo e pouco conhecido, que começa com o início da vida, evoluindo com o passar dos anos e finalizando com a morte do indivíduo. Nesse desenvolvimento surgem modificações orgânicas e psicológicas que implicam em maior vulnerabilidade do indivíduo a situações patológicas, resultando em diminuição de sua capacidade de adaptação. O envelhecimento repercute tanto em quem o vivencia, como no grupo familiar e na sociedade .

A definição de velhice para a Organização Mundial da Saúde (OMS) toma por base a idade cronológica do indivíduo, determinando que o início da velhice se dá a partir dos 65 anos nos países desenvolvidos e dos 60 anos nos países em desenvolvimento. Schneider e Irigaray (2008), apontam o envelhecimento como um processo complexo, onde o conceito de idade possui diferentes dimensões e significados que não se explicam apenas pela idade cronológica, mas também pelas idades biológica, psicológica e social.

Assim, para os autores, a idade cronológica é entendida como um padrão de contagem dos anos vividos. A idade biológica, reflete o processo de

desenvolvimento e envelhecimento humano através das modificações corporais e mentais. A idade social, se define pela adequação do indivíduo ao desempenho de papéis e comportamentos esperados para pessoas de sua idade na sociedade em que habita. E a idade psicológica é entendida em dois sentidos, o primeiro, diz respeito à relação existente entre idade cronológica e capacidade psicológica do indivíduo, no tocante à memória, percepção e capacidade de aprendizagem, já o segundo sentido está relacionado com o senso subjetivo de idade, que se estabelece pela comparação que o próprio indivíduo realiza com pessoas de sua idade, tomando por base marcadores biológicos, sociais e psicológicos do envelhecimento.

De acordo com Silva (2008), foi no início do século XX que se observou o surgimento das categorias etárias, o que ocorreu pela necessidade do ordenamento social da época moderna, sendo estabelecidas as diferenciações entre as idades, hábitos e espaços de cada grupo etário, formalizando a segmentação do curso de vida através dessa reordenação. Para o autor, a noção de velhice como etapa da vida teve dois fatores como determinantes, os novos saberes médicos que se dedicavam ao corpo envelhecido e a institucionalização das aposentadorias.

Para Neri (2009), a definição de idoso está relacionada com as diferenças aparentes de funcionalidade, força, produtividade e desempenho de papéis sociais primários em comparação com os adultos não idosos de um mesmo ambiente sociocultural. A velhice é a última fase do ciclo vital e o resultado da ação concorrente de desenvolvimento e envelhecimento biológico, sendo este último caracterizado pelo declínio gradual da capacidade de adaptação e de sobrevivência que culmina com a morte.

Conforme Silva (2008), por volta de 1950, na França e na Inglaterra ocorreu uma revisão dos estudos sobre a velhice, levando à criação de uma política específica, ao desenvolvimento da gerontologia e ao surgimento da noção de “terceira idade”. Foi uma grande transformação pela qual passou a categoria velhice, deixando de ser entendida como decadência, invalidez, isolamento, e significando um momento de realização pessoal, de criação de novos hábitos, momentos de lazer e cultivo de laços afetivos dentro e fora da família. A autora entende que a noção positiva trazida ao imaginário cultural pela noção de “terceira idade” não excluirá a possibilidade de se vivenciar a velhice, também, como etapa de descanso e quietude, acreditando na coexistência das duas noções capazes de gerar

satisfação aos indivíduos.

Conforme dados divulgados pela Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), órgão que atua como escritório regional da Organização Mundial da Saúde (OMS) para as Américas, o ritmo do envelhecimento populacional é muito mais rápido do que no passado, e as projeções do último Relatório Mundial de Envelhecimento, da OMS, publicado em 2015, apontam que entre 2015 e 2050, a proporção da população mundial com mais de 60 anos quase dobrará, indo de 12% para 22%.

Nas Américas, com o crescimento dessa população, a preocupação é o fato de que muitas pessoas que compõem essa faixa etária se encontram em situação social e econômica incerta e desfavorável, sendo necessárias ações para evitar uma crise nas estruturas de apoio social e de saúde. Assim, um conceito que se deve ter em conta é o de ‘envelhecimento ativo’, adotado pela OMS em 2015 que enfatiza a otimização das oportunidades de saúde, de participação e de segurança, visando a melhoria da qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas.

O envelhecimento ativo proporciona ao indivíduo ao longo da vida a percepção de seus potenciais de bem-estar físico, social e mental, permitindo a participação na sociedade de acordo com suas capacidades e desejos, oportunizando proteção, segurança e cuidados, quando necessário.

Manter a autonomia e independência durante o processo de envelhecimento é uma meta fundamental para indivíduos e governantes [...]. Além disso, o envelhecimento ocorre dentro de um contexto que envolve outras pessoas – amigos, colegas de trabalho, vizinhos e membros da família. Esta é a razão pela qual interdependência e solidariedade entre gerações (uma via de mão dupla, com indivíduos jovens e velhos, onde se dá e se recebe) são princípios relevantes para o envelhecimento ativo (OMS, 2005).

Em dezembro de 2020, a Assembleia Geral das Nações Unidas, preocupada com o envelhecimento da população mundial e com os conceitos distorcidos existentes sobre o tema, declarou o período de 2021 a 2030 como “Década do Envelhecimento Saudável”, buscando apoiar ações de construção de uma sociedade para todas as idades. Dentre as quatro diferentes áreas de ação estabelecidas no documento, ressalta-se duas que se relacionam mais diretamente com a discussão em foco. A primeira ação diz respeito a mudar a forma como se pensa, se sente e se age com relação à idade e ao envelhecimento, já a segunda, a garantir que as comunidades promovam as capacidades das pessoas idosas.

No Brasil, segundo a Projeção da População, feita pelo Instituto Brasileiro de



Geografia e Estatística – IBGE, atualizada em 2018, a tendência é de crescimento da população idosa nas próximas décadas, e de acordo com a pesquisa, em 2043, um quarto da população deverá ter mais de 60 anos, enquanto a proporção de jovens até 14 anos será de apenas 16,3%. Segundo a demógrafa do IBGE, Izabel Marri, em 2047 o crescimento da população brasileira cessará, acarretando o processo de envelhecimento populacional – “quando os grupos mais velhos ficam em uma proporção maior quando comparados aos grupos mais jovens da população” (IBGE Censo 2021 notícias). Na Figura 2, é possível visualizar a distribuição da população por faixas etárias e sexo, estando na base a população mais jovem e no topo a mais velha. Pode ser observado também, que com o passar do tempo o formato da Figura deixa de ser piramidal, o que, segundo o IBGE, é uma característica de países desenvolvidos.

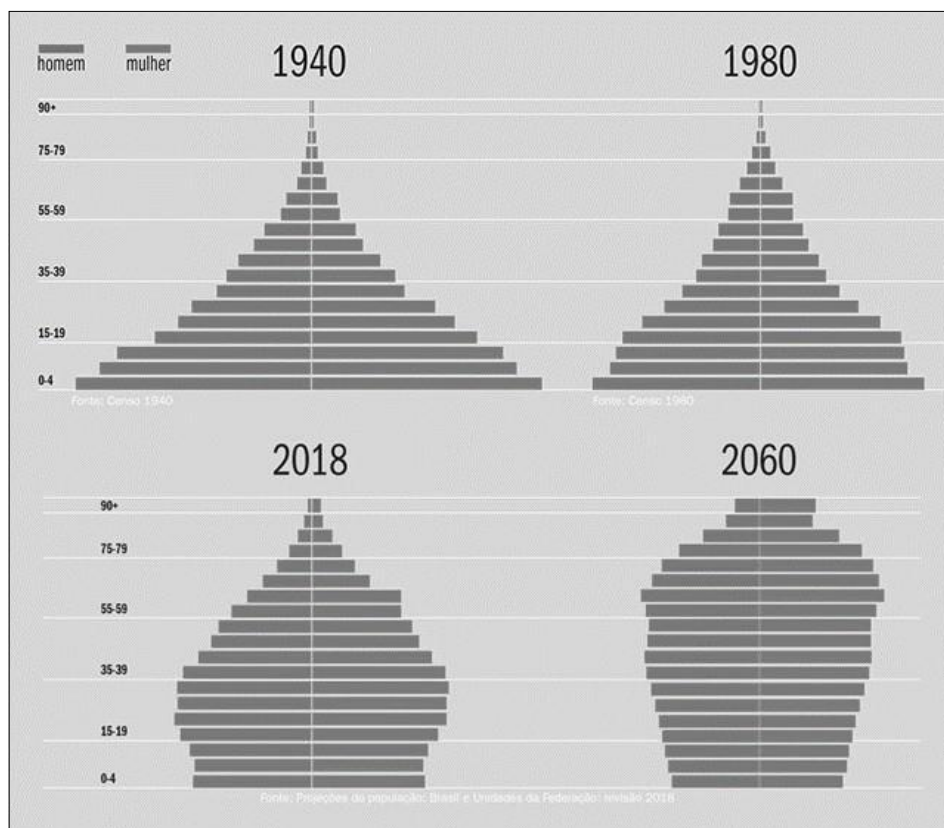


Figura 2 - Pirâmide Etária - Projeção da População, do IBGE, atualizada em 2018  
Fonte: IBGE Censo 2021.

A relação existente entre o número de idosos e a população jovem é o “índice de envelhecimento”, sendo este observado nas variações das pirâmides etárias apresentadas, que apontam um estreitamento da base e um alargamento do corpo e do topo, onde na base se encontram as crianças e os jovens, no corpo, os adultos, e no topo, os idosos. De acordo com o IBGE esse índice deve aumentar de 43,19%, em 2018, para 173,47%, em 2060.

Pode-se observar, pelos dados do IBGE apresentados na Tabela 1, o crescimento da população idosa no Brasil numa evolução entre o quarto semestre de 2012 e o quarto semestre de 2020.

Tabela 1 - Percentual de População Idosa – Período 2012-2020

Período (4º semestre)	Percentual de População Idosa
2012	13.2
2013	13.5
2014	14.1
2015	14.3
2016	14.6
2017	15.1
2018	15.8
2019	16.2
2020	18.4

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral

O gráfico 1, a seguir, ilustra o crescimento da população idosa indicado pelos dados da Tabela 1.

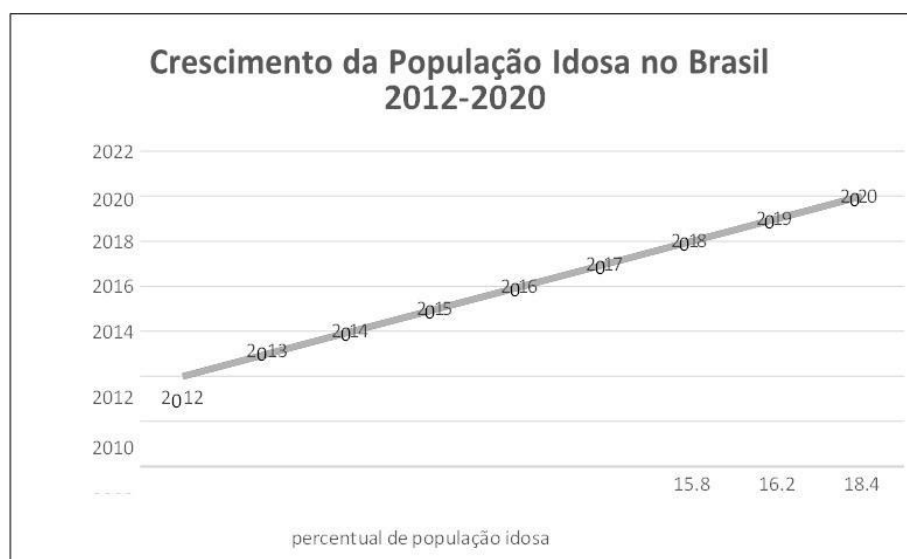


Gráfico 1 - Crescimento da População Idosa – Período 2012-2020 – Ano X Percentual de Idoso  
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral

Pela gráfigo 1, conforme análise do IBGE, pode-se perceber o crescimento de 5,2% da população idosa no período de oito anos, compreendido entre 2012 e 2020.

No Brasil, o envelhecimento populacional e o conseqüente aumento da expectativa de vida conduz à preocupação com a falta de recursos governamentais para suportar gastos previdenciários com a grande massa de aposentados que será realidade em breve. Concomitante a isso, se evidencia a necessidade de políticas que não só auxiliam o trabalhador durante sua vida ativa, ou permanência no mercado de trabalho após cumprir os requisitos para se aposentar, mas que o acompanhem no momento de sua transição para a aposentadoria, de forma a assegurar um processo tranquilo e um viver com melhor qualidade de vida na maturidade. Para que o idoso possa viver melhor é necessário que seja modificado o olhar que o Estado e a sociedade têm para com este, bem como a visão que o próprio idoso tem de si.

A discriminação contra pessoas em virtude da idade, conhecida como ageísmo é uma prática comum na sociedade atual que cria estereótipos que desvalorizam o indivíduo idoso, abortando talentos e carreiras e que necessita ser combatida devido às implicações nas relações profissionais, humanas e vida pessoal dos indivíduos.

Conforme Goldani (2010) existem diferentes perspectivas com relação às origens do ageísmo, desde uma explicação psicológica que passa pela irracionalidade e pelo medo do envelhecimento e da morte, a uma explicação econômica que implica na marginalização dos idosos pela perda de seu *status* socioeconômico.

Ainda, segundo o autor, com relação ao ageísmo existem dois conceitos utilizados, o “preconceito de idade” e a “discriminação por idade”. O primeiro diz respeito a uma opinião preconcebida, um conjunto de atitudes atribuídas aos indivíduos em função da idade, enquanto o segundo, refere-se ao preconceito em ação, são atitudes que possuem a idade como fator decisivo, é a não aceitação do indivíduo em algum setor da sociedade devido a sua idade. Com relação ao preconceito etário, afirma Goldani (2010) que para combatê-lo é necessário, em primeiro lugar, reconhecê-lo como um problema, para que então seja definida a forma de enfrentá-lo e que se trabalhe a conscientização dos indivíduos a respeito das conseqüências desse preconceito. Segundo o autor, para que isso ocorra, são necessárias as políticas organizacionais e públicas.

Pode-se perceber que diante do crescente aumento do envelhecimento da população e das consequências deste, são realizados estudos e reflexões, sendo criados novos marcos legais em nível mundial e implantadas ações e políticas com a finalidade de assegurar uma melhor condução desta nova realidade, o que induz a criação de um novo olhar para essa etapa da vida.

No contexto social brasileiro em que o número de idosos só cresce, ao mesmo tempo em que a reforma previdenciária força a geração mais velha a permanecer no mercado de trabalho, acredita-se que as práticas de combate ao ageísmo, como a campanha lançada pela Universidade de São Paulo: USP Aberta à Terceira Idade, em 2019, intitulada #OrgulhoPrateado, tornando visível a presença do idoso na sociedade e ajudando a população em geral a tomar consciência dessa realidade e perceber o envelhecimento como um processo natural, ou como os esforços de organizações nacionais para a integração intergeracional onde trabalhadores de diferentes faixas etárias se auxiliam mutuamente criando uma cultura de aprendizado, seriam formas de contribuir para uma permanência mais sadia do idoso na vida ativa, bem como proporcionar-lhe uma transição mais tranquila e planejada, repercutindo em uma melhor qualidade de vida no pós-carreira.

#### **5.4 Aposentadoria**

Ao longo da vida laboral são muitos os momentos em que se almeja a aposentadoria como um ideal que se contrapõe à atribulada rotina enfrentada no dia a dia, rotina esta que impõe aos indivíduos a necessidade de um equilíbrio entre as demandas pessoais e profissionais. Esse equilíbrio muitas vezes não é alcançado, devido a posição central que o trabalho ocupa na vida do homem contemporâneo, reflexo da sociedade e da necessidade de subsistência, o que acaba definindo o trabalho como o sentido do viver, deixando de lado tantos outros aspectos da vida e, também, o planejamento e a construção de projetos para o pós-carreira.

O momento da aposentadoria é um episódio marcante para o indivíduo, pois implica na ruptura de uma construção de toda uma vida, bem como na transição para uma nova etapa onde será necessário desvincular a identidade funcional da identidade pessoal, o que pode, para muitos, não ser uma tarefa fácil.

### 5.4.1 Breve Histórico sobre Aposentadoria

Em diferentes momentos da história, é manifestada a preocupação em garantir às pessoas o mínimo de dignidade para os momentos em que tenham diminuídas suas forças para o trabalho devido a questão etária, bem como a presença de circunstâncias impeditivas da continuidade da atividade laboral.

De acordo com Jardim (2018), o primeiro país a criar um sistema de proteção social foi a Alemanha, no final do século XIX, a partir de um projeto do Chanceler Otto Von Bismarck, para fazer frente ao avanço das ideias socialistas que se espalhavam pelo país, geradas pelas dificuldades socioeconômicas que se faziam presentes naquele momento. A Lei de Seguro Social, garantindo seguro de invalidez e velhice, foi criada em 1889.

Após esse momento inicial, surge a fase do constitucionalismo social que é o momento em que diferentes países dão início à ratificação da questão. Assim, no México, a Constituição de 1917, considerada a primeira Constituição social do mundo, alçou as questões relativas à previdência a um status constitucional, estabelecendo diretrizes para o Estado sobre essa questão, sem, contudo, impor caráter imperativo.

Em 1919, a Constituição Alemã de Weimar foi precursora na defesa de direitos fundamentais e sociais, além de conferir ao Estado a função de amparar os cidadãos. Ainda em 1919, o Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o objetivo de criar normas internacionais de proteção dos trabalhadores, normas essas que continham aspectos previdenciários.

Na América Latina, Argentina, Chile e Uruguai, em 1920, foram os primeiros países a criarem os sistemas de seguro social. Por sua vez, os Estados Unidos, que anteriormente haviam instituído a doutrina do *Welfare State*, criaram em 1935, como consequência da crise de 1929, o *Social Security* que revelava a preocupação com as necessidades das pessoas idosas, bem como dos desempregados.

Na Inglaterra, em 1942, com a divulgação do relatório de William Beveridge foi constatada a necessidade da ação estatal na reconstrução da sociedade e na criação de um sistema de proteção social para todas as pessoas, após o término da Segunda Guerra Mundial. Com a reforma da Previdência Social de 1946, o sistema

foi implantado, oferecendo cobertura a todos os trabalhadores, não só aos empregados, sendo financiado pelo Estado através da arrecadação de impostos.

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem trata pela primeira vez de forma universal da proteção da dignidade humana, assegurando em seu art. 25:

Todos os seres humanos têm direito a um padrão de vida capaz de assegurar a saúde e bem-estar de si mesmo e da sua família, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora do seu controle. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social (ONU, 2018).

No Brasil, conforme Jardim (2018), foi em 1924 que surgiram as primeiras bases para a construção do sistema previdenciário, quando através da Lei Eloy Chaves (Decreto 4.682/1923) foram autorizadas as primeiras Caixas de Aposentadorias e Pensões, criadas para atender as necessidades dos ferroviários de todo o país, sendo mais tarde, seguido o exemplo, pelo Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM), e pelo Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários (IAPB).

A Constituição de 1934 estabelecia que o custeio da previdência seria arcado pelo Estado, conjuntamente com o empregador e o empregado. Já na Constituição de 1946, surge pela primeira vez a expressão “previdência social”, substituindo o termo “seguro social”. Em seu artigo 157, inciso XVI, prescrevia:

Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as consequências da doença, da velhice, da invalidez e da morte (CF 1946).

A Constituição de 1988, no artigo 194, dispõe sobre a seguridade social, identificando, a partir de então, três áreas de atuação: assistência social, assistência à saúde e previdência social, e ampliando a área custeada pelas contribuições sociais, antes limitada à previdência social. Com a criação do Sistema de Previdência houve uma universalização do alcance da proteção, sendo a aposentadoria e a proteção estendida a todos e não só aos trabalhadores.

Ressalta-se que no Brasil existem dois sistemas de previdência vigentes, o geral, que é destinado aos trabalhadores da iniciativa privada (Regime Geral de

Previdência Social – RGPS) regido pela lei 8.213/91, e o próprio, destinado aos servidores públicos (Regime Próprio de Previdência Social – RPPS), regido pela lei 9.717/98. Esse último é como se enquadram os sujeitos dessa pesquisa.

#### **5.4.2 Aposentadoria dos Servidores Públicos Federais**

O Regime Próprio de Previdência Social é assegurado aos servidores públicos pelo artigo 40 da Constituição Federal e a organização e o funcionamento do regime de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal, disciplinados pela lei nº 9.717/98.

Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial (CF, 1988).

A legislação prevê quatro formas de aposentadoria para o servidor público, que são, a compulsória, a especial, a por invalidez e a voluntária, porém neste estudo o foco estará na aposentadoria voluntária que se alcança, quando cumpridos os critérios de tempo de serviço e idade mínima exigidos pela lei vigente.

A Emenda Constitucional (EC) 103/2019, fruto da reforma da previdência de 2019, que passou a valer a partir de 2020, traz como alterações básicas a idade e o tempo de contribuição, o que amplia a permanência dos servidores públicos na atividade laboral até o alcance da aposentadoria. Outro reflexo da reforma de 2019 está no valor do benefício, que passa a ser calculado baseado na média aritmética das contribuições e limitando o valor do teto do RGPS.

Desde os primeiros anúncios, por parte do Governo Federal, no início de 2019, da intenção de realizar a reforma da previdência, o número de pedidos de aposentadoria, tanto no setor privado, como no setor público, foi crescente. Observou-se uma corrida contra o tempo, por parte dos servidores públicos, para alcançarem a aposentadoria antes da alteração das regras. A notícia do Portal UOL, assinada por Poletti (2019), informa que em seis meses daquele ano, o número de aposentados já havia superado o número total do ano anterior, menciona a jornalista que “entre janeiro e junho, foram 20.652 benefícios concedidos, enquanto no ano

passado o número total foi de 18.835”.

Interessante notar que com as mudanças impostas pela Reforma da Previdência de 2019, que implicam em um tempo maior de vida ativa para os servidores, bem como em adequações de projetos de vida, poderá ocorrer maior interesse, por parte destes, por uma melhor preparação para a aposentadoria.

Nesse sentido, a Portaria 12/2018 da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (SGP/MPDG) que foi criada para subsidiar programas, projetos e ações que promovam a educação para aposentadoria dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, assume papel ainda mais relevante.

### 5.4.3 As Conceituações de Aposentadoria

Em revisão teórica sobre o tema aposentadoria, Wang e Shultz (2010) apresentam quatro conceituações, a saber, a aposentadoria como “tomada de decisão”, como “processo de ajuste”, como “estágio do desenvolvimento de carreira”, e como “parte do gerenciamento de recursos humanos”.

A Quadro 1, apresenta as conceituações e aponta as teorias correspondentes, construída pelos autores referidos.

CONCEITUALIZAÇÕES	TEORIAS CORRESPONDENTES	EXEMPLOS DE PESQUISA
Aposentadoria como tomada de decisão	Teoria da escolha racional Teoria da imagem Teoria do papel Teoria do comportamento planejado Teoria das expectativas	Hatcher (2003) Feldman (1994) Talaga e Beehr (1995) Cron, Jackofsky e Slocum (1993) Kim (2003)
Aposentadoria como processo de ajuste	A perspectiva do curso de vida Teoria da continuidade Teoria dos papéis	Wang (2007) Kim e Feldman (2000) Adams, Prescher, Beehr e Lepisto (2002)
Aposentadoria como estágio de desenvolvimento de carreira	Modelo de carreira proteana Modelo de desenvolvimento de carreira de aposentados	Freund e Baltes (1998) Shultz e Wang (2008)
Aposentadoria como parte da gestão de recursos humanos	Teoria geral do sistema Teoria do contexto social	Birati e Tziner (1995) Greller e Stroh (2003)

Quadro 1 - Conceitualizações de aposentadoria e teorias.

Fonte: Wang e Shultz (2010)



Nesta pesquisa será utilizada a conceituação de aposentadoria como “processo de ajuste”, pelo fato deste conceito enquadrar-se no tema da pesquisa, pois compreende a aposentadoria desde a transição entre vida ativa e inativa, até o estágio pós-aposentadoria.

Dentre as demais conceitualizações sobre aposentadoria está a que a considera como “tomada de decisão”, que conforme Wang e Shultz (2010), concebe a aposentadoria como uma opção do indivíduo que escolhe diminuir seu “compromisso psicológico com o trabalho”, aumentando outras atividades de vida relacionadas à família e à sociedade. Essa decisão parte do conhecimento que os indivíduos possuem sobre si, e sobre os ambientes de trabalho e não trabalho.

De acordo com os autores, a conceitualização da aposentadoria como “estágio de desenvolvimento de carreira” entende que as carreiras são controladas pelas próprias pessoas e focadas em padrões e propósitos pessoais, reconhecendo o potencial das pessoas aposentadas, assim considera a aposentadoria não como uma saída da carreira, mas como um estágio de desenvolvimento tardio.

A última conceitualização aqui tratada é a de Wang e Shultz (2010), que consideram a aposentadoria como parte da “gestão de recursos humanos”, enfatiza a aposentadoria como pertencente aos valores administrados pela organização para alcançar seus objetivos, de forma a garantir o bom funcionamento e a sobrevivência daquela. Promove práticas organizacionais e cria políticas que influenciam o planejamento e a decisão de aposentadoria.

A aposentadoria como “processo de ajuste”, de acordo com Wang e Shultz (2010), é uma abordagem mais abrangente, pois a concebe como um processo que se desenvolve desde o momento de transição entre a vida ativa e a aposentadoria até os rumos pós-aposentadoria. É um desenvolvimento longitudinal no qual os aposentados se acostumam com as alterações ocorridas na vida por conta da transição do trabalho para a aposentadoria, obtendo conforto psicológico e criando mecanismos para lidar melhor com essa nova vida.

Para descrever o processo de ajuste, três marcos teóricos são usados com mais frequência: “a perspectiva do curso de vida”, “a teoria da continuidade” e “a teoria dos papéis”, descritas a seguir.

APOSENTADORIA COMO PROCESSO DE AJUSTE	
Teorias	Autores citados
Teoria da Perspectiva do Curso de Vida	Wang, Henkes E Solinge (2011) Wang e Shultz (2010)
Teoria da Continuidade	Atchley (1999) Wang e Shultz (2010)
Teoria dos Papéis	Ashforth (2001) Wang e Shultz (2010)

Quadro 2 - Aposentadoria como Processo de Ajuste

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2021)

De acordo com Wang, Henkes e Solinge (2011), a “teoria da perspectiva do curso de vida” considera que as características individuais e o contexto histórico, social e econômico influenciam as transições da vida, logo, a adaptação à aposentadoria também é influenciada por esses fatores.

Segundo os autores, tal perspectiva enfatiza o conceito de que as diferentes esferas da vida são interdependentes, influenciando umas às outras, de modo que os ambientes da vida não relacionados ao trabalho são importantes para o ajuste da aposentadoria a partir do momento em que fornecem ao aposentado novas identidades após a aposentadoria, oportunizando seu envolvimento com atividades de menor responsabilidade para com os demais, de menor esforço físico, mas significativas e desejáveis.

Com relação à “teoria da continuidade”, Wang e Shultz (2010), afirmam que os autores desta teoria ao invés de conceber a aposentadoria como uma perda de papel, a veem como uma oportunidade para a manutenção das relações sociais e padrões de estilo de vida, não havendo nenhuma interrupção estressante.

Para Atchley (1999), o ser humano possui a tendência de manutenção de seus padrões de vida ao longo do tempo, o que contribui para evitar rupturas durante a transição para a aposentadoria. Essa continuidade de padrões contribui para o ajuste da aposentadoria do indivíduo uma vez que sendo mantidas as relações sociais e o estilo de vida, será mantido, também, o seu papel social.

Para Ashforth (2001), “a teoria dos papéis” põe o foco sob os papéis que as pessoas desempenham na vida e na forma como se deslocam entre estes. Enfatiza a importância da transição entre papéis no contexto do ajuste da aposentadoria, onde o indivíduo deixa de desempenhar um papel, passando a desempenhar outro, constituindo, nas palavras do autor, uma transição que pode causar riscos

psicológicos. Assim, a aposentadoria implica em processos de ajuste que podem gerar consequências positivas e/ou negativas para o indivíduo, durante esta transição.

Corroborando, Wang e Shultz (2010), afirmam que o indivíduo ao longo da vida assume diferentes papéis, em diferentes níveis de relacionamento, e nesses diferentes níveis ocorrem mudanças que levam a necessidade de sair de um papel para entrar em outro. Nesse sentido, a aposentadoria pode ser considerada como uma transição de papéis.

A preocupação com os momentos pré e pós aposentadoria foi o que conduziu à criação dos Programas de Preparação para a Aposentadoria, tema do próximo tópico.

## **5.5 Os Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPA**

Um envelhecimento sadio e com qualidade de vida passou a ser uma preocupação mundial de governos e de instituições públicas e privadas. Para França (2008), um dos maiores desafios para as organizações é a garantia do bem-estar tanto para os trabalhadores mais velhos que irão se aposentar, como para os que permanecerão trabalhando.

Conforme Murta, Leandro-França e Seidl (2014), a aposentadoria é um evento que demanda mudanças na forma de vida das pessoas, exigindo readaptações que perpassam o contexto social, familiar e ocupacional. Logo, a decisão de se aposentar requer o desenvolvimento de competências, para saber lidar com a mudança e com as perdas, conseguindo superar as dificuldades e encontrando a solução para os problemas. Essas competências ajudam o indivíduo a encarar os impasses dessa etapa da vida de forma a encontrar e poder desfrutar de seu novo papel.

A preocupação para com o enfrentamento das mudanças trazidas pela aposentadoria, se traduziram na criação dos PPA que, segundo Pazzim e Marin (2016) se constituem numa série de ações e atividades voltadas ao pré-aposentado, normalmente, que se encontra a cinco anos da aposentadoria, com o propósito de auxiliar na preparação de seu futuro.

Conforme os autores, os primeiros PPA(s) surgiram nos Estados Unidos, na

década de 1950, e no Brasil, na década de 1980. Esses programas tinham, inicialmente, o foco na prestação de informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões, para posteriormente serem incorporados novos conteúdos, como os aspectos que envolvem a ruptura com o mundo do trabalho formal.

No Brasil, de acordo com Leandro-França (2016), a Petrobrás, na década de 1980, a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e o Serviço Social do Comércio (SESC) - São Paulo, ambos em 1993, foram os pioneiros no desenvolvimento dos PPA(s), que inspirados no modelo norte-americano, inicialmente apresentavam caráter informativo sobre os procedimentos legais da aposentadoria, para só mais tarde, trazer temas relacionados à promoção da saúde e qualidade de vida, à reflexão sobre o momento de transição, e à construção de novos projetos de vida.

Segundo Zanelli, Silva e Soares (2010) o objetivo principal de um PPA é trabalhar, de forma proativa, os fatores de desequilíbrio que se manifestam nos momentos que antecedem a aposentadoria com o objetivo de reduzir ansiedades e auxiliar os sujeitos envolvidos no processo na reelaboração de novos projetos e planos de vida. Assim, os autores propõem como objetivos específicos de um PPA, os identificados na Figura 3.

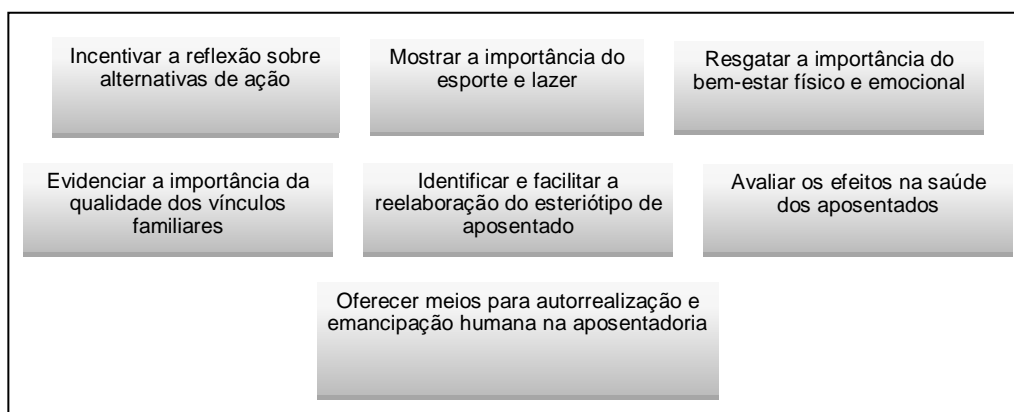


Figura 3 - Objetivos Específicos dos PPA  
Fonte: Zanelli, Silva e Soares (2010)

No Brasil, a preocupação com o amparo à pessoa idosa consta na Constituição Federal, no artigo 230 que prevê 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” .

Já, com relação a preocupação com a preparação para a aposentadoria, esta

encontra-se na Lei 8.842 de 1994, que cria o Conselho Nacional do Idoso e dispõe no art. 10, inciso IV, alínea C, como competência dos órgãos e entidades públicas, na área de trabalho e assistência social, “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento”. A mesma preocupação está inserida no Estatuto do Idoso, Lei 10.741/2003, que no artigo 28, inciso II dispõe que o Poder Público estimulará os programas de preparação para a aposentadoria.

A preparação para a aposentadoria se faz também presente na Lei 2.528 de 2006, que aprova a Política Nacional de Saúde do Idoso que dentre suas diretrizes elenca, a questão da “elaboração, implantação e implementação de programas de preparação para a aposentadoria nos setores público e privado”.

No âmbito do serviço público federal, as diretrizes gerais para a implementação dos programas de educação para aposentadoria foram instituídas pela portaria nº 12/2018 SGP/MPOG que ao identificar a aposentadoria como um processo, enfatiza a importância do planejamento e da educação ao longo da vida para a correta decisão, transição e adaptação.

Em seu artigo 2º a portaria nº 12/2018 SGP/MPDG faz referência a seu objetivo, determinando a que devem atender os órgãos e entidades no cumprimento da portaria.

As Diretrizes têm como objetivo geral promover a educação para aposentadoria do servidor público federal desde o ingresso, durante o exercício das atividades profissionais, na transição e ao longo da aposentadoria. Parágrafo único. Os órgãos e entidades devem fomentar programas, projetos e ações de promoção da educação para aposentadoria que visem a: I - fortalecer os fatores de proteção pessoais, psicossociais e organizacionais associados à promoção do envelhecimento ativo, ao bem-estar e à qualidade de vida antes e durante a aposentadoria; II - proporcionar o planejamento para aposentadoria, a tomada de decisão consciente e voluntária, a transição segura e a adaptação à aposentadoria com qualidade de vida e bem-estar; III - estimular o desenvolvimento de atitudes positivas e que promovam o envelhecimento ativo, a redução do ageísmo e da discriminação etária; e IV - valorizar o conhecimento adquirido pelos servidores com mais experiência profissional e/ou em vias de aposentadoria e/ou aposentados a fim de preservar a memória institucional (art 2º, port. 12/2018 SGP/MPDG).

Assim, foi a partir da referida Portaria nº 12/2018 que começaram a ser disciplinados os PPA(s) nos diferentes órgãos públicos federais, dentre eles as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), assunto referido no próximo tópico.

### 5.5.1 Os Programas de Preparação para a Aposentadoria nas IFES

As Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) são órgãos pertencentes à administração pública indireta, mantidas pelo Estado e que possuem autonomia para atuar e, conseqüentemente, grande responsabilidade em seu agir, o que é objeto de cobrança da sociedade e do governo.

Como forma de garantir a prestação de bons serviços é necessário pautar as ações com base em planejamento que atenda às demandas do público interno e externo e aos princípios basilares da administração pública, elencados no art. 37 da Constituição Federal, que são legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Nesse contexto, o planejamento é elemento essencial para garantir o alcance dos objetivos almejados e o atendimento dos requisitos legais, pois através dele é possível selecionar dentre os assuntos a serem atendidos, os mais relevantes e urgentes em dado momento para a instituição e seu público.

De acordo com Dal Magro e Rausch (2012), o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) tem origem na determinação imposta pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) atribuindo ao Ministério da Educação (MEC) a avaliação institucional e o credenciamento das instituições, tendo sido constatada pela revisão da Lei nº 9.394/96, a necessidade de introduzir o planejamento estratégico no processo de avaliação das Instituições de Ensino Superior, o que se deu através do PDI.

Assim, foi por meio do Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017 que todas as Instituições de Ensino Superior (IES) passaram a aprovar um PDI como forma de regularizar seu funcionamento e acompanhamento. A partir de então, é através do PDI que se apresenta o planejamento das IFES, sendo este elaborado por período de cinco anos e refletindo a missão da instituição e as estratégias para alcance daquela.

O estudo de Fonseca (2019), que teve por objetivo investigar as ações das IFES na promoção do auxílio aos servidores no processo de preparação para aposentadoria, analisou o PDI de 61 IFES com o objetivo de identificar ações relativas à preparação para a aposentadoria, resultando que 33% das instituições apresentavam em seus PDI(s) planejamento para as referidas ações.

Do universo de IFES pesquisadas, foi obtida resposta de 38 instituições, sendo identificado que 63% dessas possuíam Programas de Preparação para a Aposentadoria, o que aponta o reconhecimento da importância do tema.

O referido estudo ainda identifica os principais temas abordados nos PPA(s), que de acordo com Zanelli et al. (2010) devem ser definidos através de pesquisa preliminar com aqueles que tenham intenção de se aposentar dentro de um determinado período, de forma a adequar as necessidades de abordagem às características da organização e às necessidades dos indivíduos.

Conforme o estudo referido, os principais temas abordados nos PPA(s) são apresentados na Gráfico 2.

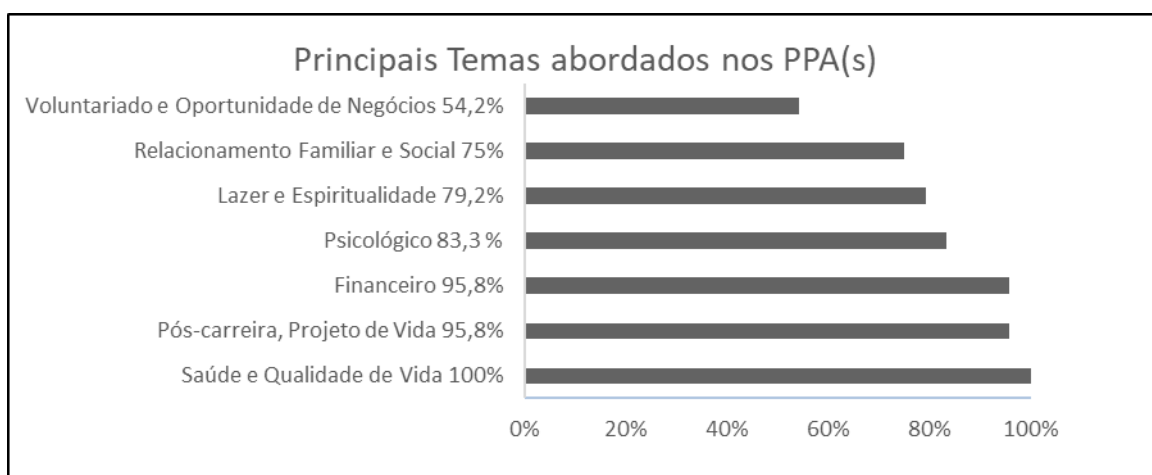


Gráfico 2 - Principais Temas abordados nos PPA

Fonte: Fonseca (2019)

Com relação aos temas que devem ser tratados nos PPA(s), a Portaria nº 12/2018 SGP/MPDG, estabelece em seu artigo 5º, VII, o que os programas de promoção da educação para a aposentadoria deverão oferecer:

Art. 5º Os programas de promoção da educação para a aposentadoria deverão: [...] VII - oferecer conhecimentos e vivências que possibilitem aos servidores a manutenção e/ou desenvolvimento de competências no campo da promoção da saúde, com ênfase na alimentação saudável, na atividade física regular, na estimulação dos processos cognitivos, no fortalecimento e/ou ampliação dos vínculos socioafetivos, no planejamento financeiro, no lazer, na ocupação, dentre outros temas identificados como relevantes (Portaria nº 12/2018 SGP/MPDG).

Segundo Adams e Rau (2011), a preparação para a aposentadoria envolve o planejamento para o momento em que o indivíduo de meia-idade deixará de

trabalhar ou se dedicará a outro tipo de trabalho, assim os programas de preparação para a aposentadoria deverão auxiliar seus participantes a responderem perguntas como: “O que vou fazer? Como vou pagar? Com quem vou compartilhar? Onde vou viver?”. Nesse sentido, publicações nacionais e internacionais indicam que o conteúdo dos PPA(s) deve contemplar áreas como saúde, finanças, ocupação, moradia, relações sociais e afetivas, bem como os aspectos legais da aposentadoria, na tentativa de preparar os indivíduos para uma situação futura a ser vivenciada, fazendo pensar sobre situações e, talvez, antecipando soluções.

Outro ponto a ser destacado do estudo de Fonseca (2019), diz respeito ao público-alvo dos programas, onde ficou constatado que metade das instituições pesquisadas oferecem seus programas a todo servidor que deseje participar independentemente do momento da carreira em que se encontram. Situação esta, que é ilustrada pela Gráfico 3.



Gráfico 3 - Público dos PPA(s) das IFES

Fonte: Fonseca (2019).

Ao oferecer os programas a esse público, as instituições vão ao encontro do que prevê a portaria nº12/2018 SGP/MPDG que estabelece a promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal a partir do ingresso nas atividades profissionais, devendo se fazer presente no exercício da função, na transição e ao longo da aposentadoria.



Para Zanelli, Silva e Soares (2010) o ideal é que o planejamento de carreira esteja alinhado com o planejamento de vida, tal a importância que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos. Concordando com esta concepção, estão Costa e Soares (2009) e França (2008) ao entenderem a preparação para a aposentadoria como um processo de educação continuada ligado ao planejamento de vida, que deve ser do interesse de pessoas de todas as idades.

No Brasil, legislações que tratam desse tema, como a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso, preveem a criação e o estímulo de programas de preparação para a aposentadoria com antecedência mínima de dois anos e um ano, respectivamente, com relação ao momento da aposentadoria.

Já a Política de Atenção à Saúde do Servidor público federal – PASS, que incentiva a implantação de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA), não faz referência ao público-alvo, se o servidor em fim de carreira ou em qualquer momento de sua vida funcional. Tal política institui os princípios, diretrizes e ações em saúde mental, visando orientar órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública (SIPEC), prevendo na Seção I, artigo 2º, inciso XV o incentivo na Administração Pública Federal à implantação de Programas de Preparação à Aposentadoria – PPA(s).

Com relação aos participantes do PPA, Zanelli, Silva e Soares (2010), indicam a observação destes ao longo dos encontros, bem como a realização, por parte dos participantes, de avaliação dos conteúdos abordados, do desempenho dos ministrantes e orientadores, e da efetiva contribuição do programa.

Os autores ressaltam que através das estratégias utilizadas pelo programa o que se pretende é que o participante seja capaz de continuar desenvolvendo suas habilidades, se ajustando às novas circunstâncias e sendo capaz de superar os problemas que surgirão. Assim, recomenda que se realizem contatos posteriores com os aposentados, inclusive com convites para participação em atividades, como forma de acompanhar os resultados, bem como de manter o vínculo, o que auxilia na sustentação dos resultados obtidos.

Para França e Soares (2009), o acompanhamento do Programa de Preparação para a Aposentadoria é fundamental para o sucesso deste, devendo a avaliação ocorrer de forma periódica e ter continuidade após a aposentadoria. A preparação para a aposentadoria não termina com o fim do vínculo funcional, devendo existir uma continuidade no acompanhamento do aposentado por até cinco

anos após a aposentadoria.

França e Carneiro (2009) indicam que um PPA deva ser composto por quatro momentos, a saber: sensibilização, módulo informativo, módulo formativo e acompanhamento.

A sensibilização, deve ser destinada a todos os membros da organização, sejam eles trabalhadores às vésperas da aposentadoria, ou com pouco tempo de vínculo funcional. Já o módulo informativo, se refere aos conteúdos abordados que devem auxiliar o indivíduo na tomada de decisão de aposentar-se e no saber lidar com esse momento. O módulo formativo é direcionado para aqueles que já decidiram pela aposentadoria e possuem ainda algum tempo de trabalho a ser cumprido, no qual poderão redimensionar seu projeto de vida. E, por último, o acompanhamento que, de acordo com os autores, se refere à avaliação dos temas abordados pelo programa e ao acompanhamento dos participantes após dois anos de aposentadoria, quando já tenham ultrapassado a fase conhecida como “lua-de-mel”.

Para França e Carneiro (2009), com o acompanhamento seria possível constatar o atingimento das metas definidas pelo PPA, a médio e longo prazo, bem como averiguar se o programa impactou a saúde dos participantes após a aposentadoria. Resultados deste acompanhamento poderão servir de subsídios para a realimentação do programa.

Murta, Leandro-França e Seidl (2014) defendem que a avaliação de um “programa de educação para a aposentadoria” deve ser feita com base na eficiência e eficácia daquele, como forma de apresentar à população respostas sobre sua efetividade e prestar contas sobre os recursos utilizados. Indicam ser incipiente, no Brasil, a avaliação de “programas de educação para a aposentadoria” com base nesses critérios.

Com relação ao acompanhamento dos PPA(s) por parte das IFES, o estudo de Fonseca (2019) constatou que 25% das universidades que responderam à pesquisa realizavam o acompanhamento dos programas, não apresentando análise sobre esse resultado.

Concluído este tópico e ressaltando a importância do acompanhamento dos PPAs, será abordado, a seguir, o Programa de Preparação para a Aposentadoria da UFPel, o Programa “Evoluidade”.

### 5.5.2 O Programa de Preparação para a Aposentadoria da UFPel

Criada pelo Decreto-lei nº 750, de 08 de agosto de 1969, a Universidade Federal de Pelotas é uma Fundação de Direito Público, dotada de personalidade jurídica como órgão da administração federal indireta, com autonomia administrativa, financeira, didático-científica e disciplinar, de duração ilimitada, com sede e foro jurídico no Município de Pelotas, Estado do Rio Grande do Sul.

A UFPel possui 22 unidades acadêmicas e 99 cursos de graduação, sendo 96 presenciais e 3 à distância. Na pós-graduação, são 116 cursos distribuídos entre doutorado, mestrado, mestrado profissional e especialização. Na área da pesquisa, atualmente, possui 2.698 projetos, em diferentes áreas do conhecimento, além de milhares de projetos de extensão, visando a inserção da universidade na comunidade local. O corpo de servidores é composto por 1.455 docentes e 1.332 técnicos administrativos, totalizando 2.787 servidores que atendem a 20.827 alunos (UFPEL, 2021).

No âmbito da UFPel, a implementação das políticas voltadas à saúde e qualidade de vida do servidor cabe à Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida (CSQV), vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

De acordo com a legislação vigente, a UFPel estabelece em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2015-2020, no tema Gestão de Pessoas, que é responsabilidade da Universidade “promover o desenvolvimento dos servidores, visando o compromisso com o fazer público e com o fazer social” (UFPEL, 2015, p21).

A UFPel, em seu PDI 2015-2020 estabelece, dentre outros objetivos do tema Gestão de Pessoas, o de “Consolidar na UFPel a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, através de ações de promoção à saúde, prevenção aos agravos e às doenças e vigilância dos ambientes de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida.”

Assim, está previsto no objetivo 45, alínea “b” do referido PDI, a implementação do Programa de Educação para a Aposentadoria: “Implementar o Programa de Educação para a Aposentadoria” (UFPEL, 2015, p. 22).

As atividades precursoras na UFPel, do Programa de Educação para a Aposentadoria, de nome “Evoluidade”, se iniciaram no ano de 2014 quando

integrantes da equipe da CSQV foram capacitados através do Curso de Extensão “Educação para Aposentadoria: Promoção à Saúde e ao Desenvolvimento Humano na Administração Pública Federal”, oferecido pela Secretaria de Gestão Pública – SEGEP do, à época, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), realizado na modalidade de ensino à distância pela Universidade de Brasília (UnB).

Em novembro do mesmo ano, no I Encontro de Desenvolvimento de Servidores da UFPel, foi desenvolvida, pela CSQV, uma Oficina intitulada “Estou me aposentando e agora?”, ministrada pelas servidoras técnico-administrativas da UFPel, Tanizia Bender e Maria Helena Silveira, à época, na coordenação do setor, sendo o objetivo da oficina o de fazer os participantes refletirem sobre o processo de aposentadoria.

No ano de 2016, é então criado o Programa de Educação para a Aposentadoria da UFPel, recebendo o nome de “Evoluidade”, que desde então vem desenvolvendo atividades no formato de abordagem continuada, que transcorrem normalmente de março a dezembro, com foco nos servidores que estão próximos ao momento da aposentadoria, preparando-os para essa importante fase de suas vidas.

Conforme informação obtida junto à psicóloga Maria Helena Silveira, da equipe da CSQV, o nome “Evoluidade” surgiu a partir do embasamento no modelo de *life span*, trazendo a conotação de evolução permanente, se contrapondo ao modelo de aposentadoria como fim de vida e envelhecimento com involução. Daí a composição da palavra por justaposição Evolui + Idade.

O Programa “Evoluidade” tem como objetivo geral “sedimentar a preparação para a aposentadoria, instrumentalizando os servidores para a vivência saudável do processo de transição e do pós-carreira, possibilitando a continuidade de uma existência de qualidade” (Evoluidade, 2018).

Quanto aos temas tratados no Programa “Evoluidade”, estes seguem as orientações do Curso de Extensão “Educação para Aposentadoria: Promoção à Saúde e ao Desenvolvimento Humano na Administração Pública Federal” que foi coordenado pela Prof.<sup>a</sup> Dra. Sheila Giardini Murta, Professora do Departamento de Psicologia Clínica do Instituto de Psicologia da UnB.

Pode-se identificar, dentre as principais dimensões abordadas nos encontros do Programa “Evoluidade”, as relacionadas à identidade, aos aspectos físico-biológicos, às psicológicas, a familiar e social, a econômico-financeira, e as de espiritualidade e lazer.

O público-alvo do Programa “Evoluidade” são os servidores docentes e técnico-administrativos que se encontrem em período próximo à aposentadoria, em torno de dois anos, mas o programa é aberto aos servidores em geral que desejem participar.

De acordo com dados da CSQV, nas edições do Programa “Evoluidade”, no período 2017 – 2019, o número de participantes foi de 39 servidores.

A seguir é apresentada a Tabela 2, identificando o número de participantes, por carreira, em cada uma das edições referidas.

Tabela 2 - Programa “Evoluidade” – edições 2017 a 2019

Período	Docentes	Técnico-Administrativos	Total
2017	04	08	12
2018	04	10	14
2019	00	13	13

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2021)

Quanto à divulgação do programa “Evoluidade”, a mesma ocorre através de chamadas na página da instituição e envio de memorando para as chefias onde se solicita divulgação e liberação do servidor caso este demonstre interesse em participar dos encontros.

Ainda, de acordo com informação da CSQV, com relação à avaliação e seguindo a orientação do curso, conforme Murta, Leandro-França e Seidl (2014), é aplicado ao final de cada encontro e ao término de cada edição do programa, uma escala de avaliação aos participantes como forma de qualificar os conteúdos, o desempenho dos ministrantes, a atuação da equipe organizadora, a fim de verificar o alcance dos objetivos traçados e propor melhorias ao programa.

Com relação ao público potencial do programa “Evoluidade”, cabe mencionar que de acordo com o Painel Estatístico de Pessoal do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG), o número de servidores da UFPel gozando do abono permanência em março de 2021, era de 269 trabalhadores, correspondendo a 13% do quadro funcional, um número significativo que justifica não só a existência do Programa “Evoluidade”, como seu aprimoramento.

A seguir passam a ser apresentados os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa.

## 6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo analisou a política institucional de preparação para a aposentadoria da UFPel, à luz do olhar dos servidores docentes e técnico- administrativos que fizeram parte do Programa Evoluidade, no período de 2017 a 2019.

A análise se deu tendo como base as orientações de Zanelli, Silva e Soares (2010), que a respeito da avaliação e acompanhamento dos programas de preparação para a aposentadoria, recomendam, dentre outras técnicas, as entrevistas individuais ou em grupo e os questionários. Os autores ainda apontam que não só durante os encontros do PPA, mas também, em um momento posterior em que os participantes já estão aposentados, eles devem ser convidados a participar de encontros promovidos pela instituição, pois assim terão uma avaliar a capacidade, dos agora aposentados, em lidar com as situações que tenham surgido nessa nova fase, podendo avaliar assim os resultados e contribuir para a sustentação dos mesmos.

Foi adotada uma abordagem qualitativa, pelo fato da pesquisa tratar de questões que não podem ser quantificadas e que de acordo com Minayo (2002), pela profundidade dos conteúdos, não podem ser tratadas através da operacionalização de variáveis. Para a autora, o método qualitativo de pesquisa é entendido como aquele que se ocupa do nível subjetivo e relacional da realidade social. Esta pesquisa ao tratar com o universo das pessoas envolvidas, passa a lidar com a história destas, com seus motivos, crenças, valores e atitudes, buscando entender os fenômenos, através da análise dos dados coletados, de acordo com a perspectiva dos respondentes. Ou seja, não há como isolar variáveis dentro de um fenômeno, como acontece em pesquisas quantitativas. Nelas, se analisa a complexidade do contexto, tudo que está no seu entorno, logo não há cálculos matemáticos e estatísticos.

Quanto aos objetivos, foi escolhida uma abordagem explicativa, que segundo Prodanov (2013) tem a finalidade de identificar os porquês dos fatos ou fenômenos de uma determinada realidade, sendo este o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da situação estudada, porque além de registrar, interpretar e analisar os fenômenos, procura identificar a causa dos mesmos. Na pesquisa em questão, conhecer os porquês dos fatos tornará possível o melhor conhecimento das

situações possibilitando um aprimoramento das diretrizes do PPA.

Com relação à técnica, foi utilizado o estudo de caso que segundo Yin (2010), é “um estudo empírico de fenômenos modernos em um contexto real, onde a fronteira entre fenômeno e contexto não é claramente enfatizada”. Segundo o autor, é esta uma técnica de muito uso na área das ciências sociais, quando o pesquisador possui pouco controle dos fatos e o foco está em situações concretas.

O estudo de caso é um método de pesquisa ampla e aprofundada sobre determinados objetos de investigação o que permite produzir conhecimento detalhado sobre o tema estudado, servindo de base para novas investigações. Dessa forma, ao aplicar o estudo de caso à pesquisa em questão a intenção é aprofundar conhecimentos sobre os fenômenos e sinalizar novos estudos sobre a questão.

O estudo teve como unidade de análise a Universidade Federal de Pelotas (UFPel), sendo a população da pesquisa os servidores, Docentes e Técnico Administrativos aposentados, que participaram do Programa de Preparação para a Aposentadoria “Evoluidade”, nos períodos que compreende os anos de 2017 e 2019.

A escolha do período se justifica, em primeiro lugar, pelo fato do Programa “Evoluidade” ter sido criado em 2016, e, a partir de 2017, passou a utilizar a técnica de abordagem continuada proporcionando um número maior de encontros e trocas entre os participantes e facilitadores e, em segundo lugar, pelo crescimento do número de aposentadorias dos servidores em função da proposta de reforma da previdência no início do governo Bolsonaro, a partir de janeiro de 2019.

A proposta de reforma da previdência foi amplamente divulgada pelos órgãos de imprensa, culminando em sua implementação ao término do primeiro ano de governo. Conforme notícia veiculada no site Metrôpoles (2020), tal fato gerou um aumento das solicitações de aposentadoria no setor público do país em torno de 91% em comparação com o ano anterior.

Tal situação repercutiu no âmbito da UFPel, onde precipitou o processo de aposentadoria de muitos servidores, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3 - Percentual anual de aposentadorias UFPel

Ano	Servidores Aposentados	Aposentadorias em %
2017	111	6,53
2018	67	3,94
2019	116	6,83
2020	37	2,18

Fonte: PEP Ministério da Economia (2021)

Para conhecer a realidade da instituição e coletar os dados, foi realizada uma pesquisa documental, junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) para acessar documentos oficiais, sendo também, conduzida entrevista com gestores da CSQV, a fim de aprofundar conhecimento sobre a realidade do Programa “Evoluidade”.

Com relação à pesquisa documental, de acordo com Prodanov (2013) essa consiste na observação, leitura e reflexão com base em registros que podem ser utilizados como fontes de informação através da investigação.

Para coleta de dados junto ao público-alvo, o instrumento de pesquisa foi a entrevista semiestruturada, pois é um meio de obter informações dos entrevistados, permitindo maior liberdade de respostas, já que o informante aborda livremente o tema proposto.

Para Manzini (1991), a entrevista semiestruturada parte de um roteiro, com perguntas principais que tem o objetivo de atender aos objetivos da pesquisa, e que no transcurso da entrevista podem ser complementadas por outras questões relacionadas ao assunto abordado, o que pode fazer surgir informações espontâneas dos entrevistados.

Para Minayo, (2002) a entrevista se estabelece como uma conversação, não despretensiosa, pois a intenção é alcançar, através da fala dos atores sociais, dados subjetivos relacionados a valores, atitudes e opiniões dos entrevistados, sendo o procedimento mais utilizado nos trabalhos de campo.

Antecedendo a realização da entrevista foi realizada a validação do instrumento através do Pré-Teste aplicado para um pequeno grupo do público-alvo, com a intenção de identificar se o questionário alcançaria o entendimento por parte dos entrevistados, se existiam incoerências ou necessidade de acréscimo ou retificação de questões.

As entrevistas foram agendadas diretamente com o público-alvo e, devido a pandemia da COVID- 19, foram realizadas "*via web*", e, com o consentimento dos



entrevistados, gravadas para possibilitar uma melhor análise. Além disso, foram conduzidas de maneira ética, limitadas aos princípios científicos, obedecendo a metodologia adequada e garantindo o bem-estar do entrevistado que, anteriormente, concordou em participar, estando ciente dos fatos, dos motivos da entrevista e dos questionamentos que lhe foram feitos, inclusive, tendo a liberdade de declinar da intenção de participar.

O conteúdo das entrevistas foi tratado através de técnica de análise de conteúdo de Bardin (2016), organizada em três fases, a pré-análise, onde se analisa o material coletado observando se é necessário continuar a coleta; a exploração do material, que é a fase de análise propriamente dita e o tratamento e interpretação dos resultados obtidos.

A análise de conteúdo de Bardin (2016) é uma metodologia de análise das comunicações que visa a obtenção de indicadores que possibilitem o raciocínio cognitivo de forma a concluir sobre o estado de uma mensagem.

A técnica de análise de conteúdo mostrou-se adequada para o tipo de pesquisa realizada, pois de acordo com Minayo (2002) esta apresenta duas funções, portanto, encontrar respostas para as questões formuladas e descobrir os conteúdos velados pelas aparências.

Para a construção do questionário semi estruturado e para que fossem atingidos os objetivos deste estudo, os autores referidos na Quadro 3 serviram como base.

Perguntas	Tema	Autores
1	Sensibilização para o “Evoluidade”	França e Carneiro (2009)
2	Temas do “Evoluidade”	Adams e Rau (2011); Fonseca (2019)
3	Avaliação da contribuição do “Evoluidade” pelos participantes	Zanelli, Silva e Soares (2010); França e Soares (2009); França e Carneiro (2009)
4	Manutenção do vínculo por parte do “Evoluidade”	Zanelli, Silva Soares (2010); França e Soares (2009)
5	Planejamento para a aposentadoria	Zanelli, Silva e Soares (2010); Costa e Soares (2009); França (2008)
6 e 7	Contribuição do “Evoluidade” para o processo de ajuste à aposentadoria	Murta, França e Seidl (2014); Wang, Henkes e Solinge (2011); Wang e Shultz (2010); Wang e Shultz (2010)
8	Aprimoramento do “Evoluidade”	Murta, França e Seidl (2014)

Quadro 3 – Correspondência entre o questionário de entrevista e autores utilizados

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2021)

## 6.1 Participantes Da Pesquisa

Para a realização desta pesquisa foram realizadas onze entrevistas com servidores aposentados da UFPel, participantes do Programa “Evoluidade” nos anos de 2017, 2018 e 2019, conforme identificados na Quadro 4.

Cód .	Categori a	Idad e	Gêner o	Cargo que ocupava	Formação	Tempo de aposentadoria
S1	TA	60	F	Servente Limpeza	Graduação	2 anos, 4 meses
S2	TA	60	F	Técnico de Laboratório	Mestrado	1 ano, 8 meses
S3	DO	58	F	Professor Titular	Doutorado	4 anos, 1 mês
S4	TA	57	F	Técnico de Laboratório	Mestrado	1 ano, 11 meses
S5	DO	55	F	Professor Titular	Doutorado	3 anos, 6 meses
S6	TA	61	F	Assistente em Administração	Especializaçã o	1 ano, 7 meses
S7	TA	68	F	Copeira	Nível Médio	2 anos, 9 meses
S8	TA	66	F	Bióloga	Doutorado	1 ano, 8 meses
S9	TA	56	F	Auxiliar em Administração	Especializaçã o	3 anos, 4 meses
S10	TA	57	F	Técnico de Laboratório	Graduação	3 anos,4 meses
S11	DO	60	F	Professor Adjunto	Doutorado	2 anos, 1 mês

Quadro 4 – Participantes da Pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Dos onze entrevistados, três eram docentes e oito eram técnico-administrativos, conforme os dados apresentados na Figura 10.

Dentre os docentes entrevistados, dois eram Professores Titulares, com doutorado e um era Professor Adjunto, possuindo mestrado.

No que se refere à formação dos técnico-administrativos entrevistados, observou-se que um tinha ensino médio, dois fizeram graduação, outros dois tinham especialização, e por fim, dois possuíam mestrado, e um, doutorado.

Com relação à faixa etária dos entrevistados, a média é de sessenta anos, oscilando entre a mínima de cinquenta e cinco e a máxima de sessenta e oito anos.

O roteiro de entrevista contou com oito (8) perguntas semi-estruturadas que abordaram os temas apresentados na Figura 9, buscando identificar os efeitos da aposentadoria na vida desse grupo de sujeitos, bem como identificar a efetividade do Programa “Evoluidade”, a fim de tornar viável formular uma proposta de intervenção com a finalidade de aprimoramento do programa institucional de preparação para a aposentadoria da UFPel..

## 7. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste tópico são apresentadas as evidências encontradas através das entrevistas, obedecendo a ordem dos temas: Sensibilização para o “Evoluidade”, Temas do “Evoluidade, Avaliação da contribuição do “Evoluidade” pelos participantes, Manutenção do vínculo por parte do “Evoluidade”, Planejamento para a aposentadoria, Contribuição do “Evoluidade” para o processo de ajuste à aposentadoria e Aprimoramento do “Evoluidade”.

Com o intuito de preservar a identidade dos sujeitos da pesquisa foi utilizado o código “S” para designar “servidora”, seguido da numeração 1(um) à 11(onze), pois, como mencionado anteriormente, a pesquisa contou com 11(onze) entrevistadas.

### 7.1 O Olhar dos Entrevistado

#### 7.1.1 Conhecimento e Interesse pelo Programa “Evoluidade”

A primeira pergunta estava relacionada à forma como as participantes ficaram sabendo da existência do Programa Evoluidade (PE) e o motivo do interesse pelo mesmo.

Das onze (11) entrevistadas, S1, S2, S5, S9 e S11 responderam haver tomado conhecimento do PE através das postagens feitas na página da instituição, pela PROGEP, como informou S5 “...acho que pela página, me chamou a atenção, entrei em contato e comecei a participar”. Também houve servidoras que conheceram o PE em espaços na universidade, por meio de exposição de artesanatos produzidos pelos participantes em oficinas realizadas pelo programa, conforme expressou S8, “...onde tem artesanato eu tô junto....e aí, eu vendo os trabalhos ali.....lá a gente tem palestras e tal e temos o artesanato ...e eu digo: oh que beleza !!, então, vamos juntar as duas coisas, e aí eu fui.”.

As servidoras S4 e S8 revelaram saber do Programa “Evoluidade” através de colegas que haviam participado do mesmo. S4 disse, “...teve colegas que antes já tinham participado do Programa, aí falaram e aí eu disse, não! Vou me inscrever, foi a melhor coisa.”. Por outro lado, S3 e S10 tomaram conhecimento por estarem

mantendo contato com a CSQV, através de encaminhamento da Seção de Perícia Médica. Já S6 e S7 souberam do “Evoluidade” pelo fato de trabalharem na própria PROGEP e no mesmo andar em que eram realizados os encontros do PE, conforme relata S7, “*Fui convidada para as reuniões que ocorriam no 4º andar*”.

Sendo assim, observa-se que a divulgação de um PAA pode se dar de maneiras diversas, e conforme abordado por França e Carneiro (2009) pode ocorrer em três momentos para se fazer chegar ao público alvo, o momento de sensibilização, que seria o momento de alcançar os indivíduos de forma a gerar o interesse pelo assunto, realizando palestra sobre trabalho e aposentadoria e apresentando o projeto do PPA, o módulo informativo, com palestras e seminários com profissionais das áreas de interesse que foram identificadas como de interesse no projeto do programa e o módulo formativo com a realização de trabalhos em grupo para o aprofundamento dos tópicos.

Com relação à divulgação do PE, compreende-se que é iniciada antes do momento de sensibilização do público alvo, percebeu-se que apesar de existirem os processos formais de divulgação, através da emissão de informações na página da UFPel, da comunicação via rádio da instituição, da divulgação via afixação de cartazes nos diversos ambientes da universidade, bem como o envio de memorandos para as chefias das unidades e de e-mails para servidores, há meios de divulgação informais e paralelos, através das recomendações de quem já participou do PE, dos encaminhamentos para o programa por meio de outras unidades do órgão ou pelo interesse espontâneo do servidor, já que possuía conhecimento a respeito do mesmo.

A segunda parte da primeira pergunta buscou identificar a motivação do servidor para participar do PE. Assim, das 11 (onze) servidoras entrevistadas, S1 e S10 identificaram o medo de se aposentar como o principal motivo para participar do Programa, utilizando diretamente a palavra “medo” nos seus relatos.

Ao ser questionada sobre o que a levou a se interessar pelo PE, S1 respondeu: “*...é, medo, medo de aposentar, (risos), porque eu sempre fui muito doente com o trabalho....eu me dedicava.*”.

Ainda, outras respondentes expressaram sentimentos semelhantes ao usarem termos como “coragem”, conforme mencionou S2, “*... já estava passando o tempo e eu não tinha coragem de me aposentar...*”. A palavra “receio” também foi citada, S8 afirma, “*Eu estava muito resistente quanto à aposentadoria, eu tinha um*

*certo receio de me aposentar e ficar deprimida*". Por sua vez, S11 relatou ter "dúvida" quanto a aposentar-se, *"...eu tinha aquela coisa de querer me aposentar e ao mesmo tempo não queria me aposentar, né?"*.

As opiniões referidas remetem ao que salientam Pazzim e Marin (2016), quando dizem que os momentos que antecedem a aposentadoria, para muitos, são geradores de sentimentos confusos e ambivalentes, trazendo ansiedade e gerando diferentes medos. Sentimentos estes que são causados, conforme Ashforth (2001), pela ocorrência de uma transição entre papéis, que se configura quando o indivíduo deixa de desempenhar um papel, passando a desempenhar outro, situação que cobra daquele uma adaptação sob pena de causar-lhe, até mesmo, riscos psicológicos.

Já as respondentes S3, S7 e S9 mencionaram a preparação para a aposentadoria como algo interessante ou que já fazia parte de suas vidas, assim, S9 expressou, *"...eu achei uma coisa muito impor...interessante esse trabalho do "Evoluidade" onde falava que era uma certa preparação pra ti te aposentar, pra ti mudar o teu estilo de vida..."*. Por sua vez, S7 relatou sua decisão por preparar-se para a aposentadoria, *"...eu vou me preparar, eu já vou começar a me preparar pra aposentadoria..... faltava acho que uns dois ou três anos antes de eu me aposentar quando eu comecei"*.

Observou-se nas respostas de S9 e S7 a ausência de expressões que remetesse à ansiedade, ficando explícito o interesse pela preparação para a aposentadoria. Tal fato corrobora com o que afirmam França e Soares (2009) quando identificam os PPAs como meio de promoção do bem-estar do futuro aposentado, pois ficou evidenciado pelas respostas das entrevistadas um certo grau de confiança e conforto ao se referirem ao PE e a possibilidade de preparação para o novo momento de vida.

Ainda nas respostas das entrevistadas foram identificadas as vontades de interação e diálogo com outras pessoas, como relatou S4 *"...eu me interessei porque eu vi que, assim, uma maneira da gente poder conversar com outras pessoas e dialogar sobre esse processo de se aposentar e tudo..."*, bem como de desestressar, conforme S6 referiu, *"...me aposentar era um sonho...eu nunca tive problema, né? de aposentadoria...a minha cabeça tava muito bem pra encarar uma aposentadoria, foi mais pra ter um momento de..., pra desestressar junto com o grupo."*

A entrevistada S4, ao revelar a necessidade de interação e diálogo com

outras pessoas, trouxe a inquietação do momento pré-aposentadoria que é sinalizador do início do processo de transição, o qual culmina na aposentadoria e que, conforme Murta, Leandro-França e Seidl (2014) exige mudanças e readaptações na vida dos indivíduos. Nesse sentido, Zanelli, Silva e Soares (2010) indicam que os indivíduos podem ser orientados para o enfrentamento das dificuldades da transição, através de um PPA que tem como um de seus objetivos o incentivo à reflexão sobre as alternativas de enfrentamento às dificuldades surgidas nesse momento.

Já, a servidora S6 manifestou que sua motivação para participar do PE não foi a necessidade de preparação para a aposentadoria, uma vez que com relação a isso estava muito tranquila, possuindo muitos projetos por realizar, mas sim, sua participação se deu pela satisfação de interagir com o grupo, de poder realizar trabalhos, por gostar desse tipo de atividade. O depoimento de S6 pode ser explicado por Wang e Shultz (2010) que trazem a “teoria da continuidade”, pois ficou evidenciada neste caso, não haver um rompimento, mas sim, a vontade de dar continuidade às relações e padrões sociais.

S5 apontou que no fim da carreira começou a sentir a necessidade de encerrar de forma diferente, *“Eu sentia essa necessidade muito grande de encerrar a minha carreira de forma saudável, digamos assim, e que tivesse um ritual de fechamento...”*. Pelo depoimento da entrevistada foi possível identificar o reconhecimento de que se aproximava o momento da transição. Conforme apontado por Wang e Shultz (2010), há a necessidade de sair de um papel para entrar em outro, sendo sentida pela servidora a necessidade de algum “ritual” de encerramento, que no caso foi suplantado pela participação no PE.

### **7.1.2 Temas significativos tratados pelo Programa “Evoluidade”**

A segunda pergunta buscou saber quais temas abordados pelo Programa “Evoluidade” chamaram mais a atenção das entrevistadas.

Para responder a esse questionamento, S3, S7, S8 e S9 mencionaram que todos os temas tratados no PE lhes chamaram a atenção e foram interessantes. Sendo que na opinião da entrevistada S3, não existiu um tema, porque todos foram trabalhados gradativamente, com muita competência, abarcando vários aspectos da

vida, através de técnicas diferenciadas e pertinentes.

A entrevistada S8, também ressaltando a importância de todos os temas abordados no PE complementou, dizendo que gostou muito de encontrar colegas de outras áreas ou de área semelhante à sua em um ambiente mais leve, pois isso fez muita falta durante todo o seu tempo de Universidade, pelo fato de seu trabalho ser muito solitário.

Por sua parte S9 respondeu,

*“...todos foram importantes né? pra formação da gente, tá? é, uma coisa assim que eu destaco bastante que foi a apresentação do SEBRAE lá pra se a gente quisesse começar alguma atividade que fosse remunerada ou que fosse, quisesse abrir alguma empresa, né? Outra coisa também foi um rapaz que lidava bastante com, vamos dizer assim, com ações, com a, assim, a parte financeira, sabe? pra gente dar uma orientação boa como trabalhar com o dinheiro essas coisas assim, né? entre outras coisas né? mas eu acho que essas duas principais chamam bastante a atenção pra ti ajudar....ah, e principalmente a preocupação com a gente de como ia ficar a nossa saúde depois que mudasse esse estilo de vida, isso aí foi muito interessante...”(S9).*

O tema saúde foi lembrado e referido como importante pelas entrevistadas S2, S5, S6 e S9, sendo a manifestação de S5,

*“...me lembro que teve um professor da educação física, eu acho que ele era, que ele falou da questão de saúde, de como tu te colocar pra ajudar as pessoas a se organizarem, e colocar exercícios na vida, exercícios físicos e mais alimentação, esse foi bem interessante...mas basicamente todos os temas que foram propostos assim foram bem interessantes...”*

Zanelli, Silva e Soares (2010) sugerem, que com relação ao assunto saúde, um PPA deve trabalhar a concepção de ser humano em sua totalidade, conduzindo ao entendimento do que é saúde, as formas de prevenção de doenças, as consequências de maus hábitos ao longo da vida, abordando também o processo de adoecimento, para que o futuro aposentado saiba antecipar-se às questões de saúde que poderão estar presentes em sua nova etapa de vida.

As respostas de S10 e S11 destacaram que dos assuntos abordados o que mais lhes chamou a atenção foi a apresentação sobre o significado do termo “aposentadoria”, assim S11 respondeu,

*“uma das coisas que eu realmente, me chamou a atenção e que eu não esqueço foi justamente a Maria Helena falando da questão da terminologia “aposentado” que é, tipo ficar no aposento, então que a ideia que a gente tinha vinha assim dessa questão...a palavra em si nos trazia isso e que, né? e que talvez por isso que a gente tinha essa questão de tanto receio....E eu acho que foi essa, foi a que me chamou mais a atenção, que me fez, assim,*

*realmente mudar até o pensamento, que de repente eu nem tinha me dado conta disso, porque dos meus medos” (S11).*

Para Zanelli, Silva e Soares (2010) é de fundamental importância que o aposentado tome consciência e reveja seus valores em relação à aposentadoria, imprimindo resistência às internalizações autodepreciativas.

Ainda foi destacado por S1 que dentre os temas trazidos pelo PE, foi muito importante a presença dos colegas dos “Recursos Humanos” para esclarecimentos e de colegas já aposentados relatando suas experiências e oferecendo conselhos.

Destacam Zanelli, Silva e Soares (2010), que são importantes os exemplos de situações já vividas por aposentados, pois isso levará àquele que está se preparando para a aposentadoria a refletir a respeito de suas possibilidades na nova etapa, adotando uma nova concepção do papel de aposentado, enfrentando estereótipos existentes e contribuindo para uma mudança social com relação ao seu novo papel.

S5 e S7 relataram como muito importante uma dinâmica realizada durante o curso, que referiram como “a roda da vida”, cujo objetivo era perceber dentre os diferentes aspectos da vida, como saúde, lazer, relacionamentos, entre outros, em quais as pessoas se encontravam deficitárias.

De acordo com a psicóloga Maria Helena Silveira, da equipe da CSQV, a dinâmica trazida no PE e referida como a “roda da vida” trata-se da “Roda de Satisfação da Vida”, que conforme Araújo (2012) é um instrumento de autoconhecimento ausente dos ambientes de educação formal e de trabalho, este último, enxergando o ser humano apenas como parte do processo produtivo, e assim sendo, desprovido de suas necessidades de realização pessoal. Esta dinâmica tem o intuito de ajudar as pessoas a se conhecerem, avaliarem suas preocupações, refletir sobre os contextos sociais e decidir sobre o curso de suas ações.

Pelas respostas obtidas junto ao grupo de onze entrevistadas, observou-se inicialmente, que os tópicos abordados pelo PE atendem ao que é preconizado pelo art. 5º, VII da Portaria nº 12/2018 SGP/MPDG, supra citada à página 50 deste estudo, que refere à promoção da saúde, atividade física, alimentação saudável, estimulação de processos cognitivos, dos vínculos sócio afetivos, do planejamento financeiro, lazer, ocupação, dentre outros temas que nos PPAs possam vir a ser identificados como relevantes.



### 7.1.3 Contribuição do Programa “Evoluidade”

A terceira pergunta tratou de identificar a contribuição do Programa “Evoluidade” nos momentos pré e pós aposentadoria, sendo respondido pela entrevistada S1 que no momento pré-aposentadoria a contribuição do PE foi no sentido de alertá-la para procurar ter outras atividades, ocupar a cabeça e não ficar parada, enquanto que no momento pós-aposentadoria foram os aconselhamentos relativos à parte financeira e à consciência de que havia vida após a aposentadoria que a ajudaram.

S8, relata que sem dúvida o PE contribuiu para seu momento pré-aposentadoria, pois a partir dele foi que começou a olhar mais para a aposentadoria, dando-se conta de que *“eu ia ter que sair”* e tendo que pensar no que fazer com o *“tempo que teria depois”*. Complementa, dizendo que o PE a fez caminhar com mais tranquilidade para fazer o fechamento da vida profissional e que para os dias atuais o PE trouxe leveza para encarar o momento.

O que é manifestado por S1 e S8, remete à Zanelli, Silva e Soares (2010), que identificam a aposentadoria como uma possibilidade de reflexão sobre a vida e a forma como foram enfrentados os desafios encontrados até então, sendo agora possível resgatar questões preteridas, devido à falta de tempo, e reordenar a escala de valores e necessidades de cada um para o novo ciclo de vida.

S2 afirma, quando questionada se o PE contribuiu com seu momento pré-aposentadoria, *“Sim, muito, muito, muito, tanto que eu repeti, eu fiz 2018 e 2019...se tivesse em 2020 eu também ia...”*. Com relação a seu momento atual, de aposentada, respondeu que trouxe do PE para sua vida, o planejamento dos cuidados com a saúde. S2 também fez referência ao “Café com Arte” dizendo que continua se encontrando com as colegas, um grupo de quatorze servidoras, cuja iniciativa para os encontros pós PE partiu do próprio grupo que ao encerrar o ano não queria perder o contato, os encontros, as atividades, a convivência, e disse, *“em 2019 a gente pintou e bordou, né? ....esse grupo tá lá, nós agora, depois das vacinas, o pessoal já disse, vamos nos encontrar, estamos com saudade...”*.

Por sua vez, S9 relatou que o PE aprimorou sua necessidade de mudar, pois queria manter, após a aposentadoria, uma atividade que não fosse só a rotina de casa. Ressaltou como muito importante a existência do grupo “Café com Arte”

vinculado ao PE, que não só se manteve durante a edição do Programa, mas que, por vontade das integrantes vinculadas ao projeto, se estendeu para o espaço extra-institucional, passando a ter reuniões semanais, nas casas das egressas do PE, transformando-se numa atividade, não só, com o objetivo de ocupar o tempo livre trazido pela aposentadoria, mas com uma proposta de convívio saudável, apoio mútuo, convivência e interesses comuns, conduzindo a uma melhor qualidade de vida, o que é citado pela entrevistada, que complementou, *“Eu acho que me ajudou muito, né? ter criado isso dentro do programa e que a gente pôde levar pra fora isso aí”*.

Observa-se nos relatos de S2 e S9 a referência à vontade destas participantes do PE na continuidade do projeto “Café com Arte”, a ponto de seguirem promovendo encontros mesmo com o encerramento da edição do PE e com a efetivação de suas aposentadorias, o que pode remeter à “teoria da continuidade”, de Wang e Shultz (2010) que concebem a aposentadoria não como um perda de papel social, mas como uma chance de manutenção das relações sociais e padrões de estilo de vida, contribuindo, conforme Atchley (1999), para que com a aposentadoria não haja rupturas, o que contribui para um melhor ajuste.

Conforme relato de S10, havia, de sua parte, medo com relação à aposentadoria, mas à medida que foram sendo tratados os temas dentro do PE, começou a ver que além do trabalho existem outras possibilidades, então começou a planejar-se para o novo momento de sua vida, pois até então pensava em se aposentar mas não no que fazer após a aposentadoria. Referindo-se à contribuição do PE para o momento atual, de aposentada, diz que *“...o PE te dá uma luz para o que te espera depois de aposentada...”* e que sua concepção de aposentada mudou muito, tendo planos para sua vida que descobriu no PE.

S11 disse que, diante de suas inseguranças frente à decisão de se aposentar, o PE ajudou bastante para que tomasse essa decisão, pois através dos conteúdos abordados no Programa, como a importância da atividade física e do planejamento financeiro, pode perceber que sua vida não iria mudar em função da aposentadoria.

Os sentimentos de medo, expresso por S10, e insegurança, expresso por S11, conduzem ao que afirmam Pazzim e Marin (2016), com relação aos momentos que antecedem a aposentadoria, momentos de dúvidas, com sentimentos de ambiguidade e oscilações de desejos, por antecederam uma transição.

#### 7.1.4 Manutenção dos vínculos após o Programa “Evoluidade”

A questão quatro buscou conhecer se houve a continuidade do vínculo dos respondentes com o Programa “Evoluidade” e/ou entre eles após a aposentadoria.

Pelas respostas obtidas identificou-se que das onze entrevistadas, três, S3 S5 e S6, não mantiveram mais contato com o PE, nem com o grupo de colegas do curso, sendo que S3, ficou impedida pelo fato de assumir compromissos profissionais, fora da cidade e fora do estado, pois não se aposentou imediatamente após o PE e S5 desvinculou-se por haver mudado de cidade com a aposentadoria, mas mencionou que se tivesse permanecido em Pelotas, com certeza, ainda estaria reunindo-se com as colegas do PE.

S2 e S11 informaram seguir mantendo vínculo e fizeram referência aos encontros do “Café com Arte” que, segundo elas, continuam existindo mesmo após o término do PE. Conforme S2, é um grupo de, aproximadamente, quatorze servidoras que seguem se reunindo, pois não querem perder o contato após o encerramento do curso.

S11 referiu que desconhecia se o Programa “Evoluidade” continuava *“...fazendo alguma coisa pro pessoal que já se aposentou...”*, mas que foi através dos encontros, principalmente das oficinas que foi criado um grupo, de aposentadas e não aposentadas, chamado “Café com Arte” que seguiu se encontrando a cada 15 dias e fazendo oficinas, com encontros nas casas das integrantes. Ainda referiu que o grupo, basicamente feminino, *“...acho que até é uma tendência do “Evoluidade” esse de que as mulheres procurem mais...”*, e que a intenção das reuniões é a de fazer a oficina de artesanatos, não havendo um *“...tema de discussão já pré-programado...”*, tampouco sendo promovido pelo Programa “Evoluidade”.

S9 identifica que estar vinculada ao grupo criado no PE e que esse convívio foi estendido para fora do âmbito do programa a ajudou muito, por ser *“...um aprendizado de coisas diferentes que nos mantém mais saudáveis, né? com o cérebro mais ativo, né? e claro, no momento em que tu tá convivendo com as pessoas num aprendizado de coisas novas, tu acaba criando o interesse, um interesse comum de todos, né? e de manter aquilo ali, porque foi uma coisa que te fez bem...”*.

S1, S4, S7 e S10 relataram continuar mantendo contato através de um

grupo de *WhatsApp*. Complementando, S10 diz que através desse grupo continuam conversando e compartilhando as artes que fazem e “algumas coisas”, lamentando não haver encontros presenciais neste momento de pandemia. S10 ainda lembrou que havia uma ideia de criação de um projeto, por parte do PE, voltado aos aposentados, e que seriam práticas de oficinas e artes, “um tipo” de “Café com Arte”, mas que também foi interrompido pela pandemia.

Com relação ao grupo de *WhatsApp*, a S4 informou que o mesmo se originou a partir da pandemia, em março de 2021, ocorrendo reuniões virtuais semanais, com presença de integrantes do PE, e que surgiu da necessidade do grupo do “Evoluidade” em continuar se falando.

Por sua parte, S8 informou que o grupo de *WhatsApp* passou a se reunir semanalmente no início de 2020,

*“... tinha um dia marcado em que o pessoal entrava ali, participava da conversa e tal, então isso manteve o grupo unido por um bom tempo. Esse grupo ainda existe, ele não é tão ativo quanto era no início, mas ainda temos notícias uns dos outros e em caso, sei lá, em caso de necessidade, até a gente se comunica, né? por ali”(S8).*

Segundo Bendassolli (2009) o trabalho se constitui em um dos aspectos de identidade dos indivíduos, sendo fonte de reconhecimento social, autoestima e autorrealização. Assim sendo, o momento da aposentadoria, para muitos, é marcado por grande dificuldade de desapego do papel social até então desempenhado, o que dificulta a transição para o novo papel. Porém, de acordo com Murta (2014) o fortalecimento dos laços afetivos com familiares e amigos, bem como a expansão desses laços, contribuem para a adaptação e o bem-estar daquele que está a se aposentar, daí a inclusão dessa temática nos PPAs.

### **7.1.5 Planejamento para a aposentadoria**

A quinta pergunta visou identificar a questão do planejamento para a aposentadoria e se o Programa contribuiu com este processo.

Respondendo a esta questão, a totalidade das entrevistadas afirmou que sim, que se planejaram para a aposentadoria, conforme está descrito a seguir.

Assim, S1 disse vir se preparando ao longo de dez anos para a aposentadoria, inclusive adquirindo bens móveis e um imóvel para o futuro.

Já S2 informou que começou a se planejar para a aposentadoria depois dos trinta anos de serviço, e complementou, *“Eu só queria pensar só em trabalhar...eu não queria pensar nessa parte porque realmente era difícil... eu gostava muito do que eu fazia...”*.

A entrevistada S3, ao falar sobre planejamento para a aposentadoria respondeu que vinha se programando há um ano e meio ou dois antes de se aposentar, pois já estava em tratamento de saúde e vinha trabalhando suas questões internas, assim, à medida que ia melhorando começou a ser questionada sobre se estava pensando a respeito da aposentadoria. Porém, há aproximadamente dez anos já vinha trabalhando com a terapia holística e já sabia que sua vida ia ser voltada para esses atendimentos.

Por sua vez, S4 respondeu que pensou no assunto quando começou a chegar mais perto, aproximadamente uns dois anos e meio antes, pois apesar de ter completado o tempo de serviço exigido, ainda não tinha a idade mínima exigida para a aposentadoria .

S5 respondeu que se preparou muito para a aposentadoria, através de terapia, para decidir se ficar trabalhando ou não, pois ao mesmo tempo que gostava muito do que fazia queria, também, vivenciar outras coisas que o trabalho não permitia.

S6 disse estar muito consciente do que queria e ansiava pela aposentadoria, pois já planejava há muito tempo, então, só esperou alcançar o topo da carreira para se aposentar.

S7 revelou que faltando aproximadamente dois ou três anos para a data da aposentadoria, foi convidada a participar do PE, e então se preparou e se planejou para a aposentadoria.

S8 respondeu que se preocupava com o assunto e que vinha já há algum tempo se preparando para a perda salarial que iria ter com a aposentadoria. Também se preparou psicologicamente, mas ainda não estava pronta, o que veio a ocorrer com a participação no PE.

S9, afirmou que sempre teve a preocupação de se aposentar de forma que continuasse com qualidade de vida, dizendo que para isso começou a se organizar muito cedo.

S10 referiu que por gostar tanto de trabalhar, sentindo falta do trabalho até mesmo quando saía de férias, até uns 3 anos antes de se aposentar não pensava

na aposentadoria, porém, por questões de saúde, teve esta como uma alternativa, mas não porque desejasse se aposentar. O planejamento da aposentadoria começou já dentro do PE e foi o que a fez enxergar outras possibilidades, melhorar sua auto-estima e decidir a favor da aposentadoria por opção e não por fuga.

S11 respondeu, que começou a pensar na questão quando estava chegando o tempo de se aposentar, revelando que *“...o “Evoluidade” serviu pra eu avaliar minha situação e ver que, realmente, o que eu ia, teoricamente perder, né? a gente sempre diminui salário ali, ao mesmo tempo, eu também iria melhorar noutra sentido”*.

Note-se que todas as entrevistadas responderam de maneira afirmativa quando questionadas a respeito da presença do planejamento para a aposentadoria em suas vidas, surgindo esse planejamento, na maioria dos casos, bem próximo ao momento dela ser uma realidade. A esse respeito, Murta, Leandro-França, Seidl (2014), entendem mais adequado que o planejamento para a aposentadoria se inicie precocemente, no início ou meio da carreira para que sejam otimizados os resultados alcançados com o mesmo.

Os referidos autores defendem a ideia de ampliar o foco da preparação que ocorre entre dois a cinco anos antes do momento da aposentadoria para um processo permanente de aprendizagem e desenvolvimento que acompanharia a carreira do início ao fim, e se faria presente também após a aposentadoria. Entendendo ser mais adequado o uso do termo “educação para a aposentadoria” em contraposição ao termo “preparação para a aposentadoria” por possuir uma dimensão longitudinal e apresentar uma ação mais abrangente.

Na resposta da entrevistada S10 nota-se que um fator que colaborou para retardar o planejamento para a aposentadoria foi a questão da centralidade do trabalho que para Zanelli, Silva e Soares (2010), força o indivíduo ao desequilíbrio entre carreira e vida profissional fazendo com que não haja tempo para o planejamento de vida e a construção de projetos.

Ainda vale ressaltar que as respostas de S8 e S10 evidenciam a importância do PE como impulsionador do planejamento na vida dos, então, futuros aposentados.

### 7.1.6 Transição para a aposentadoria

A pergunta 6 (seis) tratou de identificar a contribuição do Programa “Evoluidade” no momento de transição e adaptação à vida de aposentada.

A entrevistada S1 relatou que nos primeiros dias sentiu bastante a mudança de rotina, mas se adaptou bem, pois já tinha planejado viver onde vive agora e complementou, *“o PE ajudou a botar na gente que tu tens que ter uma atividade que te relaxe, distraia”*.

S2 respondeu que não teve nenhum problema de adaptação, pois seu dia *“tinha que ter 48 horas”*, e expressou com relação ao PE, *“a gente veio bem preparado de lá sabendo que não podia ficar parada. Tive que me reinventar com a pandemia e fiz cursos on line”*.

A respondente S3 relatou, *“...eu precisei me aposentar, eu não quis me aposentar, eu não estava mais conseguindo me adequar àquele ambiente de trabalho”*. Antes da aposentadoria, ela ainda pode exercer sua atividade em outra instituição e no seu retorno à instituição de origem, fazer o *“fechamento”*, dizendo que *“foram três anos bem envolvida”*. Ela considera que foi uma transição gradual e julga que hoje poderia fazer o rompimento ficando bem, pois antes não tinha essa certeza, por achar que seria muito doloroso. Revela também, que atualmente não enfrenta nenhuma dificuldade e ainda está trabalhando como voluntária em um grupo de pesquisa na UFPel, auxiliando alunas de mestrado e doutorado, porém vê o processo acadêmico cada vez mais distante dela, ao mesmo tempo em que se sente mais próxima da nova realidade.

Para S4 a transição foi uma adaptação e como manteve atividades, diz não ter sentido a mudança, *“foi natural”*, *“parei de ir ao trabalho, mas continuei com outras atividades”*, afirmando que anteriormente estava faltando tempo em sua vida. Disse que se envolveu com filhos e família e que já estava com sua *“cabeça trabalhada”*, pois já tinha planejado, mas que o PE deixou tudo claro e a ajudou muito no depois.

A entrevistada S5 respondeu que aconteceram várias coisas a partir de sua aposentadoria, pois imediatamente mudou-se de cidade, transformando sua vida totalmente e que isso já fazia parte de seu planejamento para a aposentadoria. Então, iniciou um período de adaptação, envolveu-se na construção de sua nova

casa, e que recém agora está em um período mais tranquilo, *“Pela 1ª vez estou me permitindo seguir meu sentir não só o atuar”*. Revela não poder afirmar que foi muito fácil a mudança, mas foram dificuldades naturais.

S6 afirma que sua transição foi muito tranquila, pois planejou um ano antes como faria, disse que saiu de férias e não retornou mais, pois acha as despedidas muito tristes. Revelou ver a aposentadoria como um prêmio, afirmando que a merecia e a queria muito. Com relação ao PE disse, *“Já fui com a cabeça bem feita para o PE. Sempre foi tudo muito bem resolvido”*.

A resposta de S7 revela uma transição difícil, *“Foi muito difícil... pra mim foi tudo muito bom, o acompanhamento, a preparação... muito bom lá, no curso... mas foi o em casa, depois...”*, afirmando que foi no contexto familiar, pelo fato de não sentir-se acolhida que não se sentiu bem, mas reagiu, procurando diferentes formas de apoio e hoje diz se encontrar bem e haver superado tudo.

S8 revelou que vinha se organizando mentalmente para o momento da aposentadoria, mas era muito complicado pensar em entregar o registro profissional e revelou que foi no PE que uma fala a fez entender que sendo uma vez profissional, seria sempre profissional, pois apesar de deixar de exercer sua profissão, não deixaria de ser o que era por estar se aposentando, e expressou *“...Ainda hoje lembro disso...isso deu uma certa amenizada no caminho”*. Disse que foi caminhando devagar, pensando, se organizando e que *“sem o PE eu não teria encarado com tanta clareza cada passo”*.

Para S9 a aposentadoria era algo que estava querendo, pois sua vida estava muito corrida e já estava organizada para ter outras atividades, não teve dificuldades de adaptação.

*“Claro, tu gostas de trabalhar, tu gostas de ser útil, né? ...e isso te dá uma satisfação pessoal muito grande...essas coisas a gente sente falta depois que tu te aposenta, né? mas fica um carinho enorme por aquele local que tu trabalhou, pelas pessoas que se conheceu, tivesse a oportunidade de conviver, grandes e grandes amigos que tu faz dentro da Universidade né? então eu, eu sou muito feliz né? por ter passado por lá, ter passado por isso aí e que tudo acabou se encaixando da melhor forma possível com esse curso que ajudou a gente bastante pra se preparar pra depois disso, porque quando tu tá trabalhando tu sabes que vai te aposentar mas tu não ficas pensando, tá, eu vou fazer o que agora? ...Como é que tu vai preencher o teu tempo, essas coisas e o PE trouxe muito isso”.*(S9)

S10 respondeu que para ela a transição foi muito natural, mas achava que seria mais difícil e que sentiria falta do trabalho pelo fato de gostar muito de



trabalhar, porém, expressou, *“não consegui nem sentir que estava aposentada”*, pois neste momento está envolvida com apoio aos cuidados de sua neta, o que lhe dá muito prazer. Ainda afirma ser uma servidora aposentada, mas ativa. Complementou, dizendo que há uma vida além do trabalho e que o PE *“é pra tu teres a certeza de que queres te aposentar”* e saber o que é a tua vida além do trabalho.

A respondente S11 disse ter sido tranquila a transição e que a mesma coincidiu com a questão da pandemia, não sabendo precisar se esse fator interferiu, porém, afirma não ter sentido a falta do trabalho, uma vez que já estava envolvida com outras atividades. Apesar disso, refere ter sentido o momento da oficialização da aposentadoria, afirmando que *“bate uma sensação bem, bem estranha nessa hora...é uma sensação de perda, sei lá, é alguma coisa bem estranha...”*. Apesar de considerar-se preparada por ter participado duas vezes do “Evoluidade”, ainda sentiu-se angustiada naquele momento.

As respostas das entrevistadas evidenciam diferentes posturas adotadas pelas servidoras na transição da vida laboral para a vida de aposentada, momento este que conforme identificado por Zanelli, Silva e Soares (2010), pode constituir-se em uma oportunidade de desenvolvimento pessoal ou criar um ciclo de desequilíbrios e infelicidade. Identificam os autores, que esse momento de transição exige do indivíduo um preparo tanto psicológico como social para conseguir aceitar, descobrir e assumir um novo papel e significados para a vida. Nesse sentido, as falas da entrevistadas S1, S2, S4, S8, S9 e S10 evidenciam a importância de um PPA.

Na resposta de S3 se identifica que o fator motivador da decisão de aposentadoria foi a dificuldade de adaptação ao ambiente de trabalho, não sendo afetada sua identificação com a execução de tarefas relacionadas ao mesmo, traduzidas pelo trabalho continuado em outra instituição e pelas orientações à discentes realizadas até hoje.

Na fala de S3 percebe-se que mesmo a aposentadoria tendo sido precipitada pela questão da falta de identificação com o ambiente de trabalho, o que conforme Wang e Shultz (2010), dentro da teoria da transição e ajuste de aposentadoria seria uma variável positiva para a adaptação ao processo, isso não ocorreu, uma vez que havia uma grande identificação e satisfação da entrevistada com seu trabalho. Porém, percebeu-se que com a preparação para a aposentadoria e o planejamento

gradativo realizado, com uma mudança de ambiente e sua valorização no trabalho, pode S3 fazer uma tranquila transição e hoje sentir-se bem, executando novos projetos de vida, a ponto de afirmar, *“hj eu poderia fazer o rompimento, mas eu não tinha essa certeza antes”*, evidenciando a importância de uma preparação para a aposentadoria.

A fala de S7 confirma a necessidade apontada por Zanelli, Silva e Soares (2010), com relação à inserção da família no processo de orientação para a aposentadoria para que haja uma reflexão a respeito de como receber o aposentado em casa após seu retorno, pois, conforme afirmam os autores, a família pode atuar tanto como instrumento de liberdade como de opressão, só dependendo da vontade e capacidade desta de questionar valores postos e de propor novos que possam conduzir à emancipação de seus membros. E assim, dependerá dessa interação familiar destruir o estigma de que o aposentado é uma pessoa que volta ao lar para “pôr o pijama”.

Nesse mesmo sentido, Murta, Leandro-França, Seidl (2014), recomendam que como forma de facilitar a adaptação do aposentado à nova fase é importante que os PPAs incluam membros da família nos encontros que tratam do planejamento da aposentadoria e do fortalecimento dos laços afetivos.

Nas falas de S8 e S11 foi percebida angústia com relação ao momento de oficialização da aposentadoria, mas que pôde, de acordo com os relatos, ser amenizada pelas abordagens do PE. Nesse sentido, Murta, Leandro-França, Seidl (2014) indicam que os PPAs devem discutir temas relacionados à identidade e valores dos indivíduos, como forma de facilitar o entendimento de que o papel profissional não pode predominar sobre os demais, de forma que o indivíduo, quando chegue o momento de sua aposentadoria, não tenha sofrimento e não perca sua referência de identidade.

### **7.1.7 Vida de aposentado**

A pergunta 7 (sete) tem a intenção de identificar o sentimento atual das entrevistadas diante de seu papel de aposentada, bem como a continuidade de suas vidas.

Pelas respostas alcançadas se observa que a totalidade das respondentes

afirmaram sentir-se bem como aposentadas.

S1 diz que se sente bem, com seu dever cumprido e que no momento não desempenha nenhuma atividade voluntária ou remunerada, mas para o futuro deseja viajar muito e ver mais a família.

S2 respondeu sentir-se plena com a aposentadoria e muito bem graças ao PE. Já criou uma empresa, tendo como planos para o futuro, a continuidade da mesma.

S3 diz sentir-se muito bem e super realizada, porque em sua carreira profissional deu o seu tudo. No momento realiza algumas atividades como voluntária e para o futuro pretende incrementar e implementar suas atividades como terapeuta holística.

S4 afirmou sentir-se bem e estar bem resolvida, estando no momento voltada para a família. Sobre o futuro, deseja a realização profissional dos filhos e ter uma vida normal, continuando a estar ativa, e caso sinta necessidade, voltará a trabalhar.

S5 em sua resposta referiu não sentir-se aposentada, pois segundo ela,

*“...aposentada é quem vai para os aposentos, eu não vou ir pra aposento nenhum, eu sou uma pessoa que encerrei minha carreira e simplesmente estou na vida, kkkk “ e complementou, “Simplesmente eu faço outras atividades diferentes da que eu fazia.... olho pro passado agradeço, sei que fiz muito bem feito as coisas que eu fiz, mas não é algo que, ahhh não quero nem ver mais na frente, mas também não é naquela, ai que saudade, não, é algo que encerrei realmente..fiz parte, mas foi, e agora faço outras coisas...”.(S5)*

S6, S7 e S10 relataram sentir-se bem e estarem envolvidas com a família, auxiliando com os netos. S10 referiu que se não estivesse ocupada com a neta, provavelmente não estaria tão bem como está, enquanto que S6 e S7 disseram que desenvolvem atividades de voluntariado. As três respondentes possuem planos de realização de atividades diversas já desejadas anteriormente e de viajar muito, inclusive duas delas possuem planos de mudança de estado para viverem mais próximas dos filhos e netos.

S8 respondeu estar muito bem adaptada a seu momento de aposentada não possuindo nenhum sentimento negativo e tendo o objetivo de estudar e aprender, continuando com a mente ativa para retardar as doenças que chegam com a idade e assim poder se manter independente ao máximo que puder.

S9 respondeu que se sente muito bem, e estar aposentada é o que queria, pois está tranquila e pode cuidar dos netos, sair e viajar quando possível, revelando

gostar muito de ser aposentada e ter liberdade.

S11 afirmou, “*é muito bom a gente se aposentar*”, e que atualmente está envolvida com atividades culturais de um Centro de Tradições Gaúchas (CTG) por causa de sua filha. Quanto aos planos para o futuro, disse não possuir por ser esta uma característica sua.

Pode-se observar que as atividades relacionadas ao núcleo familiar estão presentes nas respostas de sete das onze respondentes, já seja no sentido de reaproximação com a família, por agora existir mais tempo livre ou na intenção de colaborar com os filhos na criação de netos.

Para Zanelli, Silva e Soares (2010) a condição de aposentado propicia a reflexão a respeito de como foram conduzidas as relações da vida, podendo fazer surgir para o indivíduo diversas questões que, por exacerbação do tempo dedicado ao trabalho, foram postergadas durante anos. Assim, ocorre com as relações familiares, que com a aposentadoria passam a ocupar lugar de destaque na vida do aposentado ao mesmo tempo em que proporcionam uma reinserção deste nas atividades do lar, fazendo-o sentir-se útil e, conseqüentemente, sem o “vazio existencial” que a ruptura com o mundo do trabalho poderia causar-lhe.

Nas respostas, também, observou-se que a dedicação ao voluntariado faz parte da vida de algumas das entrevistadas e nesse sentido, afirmam Zanelli, Silva e Soares (2010), que essas ações desempenhadas a título colaborativo são possibilidades onde o aposentado ocupa novos espaços podendo, inclusive, ter a chance de redefinir o que é “estar aposentado”.

As atividades pós-aposentadoria, caracterizadas como empreendimentos também foram identificadas nas falas das entrevistadas, cabendo trazer o apontamento de Murta, Leandro-França, Seidl (2014), a respeito de “capital de identidade”, ou seja, aqueles recursos individuais que se construíram ao longo da vida e que quanto mais abrangentes, maiores as possibilidades de mudança de identidade, facilitando o entendimento da aposentadoria como liberdade. Nesse sentido os PPAs, de acordo com os autores, devem incentivar os participantes a reconhecer e ampliar seu “capital de identidade”.

Sendo a identidade um processo inacabado, o qual o indivíduo deve revisar repetidamente para integrar novas experiências significativas à sua história de vida em curso, pensar em uma nova carreira ou em novas atuações profissionais antes, durante ou depois da aposentadoria está em total consonância com a dinamicidade da identidade”.(Murta, Leandro-França, Seidl, 2014)

### 7.1.8 O aprimoramento do Programa “Evoluidade”

A última pergunta buscou colher junto às entrevistadas suas impressões a respeito do Programa “Evoluidade” através das experiências vivenciadas por esse grupo de servidoras.

Nas respostas das entrevistadas foram observadas como mais relevantes as considerações a respeito da divulgação do programa, de sua antecipação e de sua continuidade após a aposentadoria.

Com relação à divulgação do PE, S3, S8 e S11 demonstraram preocupação com a questão, indicando que a mesma deveria ser mais ampla e abrangente. Referiu S8, que todos os servidores deveriam ter conhecimento a respeito do programa e de seu objetivo, pois “...a UFPel tem que ter uma forma de chegar a cada um”. Ainda nesse sentido, S3 mencionou que por mais que ela tenha falado do PE aos colegas, não adiantou.

França e Carneiro (2009) indicam como uma das fases de um PPA, a da sensibilização, que consiste no momento do chamamento dos interessados para a preparação para a aposentadoria, devendo se ter o cuidado para que a condução desse momento não resulte em forma de segregação dos futuros aposentados, nesse sentido, França e Soares (2009) indicam que a sensibilização e o chamamento devem ser dirigidos a todos os trabalhadores da organização e não apenas aos que se encontram próximo da aposentadoria.

S11 respondeu que a divulgação do PE deveria ser melhor ou mais ampla e que, no seu entendimento, para que os temas tratados no programa pudessem possibilitar a criação de novos hábitos e cuidados, bem como uma melhor organização financeira do futuro aposentado, a preparação para a aposentadoria deveria começar pelo menos dez anos antes do momento da aposentadoria. E mencionou que cabe às pessoas se abrirem para o PE, pois o programa está muito bem elaborado, mas “as pessoas acham que é só ir lá para conversar” e perdem muito por pensar assim.

França e Soares (2009) identificam que como base, um PPA deve conter um módulo informativo, contendo palestras com profissionais de diferentes áreas sobre aposentadoria, depoimentos de aposentados e a presença de um familiar convidado pelo futuro aposentado. E, um módulo formativo, aprofundando o conhecimento dos

aspectos relacionados à qualidade de vida na aposentadoria. Cada módulo deverá ter a duração de um ano, sendo o módulo formativo indicado para indivíduo que já optou pela aposentadoria. Ressaltam os autores que, alguns conteúdos que fazem parte do planejamento para a aposentadoria e que envolvem fatores de risco devem ser iniciados, tão logo o trabalhador ingresse na instituição e ao longo de toda a carreira.

Nas respostas de S4 , S6, S7, S10 se identifica o desejo de que o PE se estenda para um período pós-aposentadoria, pois conforme S4, deveria existir “o Evoluidade e o Pós-Evoluidade” para que os que estão se preparando pudessem saber das experiências dos que já se aposentaram e para que não se fechasse a porta para estes.

S6 e S10 disseram que se tivessem oportunidade, participaram novamente, enfatizando, S6 respondeu que adorava as palestras e as dinâmicas, sugerindo que o programa poderia ter mais depoimentos de pessoas ou serem levados temas, da parte dos participantes, para serem desenvolvidos, enquanto S7 diz,

*“Hoje eu sinto falta da gente se encontrar de novo pra ter outras conversas... acho que deveria ter de vez em quando um encontro pra saber como é que nós estamos e conversar, se encontrar, eu acho que seria bom ter uns encontros das antigas...”.(S7)*

Com relação ao acompanhamento pós-aposentadoria, França e Soares (2009) recomendam que o mesmo ocorra por até cinco anos, pois por ser o trabalho um indicativo de bem-estar psicológico, a ausência deste pode conduzir a situações de depressão do aposentado. E, em estudo de França e Carneiro (2009) é recomendado que o acompanhamento do aposentado se inicie após dois anos da aposentadoria após o período conhecido como “lua de mel”. Assim, a partir destes autores se extrai que pelo menos por três anos se deve acompanhar o aposentado após o PPA.

As respondentes S1 e S8 manifestaram suas opiniões no sentido de defender a continuidade do PE, enquanto S2 cobrou uma postura de parte da Universidade que “assumisse, realmente”, o Programa, designando um local permanente para o desenvolvimento das atividades do mesmo.

A fala da entrevistada S5 enfatizou a necessidade de o PE abordar a questão de rituais de encerramento, entendendo que o fechamento de um ciclo é o início de outro que abre novas oportunidades, assim, explorando a importância disso, o

futuro aposentado poderá sair agradecido e dando sequência à sua vida.

## 7.2 Resultados das Entrevistas:

Das entrevistas, depreende-se como principais resultados os que passam a ser identificados a seguir.

Com relação à sensibilização para o PE, as respostas evidenciaram que os meios utilizados para alcançar o público-alvo na divulgação do programa não obtiveram o alcance desejado, uma vez que os interessados tomaram conhecimento a respeito do PE através de meios não oficiais. Ainda, deve-se atentar ao relativo interesse pelo programa dado os números trazidos pelas Tabelas 2 e 3, que informam, respectivamente, o número de participantes do PE e o número de aposentados no mesmo ano.

Outro fator que ficou demonstrado, foi que as respondentes tinham claro o que buscavam junto ao PE, sabendo de suas necessidades e das potencialidades do programa para auxiliá-las. Esse fato, apesar de positivo, traz a reflexão a respeito dos demais servidores que não buscaram o programa.

No que diz respeito aos temas tratados pelo PE, foi identificada, de forma geral, a satisfação das entrevistadas com os assuntos abordados no programa. Porém, houve relato de uma pós-aposentadoria difícil frente ao ambiente familiar, sendo isso um alerta para a revisão da abrangência e profundidade de alguns temas, bem como da escolha dos métodos de ensino. Ainda, com relação ao conteúdo, foi trazida importante sugestão de ser incluída a questão dos “ritos de passagem”, para que seja incorporado o aprendizado do saber encerrar ciclos para possibilitar a abertura de novos.

Quanto à avaliação das entrevistadas referente à contribuição do PE para suas vidas, pelas respostas foi possível verificar que o PE contribuiu tanto no momento anterior, como no pós-aposentadoria.

A respeito da manutenção do vínculo com o PE, pode-se identificar, pelas respostas, que a maior parte das participantes sustentaram os vínculos criados a partir do programa, principalmente através do “Café com Arte” e do grupo de *WhatsApp*, cabendo ressaltar que as falas das entrevistadas não revelaram a participação ativa do PE como propulsor e estimulador desses encontros, mas sim,

apontaram uma participação acessória e eventual. Foi respondido pelas entrevistadas que a criação dos grupos ocorreu por iniciativa das participantes do PE, com a intenção de manter a proximidade entre elas, oferecendo apoio mútuo e manutenção da união, não havendo nesses espaços a discussão de temas relacionados ao momento pós-aposentadoria.

Com relação ao planejamento para a aposentadoria, 45% das entrevistadas responderam que este começou a fazer parte de suas vidas apenas com a proximidade da aposentadoria, 36% revelaram que o planejamento para a aposentadoria as acompanhava há bastante tempo, enquanto que para 18% das respondentes isso ocorreu já no transcurso do PE.

No que se refere à contribuição do PE para o processo de ajuste à aposentadoria, das respostas obtidas, identificou-se que 63% das entrevistadas fizeram referências positivas quanto à contribuição do PE para seu momento de transição. E, com relação a como se sentiam em seu novo papel social, todas as entrevistadas responderam que se sentiam bem, sendo que 90% delas afirmaram possuir projetos para o futuro, enquanto 63% disseram estar envolvidas com atividades voluntárias ou remuneradas.

As entrevistadas apontaram, com relação às sugestões para o aprimoramento do PE, a necessidade de maior divulgação, de modo a promover maior conhecimento sobre a que o PE se propõe de fato, assim como divulgar o mesmo de modo a chegar a todos os servidores.

Também foi sugerido pelas respondentes, que a preparação para a aposentadoria deveria ser iniciada pelo menos dez anos antes do momento de aposentar-se, para que o conteúdo abordado no programa pudesse surtir efeito na vida dos participantes.

Por outro lado, entrevistadas, também sugeriram a criação do “Pós-Evoluidade”, integrando às ações sujeitos significativos para relatarem suas experiências pós-aposentadoria, ampliando a participação muito além dos que ainda não se aposentaram. Além disso, convém destacar a demanda de um espaço físico para o PE, o que implica como destaca S2 que “*a Universidade assumira realmente o Programa*”.



## 8. RECOMENDAÇÕES

Com base no resultado das entrevistas e no referencial teórico desta pesquisa, relacionam-se a seguir algumas recomendações de mudanças e melhorias, que ficaram evidenciadas nos relatos e que originaram o Relatório Técnico e a proposta de intervenção, em anexo, na intenção de contribuir para o aperfeiçoamento do Programa “Evoluidade”.

1. Investigar se a divulgação do PE está sendo falha em seu formato e amplitude e/ou tem refletido a valorização social negativa da aposentadoria como etapa de vida. Na primeira hipótese deve ser corrigida a distorção da comunicação através da ação de profissional da área de comunicação social e na segunda hipótese, deve o PE fortalecer seu trabalho nas questões que contribuam para a criação de posturas positivas diante da aposentadoria e para a prevenção ao ageísmo, atendendo ao prescrito pelo inciso IV do art. 4º da Portaria 12/2018 SGP/MPDG.
2. Criar uma via de comunicação com os servidores para a divulgação dos objetivos e conteúdo do PE, estabelecendo uma interação que contribua para a superação de obstáculos e alcançando a meta de ampliar o número de participantes no programa constante nos Relatórios de Gestão 2019 e 2020. Registre-se que o Relatório de Gestão UFPel 2021, não se encontra disponibilizado na página da instituição.
3. Incorporar ao grupo de discussões, quando da elaboração do projeto das edições do PE, um profissional da Coordenação de Comunicação Social (CCS) da instituição, para a criação de um formato mais firme e abrangente de comunicação e sensibilização do público-alvo.
4. Reforçar no conteúdo programático do PE a abordagem dos vínculos familiares, evidenciando a importância da qualidade destes, inclusive, fazendo um chamamento aos familiares para participação em encontros do PE, de forma que a família também se prepare para a aposentadoria.
5. Adaptar o conteúdo do programa ao público de cada edição, aprofundando e/ou incluindo novos temas de forma a atender às necessidades daquele grupo específico, pois apesar do PE vir contribuindo muito com sua temática,

trazendo para as discussões um conteúdo muito adequado e bem elaborado, é importante atentar a casos específicos como os trazidos por esta pesquisa que criam a necessidade de adaptações do programa de forma a melhor atender a seu público.

6. Criar edições do PE, através da plataforma *WEBConf-UFPeI*, com aulas “*on line*” facilitando o acesso ao curso para todos os servidores interessados, desmistificando a aposentadoria e contribuindo para a economia de recursos públicos.
7. Ampliar a avaliação do PE, que como uma política pública, deve ser avaliada, também, a partir de sua eficiência. A avaliação do PE, a partir da dimensão da eficiência, implica em responsabilidade não só administrativa, mas também social diante da atual realidade brasileira.
8. Criar um novo programa, o “Pós-Evoluidade” como forma de atender as necessidades e desejos dos servidores aposentados da UFPeI, conforme ficou constatado por esta pesquisa, é evidenciada pela participação de algumas servidoras em mais de uma edição do PE, pela manifesta vontade de manutenção dos vínculos através do grupo de *WhatsApp* e “Café com Arte”. Este novo programa acompanharia os aposentados egressos do PE, sendo uma forma de sustentação dos vínculos iniciados a partir do programa e em atendimento à Portaria 12/2018 SGP/MPDG.
9. Oferecer e estimular a preparação para a aposentadoria dos servidores de todas as idades, enfatizando a utilização do planejamento para os diferentes aspectos da vida do servidor. Frise-se que pela análise do conteúdo programático das edições do PE, identificadas por este estudo, pode-se afirmar que a vasta gama de temas abordados pelo programa estaria a fornecer subsídios para que o servidor pudesse construir o planejamento para sua aposentadoria, porém, levando em conta que aqueles que acorrem ao programa estão às vésperas da aposentadoria e, em muitos casos, sem nunca haver pensado no planejamento para essa etapa da vida, isso acaba por se tornar muitas vezes inviável, devido ao curto espaço de tempo para implementar o planejamento. Esta constatação aponta a necessidade da preparação para a aposentadoria se iniciar bem antes do que a literatura recomenda, e vai ao encontro do prescrito pelo inciso I, do art. 5º da Portaria 12/2018 SGP/MPDG.

10. Demandar por um espaço físico próprio para o desenvolvimento das atividades do PE, e pela ampliação da equipe multidisciplinar que hoje trabalha junto ao programa, de forma a comportar a nova demanda, havendo compatibilidade com as necessidades.

## **9. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O envelhecimento populacional é uma realidade mundial que se faz pelo aumento da expectativa de vida e pela diminuição da taxa de natalidade, trazendo uma série de desafios para os governantes. Nesse sentido, com o envelhecimento é alcançado por parte dos trabalhadores, o momento da aposentadoria, apresentando-se este carregado de incertezas, cobrando mudanças, exigindo adaptações às novas circunstâncias e conduzindo ao fechamento de um ciclo.

Conforme esta pesquisa, ainda que no Brasil a preocupação com a questão da preparação para a aposentadoria tenha tido seu início com a Política Nacional do Idoso em 1994 e reforçada pelo Estatuto do Idoso de 2003, o tema somente passou a ser exigido pelos órgãos públicos federais em 2018, através da Portaria/SGP/Nº 12/2018. No entanto, o Programa “Evoluidade” foi implementado na UFPel no ano de 2016, antes mesmo de ser uma exigência federal, desenvolvendo atividades continuadas aos servidores prestes a se aposentar.

A pesquisa aqui apresentada teve como objetivo avaliar o Programa Institucional de Preparação para a Aposentadoria da UFPel, “Evoluidade”, através do olhar dos servidores aposentados que participaram do programa no período de 2017 a 2019, identificando os efeitos da aposentadoria na vida dos entrevistados, conhecendo as contribuições do programa para a aposentadoria dos respondentes e formulando uma proposta de intervenção buscando contribuir para o aprimoramento do programa.

Através de entrevistas semi-estruturadas realizadas com um grupo de onze aposentadas egressas do PE, composto por oito servidoras técnico-administrativas e três docentes, feita “via web” devido à situação de pandemia do COVID-19, demonstrou-se pelos resultados alcançados que o PE é uma política institucional importante e essencial para a vida dos servidores da UFPel, contando com a

satisfação das participantes que afirmaram ter o PÉ contribuído tanto nos momentos que antecederam, como na transição e no momento pós-aposentadoria, o que resultou no fato da totalidade das entrevistadas revelarem estarem se sentindo muito bem em seu novo papel social.

Ainda, foi constatada a satisfação das entrevistadas com os temas abordados pelo programa, porém, houve sugestão de novos conteúdos e intervenções para auxiliar no momento pós-aposentadoria, o que fortalece o programa. Outros resultados relevantes são a identificação de que os vínculos criados durante o PE continuaram a ser mantidos por iniciativa das próprias participantes, demonstrando a força e importância das relações sociais nesse momento de vida e que o planejamento começou a integrar a vida da maioria das entrevistadas apenas às vésperas da aposentadoria, indicando uma necessidade de tratar esse tema de maneira antecipada. Por fim, identificou-se a necessidade de uma melhor divulgação do PE e de um espaço físico próprio para desenvolvimento de suas atividades e atendimento da demanda.

O trabalho identificou algumas limitações, tais como o fato de transcorrer em período de pandemia o que impossibilitou a realização de entrevistas presenciais, ocorrendo estas de forma “*on line*”, o que retirou, dos momentos iniciais, a espontaneidade do entrevistado, sendo estabelecida, após alguns minutos, quando a familiaridade com o sistema foi encontrada. Mesmo assim, considera-se que a proximidade física entre entrevistador e entrevistado poderia ter favorecido a riqueza das falas. Outra limitação encontrada foi a ausência de entrevistados do sexo masculino que, inicialmente, se deveu a baixa presença de homens no PE, e, fundamentalmente pelo fato de que todos do grupo de entrevistados eram do sexo feminino. Assim, a pesquisa careceu da vivência masculina.

Sugere-se para estudos futuros, analisar os PPA das demais IFES, no sentido de verificar como se dá o acompanhamento dos aposentados após o encerramento dos programas.

Já com relação ao PE, sugere-se realizar pesquisa junto àqueles aposentados que não participaram do programa, buscando identificar os motivos e saber como estão vivenciando suas aposentadorias, ainda, investigar e analisar a relativa frequência masculina e de docentes no programa, buscando identificar fatores que possam estar limitando essa participação. Também é sugerido realizar nova pesquisa junto aos aposentados que participaram do PE, quando da existência

de integrantes do sexo masculino no grupo de análise, a fim de identificar a visão destes e suas vivências como aposentados. E, caso tenham sido implementadas as recomendações assinaladas por este estudo, sugere-se verificar os efeitos surtidos possibilitando a correção de distorções e retroalimentando a análise da política.

A partir dos resultados desta pesquisa, foram elaboradas as recomendações que deram origem a uma Proposta de Intervenção, constante em anexo.

Dessa forma, a avaliação deste trabalho mostrou-se satisfatória, possibilitando que novos estudos possam ser realizados, contribuindo para o aprimoramento do Programa “Evoluidade” da UFPel, sua sedimentação e expansão e servindo de referência para estudos de outras instituições.

## Referências

- ADAMS Gary, RAU Bárbara. **Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement.** Am Psychol. 2011 Apr; 66(3):180-92. doi: 10.1037/a0022131. PMID: 21341881. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21341881/>>. Acesso em: 10 mai. 2021.
- ANDERY, Maria Amália; MICHELETTO, Nilza; SÉRIO, Tereza Maria Pires; RUBANO, Denize Rosana; MOROZ, Melania; PEREIRA, Maria Eliza; GIOIA, Silvia Catarina; GIANFALDONI, Mônica; SAVIOLI, Márcia Regina; ZANOTTO, Maria de Lourdes. **Para compreender a ciência: uma perspectiva histórica.** Rio de Janeiro: Garamond, 2012.
- ANTUNES, Ricardo. **Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil.** Estud. av. vol.28 no.81 São Paulo May/Aug. 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142014000200004>>. Acesso em: 10 mar. 2021.
- ARAÚJO, Silvia Maria de; GIRARDI, Armelino. **Agora e Sempre, a vida é um projeto – uma visão ampliada da vida.** Curitiba: Clube dos Aposentados, 2012.
- ARRETCHE, Marta. Tendências no estudo sobre avaliação de políticas públicas. Terceiro Milênio: **Revista Crítica de Sociologia e Política.** Ano I, nº 01 Julho a Dezembro/2013. Disponível em: <<http://www.revistaterceiromilenio.uenf.br/index.php/rtm/article/view/64/113>>. Acesso em: 30 mai. 2021.
- ASHFORTH, Blake E. **Role transitions in organizational life: an identity-based perspective.** Academy of Management Review, v.26, n.4, p.670-672, 2001.
- ATCHLEY, R. C. **Continuity and adaptation in aging: creating positive experiences.** Baltimore: The John Hopkins University Press. 2001.
- AUGUSTO, Otávio. **Aposentadoria de servidor bate record e chega a 36.000 em 2019.** METRÓPOLES. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/brasil/servidor-brasil/aposentadoria-de-servidores-bate-recorde-e-chega-a-36-mil-em-2019#:~:>>. Acesso em: 30 jan. 2021.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2016. ISBN 9788562938047.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **Psicologia e Trabalho - Apropriações e Significados.** São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo H. **Mundo do Trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos.** In: ZANELI, José Carlos, Porto Alegre: Artmed, 2014.
- BRASIL. **Constituição (1946).** Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)>. Acesso em:

21 jan. 2021.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 21 jan.2021.

BRASIL. **Constituição(1934)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em: 20 jan. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923**. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm)>. Acesso em: 30 jan. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 65.881, de 16 de dezembro de 1969**. Aprova o Estatuto da Universidade Federal de Pelotas. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/scs/estatuto>>. Acesso em: 21 jan. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017**. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós- graduação no sistema federal de ensino. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/decreto/D9235.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9235.htm)>. Acesso em: 21 mai. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 750 de 8 de agosto de 1969**. Provê sobre a transformação da Universidade Federal Rural do Rio Grande do Sul na Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), e dá outras providências. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-750-8-agosto-1969-375218-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 02 dez. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103 de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm)>. Acesso em: 22 mar. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20 de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm)>. Acesso em: 20 mar. 2021.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Lei Geral da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em 12 abr. 2021.

BRASIL. **Lei 8.842, de 04 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil>>. Acesso em: 21 jan. 2021.

BRASIL. **Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil>>. Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. **Lei 9.717, de 27 de novembro de 1998**. Regime Próprio da Previdência Social dos Servidores Públicos. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil>>. Acesso em: 12 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.742 de 07 de dezembro de 1993**. Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil>>. Acesso em: 17 dez.2020.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil>>. Acesso em: 16 jan. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Plano Nacional de Assistência Estudantil (PNAES)**. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/pnaes> . Acesso em: 06 jun. 2021.

BRASIL. **Ministério do Planejamento**. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelp ep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>> Acesso em: 30 mai. 2021.

BRASIL. Ministério Público. Ministério Público do Piauí. **Políticas Institucionais – Gestão Estratégica**. Disponível em: <<https://www.mppi.mp.br/internet/2011/03/politicas-institucionais/>>. Acesso em: 30 mai. 2021.

BRASIL. **Portaria nº 1.261, de 05 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. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Brasília, DF, p. 97, 06 jan. 2020. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/progep/files/2018/03/Portaria-SRH-MPOG-No-1.261-2010.pdf>>. Acesso em: 13 jan. 2021.

BRASIL. **Portaria nº 12, de 20 de novembro de 2018**. Institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Brasília DF, p.223, 21 nov. 2018. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=21/11/2018&jornal=515&pagina=161>>. Acesso em: 01 abr. 2021.

BRASIL. Presidência da República - Casa Civil. **Avaliação de Políticas Públicas - Guia Prático de Análise ex post**. 2018. Disponível em: <<https://www.gov.br/casacivil/pt-br/centraisdeconteudo/downloads/guiaexpost.pdf/view>>. Acesso em: 30 mai. 2021.

CRAPANZANO, Vincent. Horizontes imaginativos e o aquém e além. **Revista de Antropologia, São Paulo, usp, 2005, v. 48 nº 1**. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-77012005000100009>. Acesso em 30 nov. 2021.



- CARDOSO, Luís Antônio. A centralidade da categoria trabalho: uma análise crítica do debate sociológico contemporâneo. *Confluências – Confluências – Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*. Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense (PPGSD/UFF). Vol. 10. nº 01, 2008. pp. 11-41. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/confluencias/article/view/34242>>. Acesso em: 10 mar. 2021.
- COSTA, Aline Bogoni; SOARES, Dulce Helena Penna. Orientação psicológica para a aposentadoria. *Rev. Psicol. Organ. Trab.*, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 97- 108, dez. 2009. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572009000200009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200009&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 06 jun. 2021.
- COTTA, T. C. Metodologias de avaliação de programas e projetos sociais: análise de resultados e de impacto. *Revista do Serviço Público*, [S. l.], v. 49, n. 2, p. p. 103-124, 2014. DOI: 10.21874/rsp.v49i2.368. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/368>. Acesso em: 14 out. 2021.
- DAL MAGRO, Cristian Baú.; RAUSCH, Rita Buzzi. **Plano de desenvolvimento institucional de universidades federais brasileiras**. Administração: Ensino e Pesquisa, 2012. 3(3): p. 427 - 454.
- DERLIEN, Hans-Ulrich. **Una comparación internacional de la evaluación de las políticas públicas**. *Revista Do Serviço Público*, 52(1), p. 105-123. 2001. Disponível em: <<https://doi.org/10.21874/rsp.v52i1.302>>. Acesso em: 04 jun. 2021.
- DEJOURS, C. (2011). O trabalho como enigma. In: S. Lancman & L.I. Szelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho* (pp. 151-166). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.
- EASTON, David. **Uma abordagem para a análise de sistemas políticos**. *World Politics*, 9 (3), 383-400. (1957). doi: 10.2307 / 2008920.
- FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. A política da avaliação de políticas públicas. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 20, n. 59, p. 97-109, out 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/dHQ6MVmWkGqbKQ6DrSP9shg/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 10 abr. 2021.
- FONSECA, Adilce das Graças. **Programas de preparação para aposentadoria: instrumentos efetivos de responsabilidade social nas universidades públicas federais de ensino superior**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração Pública em Rede Nacional) - Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019.
- FRAIMAN, A. P. **Coisas da Idade**. São Paulo: Editora Gente, 1995.
- FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. **O desafio da aposentadoria**. Rio de Janeiro: Rocco; 2008.
- FRANÇA, Lucia. **Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades**.

Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2002.

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

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia: Ciência e Profissão [online]**. 2009, v. 29, n. 4 [Acessado 16 Julho 2021], pp. 738-751. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000400007>>. Epub 05 mar 2012. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000400007>.

FREY, Klaus. **Políticas Públicas:** Um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. Planejamento e políticas públicas. n. 21, jun de 2.000. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/89/158>>. Acesso em: 04 jun.2021.

GENNEP, Arnold Van. **Os ritos de passagem**. 2. ed., Trad. Mariano Ferreira. Petrópolis: Vozes, 2011.

GOLDANI, A. M. Ageismo no Brasil: O que significa ? Quem pratica? O que fazer com isto? *Revista Brasileira de Estudos de População*, [S. l.], v. 27, n. 2, p.385–405, 2010. Disponível em: <<https://www.rebep.org.br/revista/article/view/107>>. Acesso em: 01 mai. 2021.

GONÇALVES, Rubens Paulo. **Envelhecer Bem - Recriando o Cotidiano**. São Paulo: Editora Aquariana, 2010.

GROPPO, Luís Antônio. Das origens ao colapso do estado de bem-estar: uma recapitulação desmistificadora. *Revista HISTEDBR On-line*, Campinas, n.20, p. 68-75, dez. 2005 - ISSN: 1676-2584. Disponível em: <[https://fe-old.fe.unicamp.br/pf-fe/publicacao/4845/art07\\_20.pdf](https://fe-old.fe.unicamp.br/pf-fe/publicacao/4845/art07_20.pdf)>. Acesso em: 21 abr. 2021.

HABERMAS, Jürgen. **Technik und Wissenschaft als Ideologie**. SuhrkampVerlag, Frankfurt am Main. 1968.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo2021**. Disponível em: <<https://censo2021.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/29505-expectativa-de-vida-dos-brasileiros-aumenta-3-meses-e-chega-a-76-6-anos-em-2019.html>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **IBGE Educa**. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18318-piramide-etaria.html>>. Acesso em: 14 mar. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios trimestral**. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5918#resultado>>. Acesso em: 15 mar. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Projeções da População**.

Tabelas 2018. Disponível em:

<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html?=&t=resultados>>. Acesso em: 13 mar. 2021.

JARDIM, Rodrigo Guimarães. Antecedentes históricos da seguridade social no mundo e no Brasil. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3818, 14 dez. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26145>. Acesso em: 24 fev. 2021.

KINGDON, J. W. **Agendas, alternativas and public policies**. 2. ed. Ann Arbor, University of Michigan, 2003.

LASWELL, H.D. Politics: **Who Gets What, When How**. Cleveland, MeridianBooks. [1936]1956.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide. **Efeito de programas de preparação para aposentadoria**: um estudo experimental. 2016. III, 291f., il. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica e Cultura)—Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/21219>>. Acesso em: 05 jun. 2021.

LESSA, Sergio; TONET, Ivo. **Introdução à Filosofia de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

LINDBLOM, Charles E. “**The Science of Muddling Through**”. *Public Administration Review* 19. 1959.

MANZINI, Eduardo José. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1991. Didática. São Paulo. Disponível em: <[https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/entrevista\\_na\\_pesquisa\\_social.pdf](https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/entrevista_na_pesquisa_social.pdf)>. Acesso em: 25 mai. 2021.

MARX & ENGELS. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007. 7 reimpressão: outubro de 2018.

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

MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely Ferreira; NETO, Otávio Cruz; GOMES, Romeu. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2002. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 17 jan. 2021.

MURTA, Sheila Giardini; LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; SEIDL, Juliana. **Programas de Educação para Aposentadoria**. Como planejar, implementar e avaliar. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

NERI, Anita Liberalesso. **Palavras-chave em gerontologia**. Campinas, SP. Editora Alínea, 2009.

OFFE, C. Trabalho e Sociedade. **Problemas estruturais e Perspectivas para o Futuro da "Sociedade do Trabalho"**. Vol I, A Crise. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1989.

OIT. **Organização Internacional Do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 16 mar. 2021.

OMS. Organização Mundial De Saúde. **Envelhecimento ativo**: uma política de saúde. World Health Organization; tradução Suzana Gontijo. – Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005. Disponível em: <[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento\\_ativo.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2021.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em: <<https://www.unicef.org.brazil/declaração-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 12 mar. 2021.

OPAS. Organização Pan-Americana de Saúde. Folha Informativa – **Envelhecimento e Saúde**. Atualizada fev. 2018. Disponível em: <[https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5661:folha-informativa-envelhecimento-e-saude&Itemid=820](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5661:folha-informativa-envelhecimento-e-saude&Itemid=820)>. Acesso em: 11 mar. 2021.

PAPALÉO NETTO, M. **Gerontologia**: a velhice e o envelhecimento em visão globalizada. São Paulo: Atheneu, 2002.

PAZZIM, Tanise Amália; MARIN, Angela. Programas de Preparação para Aposentadoria: Revisão sistemática da literatura nacional. **Rev. bras. orientac.prof**, Florianópolis v. 17, n. 1, p. 91-101, jun. 2016. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902016000100010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902016000100010&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 26 abr. 2021.

POCHMAN, Márcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2001.

POLETTI, Luma. **Número de funcionários públicos aposentados em 2019 já supera 2018 inteiro**. UOL Brasília. 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/08/01/aumento-numero-servidores-aposentados.htm>>. Acesso em: 24 abr. 2021.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do Trabalho Científico**: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2.ed. –Novo Hamburgo: Editora Feevale, 2013.

RAMOS, Marília Patta; SCHABBACH, Letícia Maria. O estado da arte da avaliação de políticas públicas: conceituação e exemplos de avaliação no Brasil. **Revista Administração Pública**. Rio de Janeiro 46 (5):1271-294, set/out. 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rap/a/bPM5xsjhwWgL54mdx3R7cnP/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em: 20 abr. 2021.

SARAIVA, Enrique; FERRAREZI, Elisabete (org). **Introdução à teoria da política pública**. Políticas públicas; coletânea. Brasília: ENAP, 2006. Disponível em: <[https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1254/1/cppv1\\_0101\\_saravia.pdf](https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1254/1/cppv1_0101_saravia.pdf)>. Acesso em: 23 mai. 2021.

SCHNEIDER, Rodolfo Herberto; IRIGARAY, Tatiana Quarti. **O envelhecimento na**

**atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais.** Estudos de Psicologia, Campinas, v. 25, n. 4, p.585-593, out. 2008.

SILVA, Luna Rodrigues Freitas. **Da velhice à terceira idade: o percurso históricodas identidades atreladas ao processo de envelhecimento.** Hist. cienc. Saúde Manguinhos, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 155-168, Mar. 2008. Disponível em:  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010459702008000100009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010459702008000100009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 23 mar. 2021.

SILVA, Pedro Luiz Barros. **A Avaliação de programas públicos : reflexões sobre a experiência brasileira : relatório técnico** / Pedro Luiz Barros Silva e Nilson do Rosário Costa. Brasília : Ipea, 2002. Disponível em:  
<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3040>. Acesso em: 26 set 2021.

SILVEIRA, Maria Helena Conceição; BENDER Tanízia. **Estou me aposentando e Agora?** Disponível em:  
<<https://wp.ufpel.edu.br/encontro servidores/files/2014/12/Aposentadoria-e-agora.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2021.

SILVEIRA, Maria Helena Conceição; FARINHA, Marilene Buriol; BENDER Tanízia. **Evoluidade – Programa de educação para a aposentadoria dos servidores da UFPel – abordagem breve – relatório – semestre I -2016.**

SILVEIRA, Maria Helena Conceição; FARINHA, Marilene Buriol; BENDER Tanízia; BUNDE, Carolina Anderson. **Evoluidade – Programa de educação para a aposentadoria dos servidores da UFPel – abordagem continuada – relatório – 2018.**

SIMON, Herbert. **Comportamento Administrativo.** Rio de Janeiro: USAID. 1957

SOUZA, Celina. **Políticas Públicas: uma revisão de literatura.** Sociologias, Porto Alegre, ano 8, nº 16, jul/dez 2006, p.20 -45. Disponível em:  
<<https://doi.org/10.1590/S1517-45222006000200003>>. Acesso em: 26 mai. 2021.

TEIXEIRA, Elenaldo Celso. **O papel das políticas públicas no desenvolvimento local e na transformação da realidade.** Cadernos da AATR – BA, Bahia, p. 1-11, 2002. Disponível em:  
<[http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/aatr2/a\\_pdf/03\\_aatr\\_pp\\_papel.pdf](http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/aatr2/a_pdf/03_aatr_pp_papel.pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2021.

UFPEL. **Coordenação de saúde e qualidade de vida.** Disponível em:  
<<https://wp.ufpel.edu.br/progep/csqv/>>. Acesso em: 20 fev. 2020.

UFPEL. **Plano de desenvolvimento institucional 2015-2020.**p 20. Disponível em:  
<<https://wp.ufpel.edu.br/cpa/files/2016/08/PDI-UFPEl-2015-2020>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

UFPEL. **Portal Institucional.** Disponível em: <<http://portal.ufpel.edu.br/historico/>>. Acesso em: 11 mar. 2021.

UFPEL. **Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE).** Disponível em:

<<https://wp.ufpel.edu.br/prae/>>. Acesso em: 01 jun. 2021.

UFPEL. **Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)**. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/progep/>>. Acesso em: 29 mai. 2021.

UFPEL. **Resolução Nº 13, de 10 de novembro de 2015**. Aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFPel. Disponível em: <[https://wp.ufpel.edu.br/pdi/files/2016/09/PDI-UFPeI\\_13-2015\\_rev04.pdf](https://wp.ufpel.edu.br/pdi/files/2016/09/PDI-UFPeI_13-2015_rev04.pdf)>. Acesso em: 15 jan. 2021.

WANG M, HENKENS K, van SOLINGE H. **A review of theoretical and empirical advancements**. Am Psychol. 2011 Apr;66(3):204-13. doi: 10.1037/a0022414. PMID: 21341882. Acesso em: 23 abr. 2021.

WANG, Mo; SHULTZ, Kenneth. **Aposentadoria**: uma revisão e recomendações para futuras investigações. Journal of Management. 2010; 36 (1): 172-206. doi:10.1177/0149206309347957 Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206309347957>> Acesso em: 29 mar. 2021.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2020.

WIECZYNSKI, Marineide Maria **O Significado da Ocupação Pós-Aposentadoria nas Organizações Sociais**: uma questão em debate. Florianópolis, 2003. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina. 2003. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/85688>>. Acesso em: 21 jan. 2021.

WU, Xun; RAMESH M; HAWLET, Michael; FRITZEN, Scott. **Guia de Políticas Públicas: gerenciando processos**. Brasília: ENAP, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2555>>. Acesso em: 24 mai. 2021.

YIN, Robert. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2010. Disponível em: <[https://saudeglobaldotorg1.files.wordpress.com/2014/02/yinmetodologia\\_da\\_pesquisa\\_estudo\\_de\\_caso\\_yin.pdf](https://saudeglobaldotorg1.files.wordpress.com/2014/02/yinmetodologia_da_pesquisa_estudo_de_caso_yin.pdf)>. Acesso em: 13 fev. 2021.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: Construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, José Carlos. Revista de Ciências Humanas, Edição Esp. Temática, p. 157-176, 2000 **O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira**, Departamento de Psicologia da UFSC Florianópolis. 2000.

## **Apêndices**

**Apêndice A – Relatório  
técnico**



## EVOLUIDADE:

UMA PROPOSTA DE APRIMORAMENTO DO  
PROGRAMA À PARTIR DO OLHAR DOS  
SERVIDORES APOSENTADOS

## RELATÓRIO TÉCNICO

### PROFIAP - UFPEL

Autora: Anna Lucia Rodrigues Pereira  
Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Simone Portella Teixeira de Mello

Pelotas, janeiro de 2022.



## Introdução

No Brasil, os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), apontam que desde 1940, a expectativa de vida aumentou em 31 anos. Em 2019, a expectativa de vida passou para uma média de 76,6 anos. Esse aumento da longevidade dos brasileiros vem se mantendo ao longo do tempo e implicando no aumento do tempo de vida após a aposentadoria.

Tal situação torna necessário que o Estado e as instituições tenham preocupação com a questão do envelhecimento populacional, estejam preparados e, ao mesmo tempo, atentos para as orientações dos indivíduos a fim de que estes possam enfrentar da melhor maneira possível essa fase importante da vida.

Assim, a responsabilidade social com foco nesses segmentos, tem sido pauta na gestão de pessoas nas organizações tanto públicas como privadas. No âmbito do Serviço Público Federal, o então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, criou a Política de Atenção à Saúde do Servidor público federal – PASS, através da Portaria nº 1.261 de 05 de maio de 2010, que prevê o incentivo à implantação de Programas de Preparação à Aposentadoria – PPAs.

Porém, foi no ano de 2018 que, a partir da Portaria nº 12/2018, diferentes órgãos públicos federais foram orientados e disciplinados para a implantação dos Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs), cujo objetivo é o de intervir preparando o servidor para o processo de transição e de pós-carreira, facilitando sua tomada de decisão e lhe proporcionando qualidade de vida após a aposentadoria.

Os PPAs, segundo França e Soares (2009), oportunizam aos futuros aposentados reflexões sobre a aposentadoria, que permitem identificar, tanto aspectos positivos, quanto negativos, criando assim, oportunidades de que se encontrem alternativas para o enfrentamento das situações que poderão surgir. É, também, o momento de obter orientações com relação à saúde e comportamento, sendo a ocasião propícia para a reorganização de projetos de vida pessoal e familiar a curto, médio e longo prazos.

As Universidades Federais, como locais de formação acadêmica e profissional, que possuem a missão de produzir e socializar o conhecimento, estando comprometidas com a ética e a responsabilidade social em prol de uma sociedade mais democrática, preocupam-se com seu ambiente interno, no caso em questão,

com sua força de trabalho e nas possíveis repercussões que o desafio de enfrentar a aposentadoria pode trazer para os servidores. Esse momento único é tratado através dos PPAs, presentes na quase totalidade das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

Na Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) as ações voltadas aos servidores em fase de pré-aposentadoria se dão através do programa “Evoluidade”, que desde 2016 vem desenvolvendo atividades com foco nesse público.

Esta política institucional, assim como outras, precisa ser avaliada constantemente, para sua manutenção, avanço e/ou correção de rumos.

Assim, a partir dessa necessidade, foi analisado o Programa “Evoluidade” (PE), sob a ótica de servidores aposentados que participaram do programa no período 2017 – 2019, trazendo um enfoque de avaliação até então não explorado pelos gestores do programa na instituição.

Acredita-se que ao entrevistar esses atores significativos, foi possível analisar o programa institucional do ponto de vista da efetiva transmissão das informações e aplicação dos conhecimentos na vida dos participantes, possibilitando a avaliação do programa no período pós-aposentadoria e, assim, contribuindo com o aprimoramento do programa “Evoluidade” respondendo ao seguinte problema de pesquisa:

O PROBLEMA DE PESQUISA:  
Qual a contribuição do Programa “Evoluidade” para a vida dos aposentados da UFPeI?

## **A Instituição UFPEL e o Programa “EVOLUIDADE”**

Criada pelo Decreto-lei nº 750, de 08 de agosto de 1969, a Universidade Federal de Pelotas é uma Fundação de Direito Público, dotada de personalidade jurídica como órgão da administração federal indireta, com autonomia administrativa, financeira, didático-científica e disciplinar, de duração ilimitada, com sede e foro jurídico no Município de Pelotas, Estado do Rio Grande do Sul.

A UFPEL possui 22 unidades acadêmicas e 99 cursos de graduação,

INSTITUIÇÃO: Universidade Federal de Pelotas
---

sendo 96 presenciais e 3 à distância. Na pós-graduação, são 116 cursos distribuídos entre doutorado, mestrado, mestrado profissional e especialização. Na área da pesquisa, atualmente possui 2.698 projetos, em diferentes áreas do conhecimento, além de milhares de projetos de extensão visando a inserção da universidade na comunidade local. O corpo de servidores é composto por 1.455 docentes e 1.332 técnicos administrativos, totalizando 2.787 servidores que atendem a 20.827 alunos (UFPEL, 2021).

No âmbito da UFPEL, a implementação das políticas voltadas a saúde e qualidade de vida do servidor cabe à Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida (CSQV), vinculada à Pró-reitora de Gestão de Pessoas (PROGEP).

De acordo com a legislação vigente, a UFPEL determina em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2015-2020, no tema Gestão de Pessoas, que é responsabilidade da Universidade “promover o desenvolvimento dos servidores, visando o compromisso com o fazer público e com o social” (UFPEL, 2015, p21).

A UFPEL, em seu PDI 2015-2020 estabelece, dentre outros objetivos do tema Gestão de Pessoas, o de “Consolidar na UFPEL a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, através de ações de promoção à saúde, prevenção aos agravos e às doenças e vigilância dos ambientes de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida.”

Assim, está previsto no objetivo 45, alínea “b” do referido PDI, a implementação do Programa de Educação para a Aposentadoria: “Implementar o Programa de Educação para a Aposentadoria” (UFPEL, 2015, p. 22).

O Programa de Educação para a Aposentadoria da UFPEL, foi criado no ano de 2016, recebendo o nome de “Evoluidade” que, de acordo com a psicóloga Maria Helena Silveira, nasce por justaposição das palavras Evolui + Idade e traz a conotação de evolução permanente, se contrapondo ao modelo de aposentadoria como fim de vida e involução.

O Programa “Evoluidade” tem como objetivo geral “sedimentar a preparação para a aposentadoria, instrumentalizando os servidores para a vivência saudável do processo de transição e do pós-carreira, possibilitando a continuidade de uma existência de qualidade” (Evoluidade, 2018).

O presente relatório técnico tem como objetivo formular uma proposta de intervenção com a finalidade de aprimoramento do programa “Evoluidade”, a partir da análise feita através da visão de servidores docentes e técnico-administrativos aposentados, que participaram do programa no período 2017-2019. Para isso, buscou-se identificar os efeitos da aposentadoria na vida dos entrevistados e o alcance das contribuições do Programa “Evoluidade” na vida desse grupo de aposentados.

### **A Análise**

A análise se deu a partir das orientações de Zanelli, Silva e Soares (2010), que a respeito da avaliação e acompanhamento dos programas de preparação para a aposentadoria, recomendam dentre outras técnicas, as entrevistas individuais ou em grupo e os questionários. Ainda, apontam que não só durante os encontros do PPA, mas também em momento posterior em que os participantes já estão aposentados, eles sejam convidados a participar de encontros promovidos pela instituição como forma de verificar a capacidade, dos agora aposentados, em lidar com as situações surgidas, podendo se avaliar assim os resultados e contribuir para a sustentação destes.

Pelo fato desta pesquisa tratar com o universo das pessoas envolvidas, passando a lidar com a história destas, com seus motivos, crenças, valores, foi adotada uma abordagem qualitativa, entendida por Minayo (2002) como aquela que se ocupa do nível subjetivo e relacional da realidade social.

O estudo teve como unidade de análise a Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), sendo a população da pesquisa os servidores, Docentes e Técnico Administrativos aposentados, que participaram do Programa de Preparação para a Aposentadoria “Evoluidade”, no período de 2017 - 2019.

SETOR PESQUISADO:  
CSQV/PROGEP

PÚBLICO-ALVO:  
Servidores  
Apostados

Na escolha pelo período 2017 – 2019 foram levados em conta dois fatores, o primeiro, relacionado à técnica de abordagem utilizada nas atividades do Programa “Evoluidade”, a abordagem continuada, que proporcionou um período maior de convivência e trocas entre os participantes e facilitadores, possibilitando um

PROGRAMA ANALISADO:  
EVOLUIDADE

maior aprofundamento dos temas. Outro fator decisivo para a escolha do período foi a ocorrência de um maior número de aposentadorias na instituição como reflexo da Reforma da Previdência aprovada em 2019 pelo Governo Federal, e já especulada pela imprensa desde antes do início do governo Bolsonaro, refletindo na inquietação pela aposentadoria. Cabe ressaltar que a pesquisa não contemplou o ano de 2020 devido à pandemia da COVID-19 que impediu as atividades do Programa “Evoluidade”.

O instrumento de pesquisa foi a entrevista semiestruturada, que segundo Manzini (1991), parte de um roteiro, com perguntas principais que tem o objetivo de atender aos objetivos da pesquisa, e que no transcurso da entrevista podem ser complementadas por outras questões relacionadas ao assunto abordado, o que pode fazer surgir informações espontâneas dos entrevistados.

Para Minayo, (2002) a entrevista se estabelece como uma conversação, não despretensiosa, pois a intenção é alcançar, através da fala dos atores sociais, dados subjetivos relacionados a valores, atitudes e opiniões dos entrevistados, sendo o procedimento mais utilizado nos trabalhos de campo.

Para serem atingidos os objetivos do estudo, o questionário feito contou com oito perguntas, abordando diferentes temas sendo referenciado nos seguintes autores:

Perguntas	Tema	Autores
1	Sensibilização para o “Evoluidade”	França e Carneiro (2009)
2	Temas do “Evoluidade”	Adams e Rau (2011); Fonseca (2019)
3	Avaliação da contribuição do “Evoluidade” pelos participantes	Zanelli, Silva e Soares (2010); França e Soares (2009); França e Carneiro (2009)
4	Manutenção do vínculo por parte do “Evoluidade”	Zanelli, Silva Soares (2010); França e Soares (2009)
5	Planejamento para a aposentadoria	Zanelli, Silva e Soares (2010); Costa e Soares (2009); França (2008)
6 e 7	Contribuição do “Evoluidade” para o processo de ajuste à aposentadoria	Murta, França e Seidl (2014); Wang, Henkes e Solinge (2011); Wang e Shultz (2010); Wang e Shultz (2010)
8	Aprimoramento do “Evoluidade”	Murta, França e Seidl (2014)

Correspondência entre o questionário de entrevista e autores utilizados  
Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2021)

## **Resultados das Entrevistas**

Com relação a tema da pergunta 1, sensibilização para o PE, as respostas evidenciaram que os meios utilizados para alcançar o público-alvo na divulgação do programa não obtiveram o alcance desejado, uma vez que os interessados tomaram conhecimento a respeito do PE através de meios não oficiais.

Outro fator que ficou demonstrado, foi que as respondentes tinham claro o que buscavam junto ao PE, sabendo de suas necessidades e das potencialidades do programa para auxiliá-las. Esse fato apesar de positivo, traz a reflexão a respeito dos demais servidores que não buscaram o programa.

No que diz respeito ao tema da pergunta 2, os assuntos tratados pelo PE, foi identificada, de forma geral, a satisfação das entrevistadas com os assuntos abordados no programa, porém houve relato de uma pós-aposentadoria que relatou dificuldade de acolhimento no ambiente familiar, sendo isso um alerta para a revisão da abrangência e profundidade de alguns temas, bem como da escolha dos métodos de ensino. Ainda, com relação ao conteúdo, foi trazida importante sugestão de ser incluída, a questão dos “ritos de passagem”, para que seja incorporado o aprendizado do saber encerrar ciclos para possibilitar a abertura de novos.

Quanto ao tema da pergunta 3, a avaliação das entrevistadas referente à contribuição do PE para suas vidas, pelas respostas foi possível verificar que o PE contribuiu tanto no momento anterior, como no pós-aposentadoria.

A respeito do tema da pergunta 4, a manutenção do vínculo com o PE, pode-se identificar, pelas respostas, que a maior parte das participantes do PE sustentaram os vínculos criados a partir do programa, principalmente através do “Café com Arte” e do grupo de WhatsApp, cabendo ressaltar que as falas das entrevistadas não revelaram a participação ativa do PE como propulsor e estimulador desses encontros, mas sim, apontaram uma participação acessória e eventual. Foi respondido pelas entrevistadas que a criação dos grupos ocorreu por iniciativa das participantes do PE, com a intenção de manter a proximidade entre elas, oferecendo apoio mútuo e manutenção da união, não havendo nesses espaços a discussão de temas relacionados ao momento pós-aposentadoria.

Com relação ao tema da pergunta 5, o planejamento para a aposentadoria, 45% das entrevistadas responderam que este começou a fazer parte de suas vidas apenas com a proximidade da aposentadoria, 36% revelaram que o planejamento para a aposentadoria as acompanhava há bastante tempo, enquanto que para 18% das respondentes isso ocorreu já no transcurso do PE.

No que se refere ao tema das perguntas 6 e 7 à contribuição do PE para o processo de ajuste à aposentadoria, das respostas obtidas, identificou-se que 63% das entrevistadas fizeram referências positivas quanto à contribuição do PE para seu momento de transição. E, com relação a como se sentiam em seu novo papel social, todas as entrevistadas responderam que se sentiam bem, sendo que 90% delas afirmaram possuir projetos para o futuro, enquanto 63% disseram estar envolvidas com atividades voluntárias ou remuneradas.

As entrevistadas apontaram, com relação ao tema da pergunta 8, sugestões para o aprimoramento do PE, a necessidade de maior divulgação, de modo a promover maior conhecimento sobre a que o PE se propõe de fato, assim como divulgar o mesmo de modo a chegar a todos os servidores.

Também foi sugerido pelas respondentes que a preparação para a aposentadoria deveria ser iniciada pelo menos dez anos antes do momento de aposentar-se para que o conteúdo abordado no programa pudesse surtir efeito na vida dos participantes.

Por outro lado, as entrevistadas também sugeriram a criação do “Pós-Evoluidade”, integrando às ações sujeitos significativos para relatarem suas experiências pós-aposentadoria, ampliando a participação muito além dos que ainda não se aposentaram. Além disso, convém destacar a demanda de um espaço físico para o PE, o que implica como destaca S2 que a Universidade assuma “realmente o Programa”.

### **Recomendações a partir da Análise dos Resultados**



**O Problema Identificado:** A divulgação do programa não está sendo eficaz.

**As Recomendações de Intervenção:**

- Investigar se a divulgação do PE está sendo falha em seu formato e amplitude e/ou tem refletida a valorização social negativa da aposentadoria como etapa de vida. Na primeira hipótese deve ser corrigida a distorção da comunicação através da ação de profissional da área de comunicação social e na segunda hipótese, deve o PE fortalecer seu trabalho nas questões que contribuam para a criação de posturas positivas diante da aposentadoria e para a prevenção ao ageísmo, atendendo ao prescrito pelo inciso IV do art. 4º da Portaria 12/2018 SGP/MPDG.
- Incorporar ao grupo de discussões, quando da elaboração do projeto das edições do PE, um profissional da Coordenação de Comunicação Social (CCS) da instituição para a criação de um formato mais firme e abrangente de comunicação e sensibilização do público-alvo.

**O Problema Identificado:** O PE é buscado por aqueles que reconhecem suas necessidades e sabem das potencialidades do programa para auxiliá-los.

**As Recomendações de Intervenção:**

- Criar uma via de comunicação com os servidores para a divulgação dos objetivos e



conteúdo do PE, estabelecendo uma interação que contribua para a superação de obstáculos e alcançando a meta de ampliar o número de participantes no programa constante nos Relatórios de Gestão 2019 e 2020. Registre-se, que o Relatório de Gestão UFPel 2021, não se encontra disponibilizado na página da instituição.

- Criar edições do PE, através da plataforma *WEBConf-UFPel*, com aulas “*on line*” facilitando o acesso ao curso para todos os servidores interessados, desmistificando a aposentadoria e contribuindo para a economia de recursos públicos.

**O Problema Identificado:** Situações, pós PE, de dificuldade de adaptação do aposentado no contexto familiar.

**A Recomendação de Intervenção:** Reforçar no conteúdo programático do PE a abordagem dos vínculos familiares, evidenciando a importância da qualidade destes, inclusive, fazendo um chamamento aos familiares para participação em encontros do PE, de forma que a família também se sensibilize e se prepare para a aposentadoria do servidor.

#### **Os Problemas Identificados:**

- 64 % das entrevistadas não trabalharam o planejamento para a aposentadoria ao longo da vida.

- Não há tempo hábil para aplicação dos conhecimentos adquiridos no PE na vida dos futuros aposentados.

**A Recomendação de Intervenção:** Oferecer e estimular a preparação para a aposentadoria dos servidores de todas as idades, enfatizando a utilização do planejamento para os diferentes aspectos da vida do servidor. Frise-se que pela análise do conteúdo programático das edições do PE, identificadas por este estudo, pode-se afirmar que a vasta gama de temas abordados pelo programa estaria a fornecer subsídios para que o servidor pudesse construir o planejamento para sua aposentadoria, porém, levando em conta que aqueles que acorrem ao programa estão às vésperas da aposentadoria e, em muitos casos, sem nunca haver pensado no planejamento para essa etapa da vida, isso acaba por se tornar muitas vezes inviável, devido ao curto espaço de tempo para implementar o planejamento. Esta constatação aponta a necessidade da preparação para a aposentadoria se iniciar bem antes do que a literatura recomenda, e vai ao encontro do prescrito pelo inciso I, do art. 5º da Portaria 12/2018 SGP/MPDG.

**O Problema Identificado:** 37 % das entrevistadas não mencionaram a contribuição do PE para o momento de transição.

**A Recomendação de Intervenção:** Adaptar o conteúdo do programa ao público de cada edição, aprofundando e/ou incluindo novos temas de forma a atender às necessidades daquele grupo específico, pois apesar do PE vir contribuindo muito com sua temática, trazendo para as discussões um conteúdo muito adequado e bem elaborado, é importante atentar a casos específicos como os trazidos por esta pesquisa que criam a necessidade de adaptações do programa de forma a melhor atender a seu público.

#### **Os Problemas Identificados:**

- Há a necessidade de acompanhar os aposentados e discutir os assuntos do pós-aposentadoria.
- Não foi identificado o PE como propulsor e estimulador direto da sustentação dos vínculos criados a partir do programa.

**A Recomendação de Intervenção:** Criar um novo programa, o “Pós-Evoluidade” como forma de atender as necessidades e desejos dos servidores aposentados da UFPel, conforme ficou constatado por esta pesquisa, e evidenciada pela participação de algumas servidoras em mais de uma edição do PE, pela manifesta vontade de manutenção dos vínculos através do grupo de WhatsApp e “Café com Arte”. Este novo programa acompanharia os aposentados egressos do PE, sendo uma forma de sustentação dos vínculos iniciados a partir do programa e em atendimento à Portaria 12/2018 SGP/MPDG.

**O Problema Identificado:** Há a necessidade de que a instituição assuma “realmente” o PE, destinando à ele um espaço físico próprio e provendo suas demais necessidades.

#### **As Recomendações de Intervenção:**

- Demandar por um espaço físico próprio para o desenvolvimento das atividades do PE, e pela ampliação da equipe multidisciplinar que hoje trabalha junto ao programa, de forma a comportar a nova demanda, havendo compatibilidade com as necessidades.
- Ampliar a avaliação do PE, que como uma política pública, deve ser analisada,

também, a partir de sua eficiência. A avaliação do PE a partir da dimensão da eficiência implica em responsabilidade não só administrativa, mas também social diante da atual realidade brasileira.

### **Considerações Finais**

O presente relatório é o produto técnico resultante da pesquisa intitulada “Evoluidade - O Programa de Preparação para a Aposentadoria da Ufpel: O Olhar dos Aposentados Participantes do Programa”, dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração Pública em Rede Nacional do Centro de Ciências Sócio-organizacionais da Universidade Federal de Pelotas.

A pesquisa, buscou identificar a efetividade da política institucional da UFPEL voltada ao momento da aposentadoria dos servidores, visando seu aprimoramento, política esta, alinhada à portaria nº12/2018 SGP/MPDG que estabelece a promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal.

Por último, sugere-se para a entrega e apresentação do presente relatório à Reitoria, à CSQV/PROGEP e aos integrantes da coordenação do Programa “Evoluidade”, a realização de um seminário com envio de convite às participantes da pesquisa, aos participantes de todas as edições do programa e a todos os servidores da UFPEEL interessados no tema, assim, concomitante à divulgação desta pesquisa, acredita-se que realizando esse chamamento aos aposentados se reavivará o vínculo entre a instituição e este grupo de indivíduos, ao mesmo tempo que emitindo convite a todos os servidores interessados se estaria iniciando uma quebra de paradigma com relação ao público-alvo do programa.

### **Responsáveis:**

Anna Lucia Rodrigues Pereira (Mestranda) - annaluciapereira@gmail.com

Profª Drª Simone Portella Teixeira de Mello (Orientadora) - sptmello@gmail.com

### **Referências:**

ADAMS Gary, RAU Barbara. **Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement.** Am Psychol. 2011 Apr; 66(3):180-92. doi: 10.1037/a0022131. PMID: 21341881. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21341881/>>. Acesso em: 10 mai. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 750 de 8 de agosto de 1969**. Provê sobre a transformação da Universidade Federal Rural do Rio Grande do Sul na Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), e dá outras providências. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-750-8-agosto-1969-375218-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 02 dez. 2021.

BRASIL. **Portaria nº 1.261, de 05 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. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, p. 97, 06 jan. 2020. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/progep/files/2018/03/Portaria-SRH-MPOG-No-1.261-2010.pdf>>. Acesso em: 13 jan. 2021.

BRASIL. **Portaria nº 12, de 20 de novembro de 2018**. Institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília DF, p.223, 21 nov. 2018. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=21/11/2018&jornal=515&pagina=161>>. Acesso em: 01 abr. 2021.

COSTA, Aline Bogoni; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação psicológica para a aposentadoria**. Rev. Psicol. Organ. Trab., Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 97- 108, dez. 2009. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572009000200009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200009&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 06 jun. 2021.

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

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. **Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida**. Psicologia: Ciência e Profissão [online]. 2009, v. 29, n. 4 [Acessado 16 Julho2021], pp. 738-751. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000400007>>. Epub 05 mar 2012. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000400007>.

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

MANZINI, Eduardo José. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158,1991. Didática. São Paulo. Disponível em: <[https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/entrevista\\_na\\_pesquisa\\_social.pdf](https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/entrevista_na_pesquisa_social.pdf)>. Acesso em: 25 mai. 2021

MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely Ferreira; NETO, Otávio Cruz; GOMES, Romeu. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2002. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 17 jan. 2021

MURTA, Sheila Giardini; LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; SEIDL, Juliana. **Programas de Educação para Aposentadoria. Como planejar, implementar e avaliar**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

SILVEIRA, Maria Helena Conceição; FARINHA, Marilene Buriol; BENDER Tanízia; BUNDE, Carolina Anderson. **Evoluidade – Programa de educação para a aposentadoria dos servidores da UFPel – abordagem continuada – relatório – 2018**.

UFPEL. **Coordenação de saúde e qualidade de vida**. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/progep/csqv/>>. Acesso em: 20 fev. 2021

UFPEL. **Plano de desenvolvimento institucional 2015-2020**.p 20. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/cpa/files/2016/08/PDI-UFPEl-2015-2020>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

UFPEL. **Portal Institucional**. Disponível em: <<http://portal.ufpel.edu.br/historico/>>. Acesso em: 11 mar. 2021.

WANG M, HENKENS K, van SOLINGE H. **A review of theoretical and empirical advancements**. Am Psychol. 2011 Apr;66(3):204-13. doi: 10.1037/a0022414. PMID: 21341882. Acesso em: 23 abr. 2021

WANG, Mo; SHULTZ, Kenneth. **Aposentadoria: uma revisão e recomendações para futuras investigações**. Journal of Management. 2010; 36 (1): 172-206. doi:10.1177/0149206309347957 Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206309347957>> Acesso em: 29 mar. 2021.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

**Anexo**

## Anexo 1 - Roteiro de entrevista individual sobre o Programa de Educação para a Aposentadoria da UFPel

Prezado(a),

A entrevista que vamos realizar é parte do Trabalho de Conclusão Final do Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP- UFPel, da servidora técnico- administrativa da UFPel, Anna Lucia Rodrigues Pereira, sob orientação da Profª Drª. Simone Portella Teixeira de Mello.

O estudo, intitulado “EVOLUIDADE: O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA DA UFPEL-O OLHAR DOS APOSENTADOS PARTICIPANTES DO PROGRAMA - tem por objetivo analisar a política institucional de preparação para a aposentadoria da UFPel, através do olhar dos servidores docentes e técnico- administrativos que fizeram parte do Programa EVOLUIDADE, no período de 2016 a 2019.

Solicito sua colaboração, assegurando o sigilo dos dados informados e ressaltando a importância de sua participação.

Agradeço sua atenção. Anna Pereira

Contatos: WhatsApp: (53) 999865828; e-mail: [annaluciapereira@gmail.com](mailto:annaluciapereira@gmail.com)

CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE
Nome: _____
Categoria: _____ Titulação: _____
Idade: _____ Sexo: ( ) M ( ) F
Escolaridade: _____
Estado Civil: _____ Filhos: _____ Netos: _____
Grupo familiar: _____
Tempo de aposentadoria: _____
ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Como você soube e por que se interessou pelo Programa “Evoluidade” ?
2. Quais temas tratados no Programa mais lhe chamaram a atenção?
3. No seu entendimento, quando participou do Programa ele contribuiu para o momento que vivia? De que forma? E para seu momento atual? Identifique algumas contribuições.
4. Após a aposentadoria, continua mantendo vínculo com o Programa “Evoluidade” ou com o grupo que fez a formação com você? Participou de algum evento promovido pelo Programa?
5. Você se planejou para a aposentadoria? A partir de quando? O Programa “Evoluidade” contribuiu com isso? De que forma?
6. Conte sobre sua experiência de transição da vida laboral para a de aposentado(a). Enfrenta ou enfrentou alguma dificuldade de adaptação?
7. Como você se sente como aposentado(a)? Faz alguma atividade remunerada ou voluntariado? Possui planos para o futuro? Pode compartilhar?
8. No seu entendimento, para o aprimoramento do Programa “Evoluidade” , o que caberia ser feito?



## Anexo 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistado(a) e/ou participar da pesquisa intitulada **“EVOLUIDADE: O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA DA UFPEL – O OLHAR DOS APOSENTADOS PARTICIPANTES DO PROGRAMA”** desenvolvida por Anna Lucia Rodrigues Pereira.

Fui informado(a), ainda, de que a pesquisa é orientada por Profa. Dra. Simone Portella Teixeira de Mello, a quem poderei contatar / consultar a qualquer momento que julgar necessário através do telefone nº xxxxxxxxxxxxxx ou e-mail xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.

Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informado(a) dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais é analisar como as Universidade Federal de Pelotas está conduzindo o Programa de Preparação para a Aposentadoria – EVOLUIDADE.

Minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de entrevista semi-estruturada, a ser gravada a partir da assinatura desta autorização. O acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas pela pesquisadora e/ou sua orientadora.

Fui ainda informado(a) de que posso me retirar deste estudo/pesquisa a qualquer momento, sem sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos.

Atesto recebimento de uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme recomendações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

Cidade, data.

Assinatura do(a) participante: Assinatura do(a) pesquisador(a):