



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



DERECK BRUNO GIRELLI

**CONTRIBUIÇÕES PARA O PLANEJAMENTO DE
APOSENTADORIA DE SERVIDORES PÚBLICOS EM UMA
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO.**

VITÓRIA-ES

2022



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



DERECK BRUNO GIRELLI

**CONTRIBUIÇÕES PARA O PLANEJAMENTO DE
APOSENTADORIA DE SERVIDORES PÚBLICOS EM UMA
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão Pública, do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. Thalmó de Paiva Coelho Junior

VITÓRIA-ES

2022

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

G515c Girelli, Dereck Bruno, 1988-
Contribuições para o planejamento de aposentadoria de servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino / Dereck Bruno Girelli. - 2022.
180 f. : il.

Orientador: Thalm de Paiva Coelho Junior.
Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Aposentadoria - Planejamento. I. Coelho Junior, Thalm de Paiva. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.


CDU: 35

DERECK BRUNO GIRELLI

**CONTRIBUIÇÕES PARA O PLANEJAMENTO DE APOSENTADORIA
DE SERVIDORES PÚBLICOS EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE
ENSINO.**


Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Aprovado em 1º de julho de 2022.


 Documento assinado digitalmente
Thalmo de Paiva Coelho Junior
Data: 01/07/2022 11:06:41-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

COMISSÃO EXAMINADORA

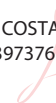
Prof. Dr. Thalmo de Paiva Coelho Junior
Orientador – PPgGP/Ufes

 Documento assinado digitalmente
ROGERIO ZANON DA SILVEIRA
Data: 11/07/2022 19:29:14-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Dr. Rogério Zanon da Silveira
Membro Interno – PPGGP/UFES

 Documento assinado digitalmente
Pablo Luiz Martins
Data: 01/07/2022 11:19:56-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Dr. Pablo Luiz Martins
Membro externo – Profiap/UFESJ

DIEMERSON DA COSTA
SACCHETTO:09397376713
713
 Assinado de forma digital por
DIEMERSON DA COSTA
SACCHETTO:09397376713
Dados: 2022.07.04 18:14:46
-03'00'

Prof. Dr. Diemerson da Costa Sacchetto
Membro externo – PPgEH/Ifes

Dedico este trabalho à minha noiva
Angélica.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, por me fortalecer em todos os momentos. Sem a fé Nele, a vitória neste curso de mestrado não haveria de acontecer.

Aos meus pais e familiares por todo o suporte e incentivo aos estudos.

À minha noiva Angélica, por acreditar que após a defesa desta dissertação, casar-nos-íamos, e enfim, já existe uma data para este compromisso.

Aos colegas de trabalho e da turma de mestrado, que compartilhavam dos mesmos desafios e batalhas diárias.

Aos Professores do Programa por todo o conhecimento transmitido, e em especial, ao Orientador desta pesquisa, Professor Dr. Thalmó de Paiva Coelho Junior, por acreditar neste tema e por me desenvolver como pesquisador.

Ao Instituto Federal do Espírito Santo por proporcionar aos seus servidores oportunidades de desenvolvimento.

À Universidade Federal do Espírito Santo e ao Programa de Mestrado em Gestão Pública pela oportunidade de aprendizagem e crescimento.

RESUMO

GIRELLI, Dereck Bruno. **Contribuições para o planejamento de aposentadoria de servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino**. 2022. 146 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2022.

Introdução: As reformas do sistema público de pensão, a situação macro e microeconômica, a alfabetização financeira, a variação da capacidade cognitiva e possíveis efeitos com o avançar da idade são alguns argumentos que sugerem uma reflexão em torno do planejamento para aposentadoria desde o início da carreira profissional. Utilizou-se como **metodologia**, para construção do referencial prático, uma abordagem quantitativa bibliométrica por meio da revisão sistemática. A preparação para aposentadoria é uma atividade complexa, uma vez que os elementos para a tomada de decisão relacionados aos investimentos em previdência social são diversificados e cercados de riscos. Embora as transformações dos sistemas de aposentadoria incumbissem uma responsabilidade ativa do trabalhador para com o planejamento de aposentadoria, ainda assim o empregador exerce influência na capacidade de planejamento de seus empregados, considerando a procrastinação na execução desses planos. O **problema** verificado é a inexistência de ações institucionais permanentes no sentido do planejamento de aposentadoria dos servidores no Instituto Federal do Espírito Santo. Desta forma, teve-se como questionamento de pesquisa: como contribuir para o planejamento de aposentadoria de servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino? Diante desse questionamento, o **objetivo** desta pesquisa foi buscar formas de contribuição com o planejamento de aposentadoria de servidores públicos de carreira das Instituições Federais de Ensino. O ordenamento jurídico brasileiro preconiza a criação de Programas de Preparação para Aposentadoria, os quais possuem ações relacionadas às finanças dos trabalhadores. Quanto ao **procedimento metodológico** para o desenvolvimento do produto técnico, foi utilizada uma abordagem de análise documental, em que foram levantados Institutos pertencentes a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e Universidades Públicas Federais que já possuíssem PPA em execução para os seus servidores e a realização de benchmarking desses

produtos em relação ao programa de preparação para aposentadoria gerado com os resultados preliminares da revisão sistemática. Os **resultados** da revisão sistemática apontaram as motivações para a realização do planejamento de aposentadoria, enquanto a abordagem documental demonstrou um reduzido número de instituições que realizam esta ação de capacitação. Desta forma, como **produto técnico** pretendeu-se construir um programa de preparação para aposentadoria, considerando o que é praticado em outras organizações com carreiras profissionais semelhantes ao Ifes, que possam balizar ações a serem instituídas pelo Instituto Federal do Espírito Santo como forma de capacitar o seu corpo funcional para este importante tema.

Palavras-chave: Gestão Pública. Planejamento de Aposentadoria. Investimentos. Programa de Preparação para Aposentadoria. Tomada de decisão. Capacitação.

ABSTRACT

GIRELLI, Dereck Bruno. **Contributions to the retirement planning of civil servants in a Federal Teaching Institution**. 2022. 146 f. Dissertation (Professional Master's in Public Management) – Federal University of Espírito Santo, Vitória, 2022.

Introduction: The reforms of the public pension system, the macro and microeconomic situation, financial literacy, the variation in cognitive capacity and possible effects with advancing age are some arguments that suggest a reflection on retirement planning from the beginning of the professional career. A bibliometric quantitative approach through systematic review was used as a **methodology** for the construction of the practical reference. Preparing for retirement is a complex activity, since the elements for decision making related to investments in social security are diversified and surrounded by risks. Although the transformations of retirement systems placed an active responsibility on the worker for retirement planning, the employer still exerts influence on the planning capacity of its employees, considering the procrastination in the execution of these plans. The **problem** verified is the inexistence of permanent institutional actions towards the retirement planning of the servers in the Federal Institute of Espírito Santo. In this way, the research question was: how to contribute to the retirement planning of public servants in a Federal Teaching Institution? Faced with this questioning, the **objective** of this research was to seek ways of contributing to the retirement planning of career civil servants of Federal Education Institutions. The Brazilian legal system advocates the creation of Retirement Preparation Programs, which have actions related to workers' finances. As for the **methodological procedure** for the development of the technical product, an approach of document analysis was used, in which Institutes belonging to the Federal Network of Professional, Scientific and Technological Education and Federal Public Universities that already had PPA in execution for their servers and benchmarking of these products in relation to the retirement preparation program generated with the preliminary results of the systematic review. The **results** of the systematic review pointed out the motivations for carrying out retirement planning, while the documentary approach showed a reduced number of institutions that carry out this training action. In this way, as a **technical product**, it was intended to build

a program of preparation for retirement, considering what is practiced in other organizations with professional careers similar to Ifes, which can guide actions to be instituted by the Federal Institute of Espírito Santo as a way to train its staff for this important topic.

Keywords: Public Management. Retirement Planning. investments. Retirement Preparation Program. Decision making. Empowerment.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Composição da Seguridade Social	23
Figura 2 - Esquema de aposentadoria com a criação da Funpresp-Exe.....	34
Figura 3 - Fluxograma de elaboração da Revisão Sistemática	48
Figura 4 - Desenho da Pesquisa	52
Figura 5 - Distribuição Geográfica do Ifes	95
Figura 6 - Fluxograma da elaboração do Produto Técnico.....	119

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Autores mais relevantes em pesquisa de artigos sobre planejamento para aposentadoria	49
Gráfico 2 - Quantitativo de Servidores do Ifes	99
Gráfico 3 - Servidores TAE por nível de Classificação	100
Gráfico 4 - Distribuição da participação de Institutos/Centros Federais e Universidades Tecnológicas	110
Gráfico 5 - Distribuição da participação de Universidades Federais.....	110

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Tipos de Aposentadoria do Servidor Público Federal.....	30
Quadro 2 - Emendas Constitucionais com alterações notáveis nas aposentadorias dos servidores públicos federais.....	31
Quadro 3 - Matriz de Pesquisa.....	45
Quadro 4 - Temas destacáveis visando o planejamento de aposentadoria e possíveis consequências em não realizar	55
Quadro 5 - Tópicos relevantes para a decisão de investimento.....	71
Quadro 6 - Unidades do Ifes.....	94
Quadro 7 - Lista de Institutos/Centros Federais/Universidade Tecnológicas.....	101
Quadro 8 - Lista de Universidades Federais.....	105
Quadro 9 - Instituições que enviaram documentos que fundamentam seus programas/projetos de preparação para aposentadoria.....	111
Quadro 10 - Pontos destacáveis da comparação dos Programas cedidos.....	113
Quadro 11 - Itens selecionados para procedimento de Benchmarking.....	115

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estrutura e Vencimento Básico do Plano de Carreira dos cargos TAE	96
Tabela 2 - Porcentagem do Incentivo à Qualificação.....	97
Tabela 3 - Estrutura e Remuneração do Plano de Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal.....	98

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CEFETES – Centro Federal de Educação Tecnológica do Espírito Santo
- CEFOR – Centro de Referência em Formação e em Educação a Distância
- CF/1988 – Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- EC – Emenda à Constituição Federal
- EMPCA – Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria
- FUNPRESP-EXE – Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo
- FURG – Universidade Federal do Rio Grande
- IFES – Instituto Federal do Espírito Santo
- MEC – Ministério da Educação
- OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
- PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional
- PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria
- PROFESSOR EBTT – Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
- QI – Quociente de Inteligência
- REDE FEDERAL – Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
- RGPS – Regime Geral de Previdência Social
- RPPS – Regime Próprio de Previdência Social
- TAE – Técnico-Administrativo em Educação
- UFBA – Universidade Federal da Bahia
- UFC – Universidade Federal do Ceará
- UFPEl – Universidade Federal de Pelotas

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

UFT – Universidade Federal do Tocantins

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	19
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	22
2.1 APOSENTADORIAS: PÚBLICA E PRIVADA.....	22
2.2 PLANEJAMENTO PARA APOSENTADORIA	26
2.3 APOSENTADORIA DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL: CONCEITUAÇÃO E BREVE HISTÓRICO	28
2.4 FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL DO PODER EXECUTIVO (FUNPRESP - EXE).....	33
2.5 ESTRUTURAÇÃO DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA EM UM ÓRGÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	35
3. REFERENCIAL PRÁTICO METODOLÓGICO	43
3.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA.....	43
3.2 OBJETIVO	44
3.2.1 Objetivo geral	44
3.2.2 Objetivos específicos.....	44
3.3 UNIVERSO A SER PESQUISADO.....	45
3.4 MATRIZ DE PESQUISA.....	45
3.5 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	46
3.5.1 Revisão Sistemática	46
3.5.2 Pesquisa Documental	50
3.5.3 Benchmarking.....	52
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	55
4.1 NECESSIDADE DO PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA E AS VARIÁVEIS QUE INFLUENCIAM NA DECISÃO DE INVESTIMENTO DOS SERVIDORES PARA APOSENTADORIA	55
4.1.1 Reforma dos Sistemas Públicos de Pensão	57
4.1.2 Situação Macro e Microeconômica.....	63
4.1.3 Educação Financeira e Ciclo de Vida	66
4.1.4 Variáveis que Influenciam a Decisão de Investimento	70
4.2 MAPEAMENTO DAS FORMAS DE INVESTIMENTOS FINANCEIROS PARA O PLANEJAMENTO DE APOSENTADORIA.....	87
4.3 CARREIRAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO QUADRO DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO	93

4.4 CONSTRUÇÃO DA VERSÃO INICIAL DO PRODUTO TÉCNICO CONFORME RESULTADO PRELIMINAR	100
4.5 ETAPAS PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA DOCUMENTAL E BENCHMARKING NA PROPOSTA DE PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA.	101
4.6 PRODUTO TÉCNICO	117
4.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	120
REFERÊNCIAS.....	123
ANEXOS	132
ANEXO A – Protocolo de Revisão Sistemática.....	133
ANEXO B – Relatório Básico de Bibliometria RStudio	136
ANEXO C – Artigos Selecionados Para Revisão Sistemática	141
APÊNDICES	147
APÊNDICE A – Convite à Universidade Federal da Bahia	148
APÊNDICE B – Convite à Universidade Federal do Ceará.....	149
APÊNDICE C – Convite à Universidade Federal de Pelotas	150
APÊNDICE D – Convite à Universidade Federal de Santa Maria	151
APÊNDICE E – Convite à Universidade Federal do Rio Grande	152
APÊNDICE F – Convite à Universidade Federal do Rio Grande do Sul.....	153
APÊNDICE G – Convite à Universidade Federal do Tocantins	155
APÊNDICE H – Produto Técnico/Tecnológico.....	156
APÊNDICE I – Produto Técnico/Tecnológico: Características Relevantes	171

1. INTRODUÇÃO

O aumento da expectativa de vida somado a queda nas taxas de natalidade sobrecarregaram o sistema de previdência social de diversos países do mundo (LUSARDI; MITCHELL, 2011). Seja para sustentabilidade do sistema previdenciário (KNOEF et al., 2016), seja para equilíbrio das contas públicas, a reforma da previdência transformou-se em tema de urgência (RANGEL; SABOIA, 2015).

Os benefícios financeiros recebidos no início da aposentadoria, há décadas, são apontados como insuficientes para o sustento do padrão de consumo real ao longo do usufruto da aposentadoria (HAMERMESH, 1984). No entanto, segundo Ameriks *et al* (2007, p. 265), embora, na média, as famílias antecipem declínios nos gastos, ainda assim há um número considerável de famílias que não preveem mudanças nos gastos, ou mesmo, que haverá aumento de gastos após a aposentadoria.

A existência de fatos repetidos em que as famílias descobrem que após a aposentadoria seus recursos são insuficientes para manter os padrões de vida, de quando em atividade, reforçam esta premissa (KNOEF et al., 2016). Segundo estes autores, as pessoas não economizam o suficiente para suavizar o consumo.

Também é importante ressaltar, que os recursos conquistados no momento da aposentadoria, ainda que sejam suficientes para aquele momento inicial, não significa que serão adequados para a vivência de toda a fase de inatividade (KNOEF et al., 2016).

A alfabetização financeira é um relevante pressuposto do planejamento para a aposentadoria. Pessoas com níveis maiores de conhecimento financeiro tem a tendência de planejar mais e terem maior segurança financeira em sua aposentadoria (LUSARDI; MITCHELL, 2011). A descoberta realizada pelos autores Clark et al (2017, p. 325) aponta que os indivíduos com maior conhecimento financeiro investem de forma diversa e podem esperar maiores retornos nas economias para a aposentadoria. Ainda que a pesquisa destes autores tenha sido realizada em uma única empresa e que os resultados são

mais sugestivos do que probatórios, os pesquisadores destacam que as empresas devem estimular esforços para aprimorar o conhecimento financeiro no local de trabalho (CLARK; LUSARDI; MITCHELL, 2017).

Não obstante a transferência de responsabilidade dos investimentos de longo prazo para a alçada do empregado¹, os governantes e empregadores ainda exercem influência nas decisões que podem afetar a capacidade de acumulação para a aposentadoria dos trabalhadores (CHETTY et al., 2012). Esta influência ocorre, entre outros motivos, em virtude de racionalidade limitada (BATEMAN et al., 2014 apud Diamond, 1977, 2011; Bateman et al., 2001; Mitchell & Utkus 2006).

Especificamente no Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) não se observa a implementação de ações institucionais envolvendo o assunto de planejamento de aposentadoria. Assim sendo, considerando a complexidade que o assunto exige, esta dissertação tem como questionamento:

Como contribuir para o planejamento de aposentadoria de servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino?

No caso brasileiro, a elaboração de práticas de atenção à capacidade funcional, saúde e segurança dos trabalhadores tem respaldo na legislação, que recomenda a implantação de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) que entre as suas ações, devem cobrir áreas como finanças e aspectos legais da aposentadoria (MURTA et al., 2014).

Estas ações devem beneficiar abordagens coletivas capazes de inspirar ou modificar hábitos individuais e culturas organizacionais, de forma a estimular a autonomia dos servidores e contribuir com suas competências e habilidades (BRASIL, 2013).

Desta forma, através da pesquisa quantitativa junto às Universidades Públicas Federais e Institutos Federais de Ensino pertencentes a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, que já implementem ações de planejamento visando a aposentadoria dos seus servidores, esta dissertação tem por objetivo contribuir para o planejamento e auxílio na tomada de decisão

¹ Ainda que a pesquisa tenha por objetivo geral a contribuição para o planejamento de aposentadoria de servidores públicos federais, a utilização do termo empregado deve-se pela pesquisa de artigos que abordavam não somente a esfera pública, mas também privada, no âmbito nacional e internacional.

da aposentadoria do servidor público federal, com o propósito do desenvolvimento de um Programa de Preparação de Aposentadoria e aperfeiçoamento deste, considerando os programas que já são implantados em outras Universidades e Institutos do Brasil.

Esta dissertação está estruturada em quatro capítulos, sendo o primeiro esta introdução. No segundo capítulo trata-se do referencial teórico da pesquisa, apresentando conceitos sobre aposentadoria, planejamento, breve histórico da aposentadoria do servidor público federal além da criação da fundação de previdência complementar dos servidores públicos. Por fim, ainda neste referencial teórico, apresentamos uma discussão com vistas a estruturar um órgão que possa auxiliar na preparação de aposentadoria dos servidores públicos.

O terceiro capítulo é dedicado ao referencial prático metodológico, em que se apresenta a formulação do problema, os objetivos desta dissertação, o universo de pesquisa e os procedimentos metodológicos da pesquisa realizada para a elaboração do produto tecnológico.

No capítulo quatro discorrem-se os resultados e discussões, que em virtude de uma revisão sistemática foi possível apontar as necessidades de planejamento de aposentadoria, variáveis que influenciam nesta decisão, além de realizar um mapeamento de algumas formas de investimentos que são empreendidos por trabalhadores ao redor do mundo. Além disso, abordam-se as etapas para o aperfeiçoamento do programa de preparação para aposentadoria. Na sequência deste, temos as referências e o apêndice a essa dissertação, em que apresentamos o produto técnico desta dissertação.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 APOSENTADORIAS: PÚBLICA E PRIVADA

A aposentadoria, por meio da previdência social, tem por finalidade assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares, e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente (BRASIL, 1991). É o ponto final da carreira profissional de muitos trabalhadores. Como percebe-se pela finalidade definida em lei, a previdência não atende somente àqueles que contribuíram por toda uma vida produtiva, mas também existem muitos cidadãos que, de alguma forma, necessitam de recursos para sua subsistência.

A aposentadoria, em estudo semântico, tem por entre algumas definições, a “dispensa remunerada do trabalho, regulamentada por lei, e concedida por idade, tempo de serviço ou invalidez” (AULETE, FRANCISCO JÚLIO DE CALDAS; VALENTE, 2022). No Brasil, a aposentadoria está prevista na Constituição Federal de 1988 (CF/1988), com redação pela Emenda Constitucional nº 103/2019. Considerando artigo 201 da CF/1988 (BRASIL, 1988):

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada;

A aposentadoria é apenas uma das ações de iniciativa dos poderes públicos que compreende a organização da seguridade social, que conforme Lazzari, a seguridade social tem a seguinte idealização na Constituição de 1988:

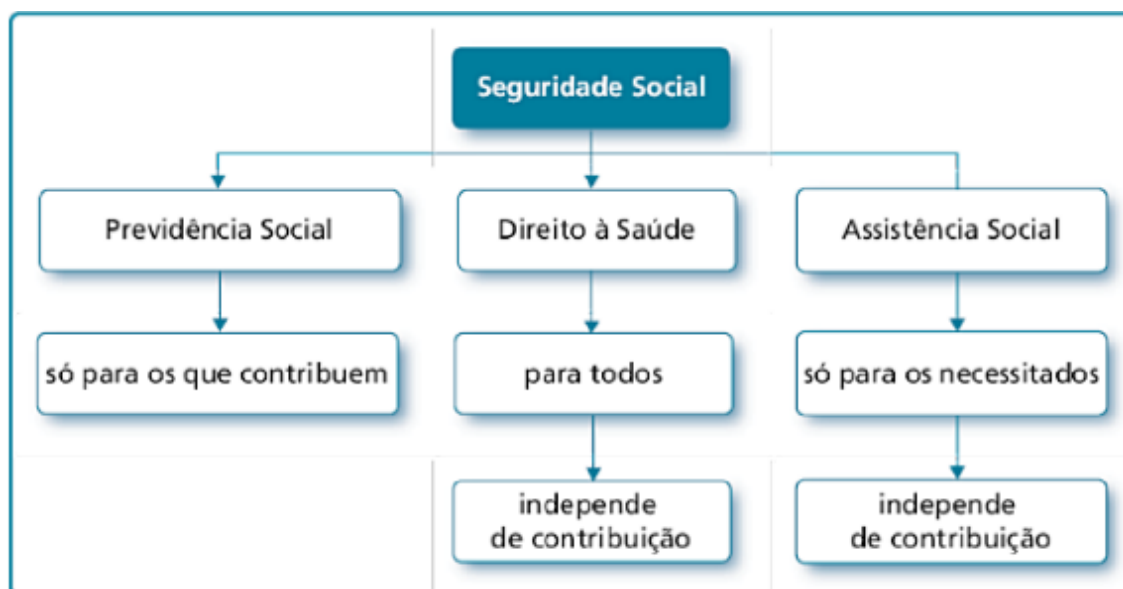
[...] um sistema gerido pelo Estado, com a participação da sociedade, que tem por finalidade a proteção dos indivíduos quanto aos eventos que digam respeito à perda ou redução, permanente ou temporária, das condições de subsistência por conta própria, da inexistência de condições de exercício de atividades laborativas, e da manutenção das condições de saúde física e mental de todos os

integrantes desta mesma sociedade, de modo a garantir a estes meios para manutenção de uma existência digna. (LAZZARI, 2018)

A seguridade social abarca:

[...] o direito à saúde, à assistência social e à previdência social, cada qual com disciplina constitucional e infraconstitucional específica. Trata-se de normas de proteção social, destinadas a prover o necessário para a sobrevivência com dignidade, que se concretizam quando o indivíduo, acometido de doença, invalidez, desemprego, ou outra causa, não tem condições de prover seu sustento ou de sua família. (SANTOS, 2018)

Figura 1 – Composição da Seguridade Social



Fonte: (SANTOS, 2018)

Com relação aos objetivos da Seguridade Social, podemos destacar, em convergência com os objetivos desse trabalho: a universalidade da cobertura e do atendimento e a irredutibilidade do valor dos benefícios (BRASIL, 1988). Segundo Santos (2018), a universalidade alude “ao mínimo indispensável à sobrevivência com dignidade” e a irredutibilidade assevera que “o benefício deve suprir os mínimos necessários à sobrevivência com dignidade e, para tanto, não pode sofrer redução no seu valor mensal”.

Ainda conforme a autora (2018), a CF/1988 em seu art. 201, §4º “reafirma o princípio da irredutibilidade”:

§ 4º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservá-los, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios definidos em lei (BRASIL, 1988).

Conforme Santos (2018), a CF/1988 presume dois regimes no sistema previdenciário, o regime público e o regime privado. Na classificação do regime público são considerados o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), o Regime Previdenciário Próprio dos Servidores Públicos Civis (RPPS) e o regime previdenciário próprio dos militares. Para a classificação de regime privado é considerado a previdência complementar. O primeiro regime detém caráter obrigatório e o segundo contém um caráter facultativo.

O regime de previdência privada é caracterizado no artigo 202 da CF/1988 (BRASIL, 1988):

Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.

A aposentadoria no Brasil é dividida, no panorama financeiro, em dois modelos de previdência, a de repartição simples e o modelo de capitalização. O primeiro modelo é aplicado pelo regime público, em que se fundamenta no princípio da solidariedade entre as gerações, em que as contribuições dos que estão em atividade são aplicadas no sustento daqueles que não estão no exercício do trabalho. No entanto, considerando as transformações demográficas brasileiras, este modelo de previdência vem experimentando um desequilíbrio na manutenção deste custeio (OLIVEIRA; VIEIRA NETO, 2018); (SANTOS, 2018).

Conforme Santos (2018), no modelo de capitalização, “adotam-se técnicas financeiras de seguro e poupança, a capitalização pode ser individual ou coletiva”. Para Saad e Ribeiro (2004), este modelo “capta os recursos e forma uma poupança, que é administrada de forma a garantir o pagamento dos benefícios da aposentadoria”. O modelo de capitalização é notável no regime privado (OLIVEIRA; VIEIRA NETO, 2018).

De acordo com Santos (2018), a CF/1988 “garante regime público de previdência social (...) para os segurados da iniciativa privada, ou seja, que não estejam submetidos à disciplina legal dos servidores públicos”. Para ser possível a aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social, de forma geral, deve-se observar o §7º do artigo 201 da CF/1988, com redação dada pelas Emendas Constitucionais (EC) nº 20 de 1998 e nº 103 de 2019:

§ 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:

I - 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, observado tempo mínimo de contribuição

II - 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher, para os trabalhadores rurais e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal (BRASIL, 1988).

Ainda dentro desse mesmo artigo, destaca-se a garantia constitucional da aposentadoria para o professor que comprove efetivo exercício na função de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio:

§ 8º O requisito de idade a que se refere o inciso I do § 7º será reduzido em 5 (cinco) anos, para o professor que comprove tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio fixado em lei complementar (BRASIL, 1988)

Considerando a lei que instituiu a Rede Federal e criou os Institutos Federais, em seu artigo 6º, inciso III (BRASIL, 2008):

Art. 6º Os Institutos Federais têm por finalidades e características:

[...]

III - promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão;

Este apontamento relaciona-se à carreira docente do Instituto Federal do Espírito Santo. A carreira docente do Ifes é composta com os seguintes cargos:

III - Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, composta pelos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 ; e

IV - Cargo Isolado de provimento efetivo, de nível superior, de Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (BRASIL, 2012a).

Conforme Santos (2018), a aposentadoria do professor não se trata de aposentadoria especial, mas sim espécie de aposentadoria por tempo de contribuição.

2.2 PLANEJAMENTO PARA APOSENTADORIA

Conforme Rodrigues et al (2005) “o trabalho é a principal atividade do homem, visto que norteia e é integrante de sua identidade”. Por esse ângulo, o trabalho “é o principal regulador da vida, já que o sujeito organiza seus horários, relacionamentos familiares e sociais em função deste” (RODRIGUES et al., 2005).

Soares e Costa afirmam que:

Mudanças na identidade profissional podem ocasionar sofrimento, principalmente em uma sociedade capitalista que supervaloriza a capacidade produtiva do indivíduo e estabelece ao aposentado estereótipos de “inutilidade, incapacidade, envelhecimento” e finitude (apud LEANDRO-FRANÇA; MURTA; VILLA, 2014)

Nesse ponto de vista, conforme Leandro-França et al (2014) “a chegada da aposentadoria, que ocorre muitas vezes com o processo de envelhecimento, é um fenômeno de grandes transformações”. Diante disso, uma aposentadoria realizada de forma ocasional, traz impactos na vida das pessoas, suscitando possíveis problemas psicológicos, físicos e financeiros (LEANDRO-FRANÇA; MURTA; VILLA, 2014). Para Rodrigues et al (2005), a aposentadoria “pode ser um evento desencadeador de ansiedade e ameaçador do equilíbrio psicológico da pessoa”.

Conforme a pesquisa de Cavalcante e Minayo (2012), a aposentadoria com redução de remunerações e padrão de consumo, foi apontada dentre um dos

motivos para o suicídio de idosos. Nos estudos de Kuerbis e Sacco (2012) foi ressaltado que a aposentadoria em si não direcionava ao consumo de bebidas alcóolicas, mas sim o somatório de atributos individuais e aspectos contextuais com a aposentadoria que sugestionavam o comportamento alcóolatra.

Para Leandro-França et al (2014) o “planejamento para a aposentadoria, por envolver diferentes dimensões da vida que integram a identidade, pode ser considerado um conjunto de comportamentos complexos”. Segundo Rodrigues et al (2005):

Além do comprometimento físico, a aposentadoria pode também representar perdas materiais, psicológicas e sociais, como a queda dos rendimentos financeiros, desligamento dos colegas de trabalho, perda do status social que o trabalho proporcionava, entre outros, o que pode incidir na diminuição da autoestima e da motivação, ocasionando adoecimento mental que se reflete em crises depressivas, ansiedade, alcoolismo e até mesmo no suicídio. (...) Sabe-se que o modo de enfrentamento diante da necessidade de reestruturação da vida pode variar de indivíduo para indivíduo.

De outra forma, Alvarenga et al (2009) indicam uma atuação multidimensional na execução do planejamento para aposentadoria, com divisão ordenada das ações. Leandro-França et al (2014) avaliam que:

o alcance de uma experiência positiva na aposentadoria depende de um projeto de envelhecimento ativo para potencializar a qualidade de vida, autonomia física e financeira, a manutenção da atividade funcional, o bem-estar físico, social e mental da população, ao longo do curso da vida.

Desse modo, “programas preventivos e políticas direcionadas ao planejamento da aposentadoria são fundamentais para proporcionar bem-estar e minimizar os riscos à saúde nesta etapa da vida” (LEANDRO-FRANÇA; MURTA; IGLESIAS, 2014). O bem-estar dos aposentados representa um superavit para toda a sociedade, pois atua-se na prevenção de doenças, o que acaba revertendo em economia para os serviços de saúde públicos e privados (PAZZIM; MARIN, 2016).

Leandro-França et al (2014) compuseram um instrumento para auxiliar as ações de preparação para aposentadoria em órgãos públicos e privados. Este instrumento é a Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da

Aposentadoria (EMPCA), que tem por fundamento o Modelo Transteórico de Mudança. Este modelo utiliza conceitos que envolvem processos de mudança e estágios de mudança. Conforme Leandro-França et al (2014):

(...)instrumentos assim embasados podem fornecer ao respondente feedback sobre seus estágios de mudança para os diferentes fatores de proteção relevantes na adaptação à aposentadoria. De posse desta informação, o respondente pode estabelecer alvos de investimento e monitorar sua mudança. Por fim, estas informações podem subsidiar a tomada de decisão, pelo profissional que atua em programas de preparação para a aposentadoria, acerca da seleção de procedimentos adequados que suscitem diferentes processos de mudança e promovam a transição entre estágios de mudança, de acordo com o ritmo de mudança individual.

Para Rafascki e de Andrade (2016) “O conhecimento do papel dos estilos de decisão no planejamento se mostra relevante, pois explicita a importância da porção individual de escolha”. Nessa direção, ressalta-se a relevância dos Programas de Preparação para Aposentadoria, objeto este já tratado em legislações brasileiras, como a Política Nacional do Idoso (BRASIL, 1994) e o Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003). Como afirmam França e Soares (2009) “o PPA facilita o bem-estar dos futuros aposentados, pois enfatiza os aspectos positivos e oportuniza a reflexão sobre os aspectos negativos da transição bem como a discussão de alternativas para lidar com eles.”

2.3 APOSENTADORIA DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL: CONCEITUAÇÃO E BREVE HISTÓRICO

O Regime Geral de Previdência Social atende aos trabalhadores da iniciativa privada, trabalhadores autônomos e empregados públicos regidos pela CLT, enquanto que o Regime Próprio de Previdência Social é destinados aos servidores públicos de vínculo efetivo (CAMPOS, 2005).

O tema aposentadoria já foi tema de dissertação nesse mesmo Programa de Pós-graduação, no qual Parreira (2017) tinha como objetivo compreender os sentimentos do servidor técnico administrativo em educação do campus Vitória em fase de pré-aposentadoria.

Para Bressan et al (2013), a significação do bem-estar na aposentadoria relaciona-se com fatores de risco e sobrevivência, sendo citadas a saúde e tranquilidade financeira. No entanto, os autores advertem que não existe capacitação dos servidores do seu núcleo de estudo em relação aos fatores apontados. Os autores atestam a ausência de investimentos de longo prazo como aspecto desse apontamento.

Para França (2002, p. 20), o bem estar na aposentadoria é impactado por numerosas perspectivas, sendo o empobrecimento a ideia mais comum a ser vinculada nesta etapa da vida. Ainda conforme a autora, fatores macroeconômicos, tais como instabilidade monetária e inflação, provocam uma sensação de consumo imediato, ademais, os baixos salários não oferecem condições concomitantes de sobrevivência e meios de economia de longo prazo.

A abordagem desta dissertação tem viés financeiro do tema, qual seja, desenvolver, junto às Coordenadorias Gerais de Gestão de Pessoas, meios de incentivar a formação de investimentos de longo prazo por parte do servidor durante toda a vida produtiva, para então quando chegar o momento da mudança de categoria de ativo para inativo, na carreira funcional, que o acumulado durante a vida profissional atenda às demandas de consumo após o encerramento de seu vínculo ativo.

Conforme Portaria da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, a aposentadoria é um processo, desta forma, a educação é um prisma para o entendimento de que uma aposentadoria bem sucedida exige planejamento ao longo do ciclo ativo do servidor (BRASIL, 2018).

Por aposentadoria do servidor público federal, tomamos o conceito da Secretaria de Controle Interno da Presidência da República (BRASIL. SECRETARIA GERAL, 2021, p. 7):

Benefício de caráter contributivo e solidário assegurado ao servidor público federal, concedido pelo órgão responsável pelo pagamento do aposentado, em virtude de ter sido alterada a situação de ativo para inativo, por ter completado as condições exigidas pela norma legal.

A aposentadoria do servidor público federal está prevista no artigo nº 40 da Constituição Federal e conforme a redação dada pela emenda nº 103 de 2019 à Constituição Federal de 1988, no que trata sobre a aposentadoria no serviço público, três são os casos de aposentadoria, conforme demonstrado no quadro 1.

Quadro 1 - Tipos de Aposentadoria do Servidor Público Federal

Legislação	Tipo de Aposentadoria	Conceito
Art. 40, § 1º, I	Aposentadoria por Incapacidade Permanente para o trabalho.	Quando não for possível a hipótese de readaptação. Neste caso, o aposentado será avaliado periodicamente para verificação da continuidade das condições que motivaram a aposentadoria
Art. 40, § 1º, II	Aposentadoria Compulsória.	Com proventos proporcionais ao alcançar a idade de setenta anos ou setenta e cinco anos, na forma de lei complementar
Art. 40, § 1º, III	Aposentadoria Voluntária.	Aos sessenta e dois anos de idade, se mulher e aos sessenta e cinco anos de idade, se homem, observados o tempo de contribuição e os demais requisitos estabelecidos em lei complementar.

Fonte: Adaptado da Constituição Federal de 1988

O desenho inicial da previdência no Brasil tinha como entendimento a participação do Estado como promotor de benefícios sociais. Porém, a concepção dos regimes de previdência na Constituição Federal não acompanharam as transformações ocorridas na sociedade, e considerando as necessidades econômicas e fiscais do País, a agenda política esteve em voltas de realizar reformas nos sistemas de previdência (AMARO, M.N.; MENEGUIN, 2008). Uma maior expectativa de vida e o crescimento populacional resultaram em previdências que sufocavam os orçamentos de muitos países (RANGEL; SABOIA, 2013).

Inicialmente, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve um suposto equilíbrio financeiro, considerando o reduzido número de aposentados e a criação de um fluxo de novos recebimentos de contribuições. No entanto,

com o passar dos anos, transcorreram maiores gastos com previdência, conjugando o envelhecimento gradativo da população e a benesse da legislação previdenciária, considerando a possibilidade de as pessoas aposentarem bem mais cedo do que em outros países. A situação atenuante da época da promulgação da Constituição Federal foi substituída pelas incumbências das aposentadorias que avultavam o estoque de aposentados e sobrecarregada pela ausência de fundos de reserva nos regimes próprios de previdência (AMARO, M.N.; MENEGUIN, 2008).

Desta forma, o objetivo a ser alcançado com a promulgação da Lei nº 12.618/2012, que instituiu o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais, era de controle do risco previdenciário em relação ao seus servidores (RANGEL; SABOIA, 2013). As reformas tem por meta o equilíbrio fiscal de longo prazo, não sendo necessário a cobertura estatal para os déficits previdenciários, de forma que, os recursos públicos possam ser aplicados em outras áreas sociais (AMARO, M.N.; MENEGUIN, 2008).

Apresentamos no quadro 2 as principais alterações promovidas em relação à aposentadoria desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, que podem afetar aos servidores do Ifes. Por limitação deste estudo, serão considerados somente os fatores que ensejam aos servidores que possam fazer o requerimento de aposentadoria de forma voluntária e que venham fazer jus ao valor integral de aposentadoria ou o mais próximo à integralidade.

A reformulação da previdência brasileira estabeleceu ajustes de forma a consolidar um modelo de previdência orientados em dois pilares básicos: um primeiro pilar que abrange o regime público (no caso dos servidores públicos, o Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos), com teto limitado ao do valor praticado no Regime Geral de Previdência. E o segundo pilar tratando-se de um amplo sistema privado de previdência complementar (AMARO, M.N.; MENEGUIN, 2008).

Quadro 2 - Emendas Constitucionais com alterações notáveis nas aposentadorias dos servidores públicos federais

Legislação	Alterações propostas notáveis	Fatores para aposentadoria voluntária do servidor público federal
------------	-------------------------------	---

CF/1988	<ul style="list-style-type: none"> - Instituição do Regime Próprio de Previdência Social do Servidor Público; - Valor da aposentadoria sujeito ao teto Constitucional; - Contribuição sobre a integralidade da remuneração; - Benefício integral; - Paridade com os servidores da ativa. 	<p>Tempo de serviço:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 35 anos (Homem); - 30 anos (Mulher). <p>Tempo mínimo no cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 05 anos
EC nº 20/1998	<ul style="list-style-type: none"> - Alteração do parâmetro “tempo de serviço” para “tempo de contribuição”; - Fim da aposentadoria por tempo de serviço; - Inclusão de exigência de idade mínima; - Instituição do regime de previdência complementar para os servidores públicos estatutários, viabilizando empregar o teto do Regime Geral de Previdência Social (sendo necessária lei para regulamentar); - Fim da acumulação de aposentadorias; - Redução do rol de professores com direitos a aposentadoria especial. 	<p>Tempo de contribuição/ Idade:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 35 anos/ 60 anos (Homem); - 30 anos/ 55 anos (Mulher) <p>Tempo mínimo no serviço público efetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 anos; <p>Tempo mínimo no cargo efetivo ocupado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 anos;
EC nº 41/2003	<ul style="list-style-type: none"> - Fim da paridade ativo/inativo; - Fim da integralidade dos benefícios de aposentadoria (valor dos benefícios calculados através de média de maiores contribuições); - Estipulou a instituição do regime de previdência complementar para os servidores públicos estatutários, viabilizando empregar o teto do Regime Geral de Previdência Social (sendo necessária lei para regulamentar). 	<p>Tempo de contribuição/ Idade:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 35 anos/ 60 anos (Homem); - 30 anos/ 55 anos (Mulher) <p>Tempo mínimo no serviço público efetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 anos; <p>Tempo mínimo no cargo efetivo ocupado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 anos;
EC nº 47/2005	<ul style="list-style-type: none"> - Mitigou os efeitos da EC nº 41/2003 para os servidores que estavam no serviço público até a publicação da EC nº 20/1998; - Garantiu proventos integrais aos servidores que acumularam 25 anos de efetivo exercício no serviço público e 15 anos na carreira e 5 anos no cargo público em que solicitou a aposentadoria; - A idade mínima poderia ser reduzida em caso de exceder o tempo mínimo de contribuição. 	<p>Tempo de contribuição/ Idade:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 35 anos/ 60 anos (Homem); - 30 anos/ 55 anos (Mulher) <p>Tempo mínimo no serviço público efetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 anos;

Lei nº 12.618/2012	- Instituição do Regime de Previdência Complementar para os servidores públicos federais e criação da Funpresp.	Tempo mínimo no cargo efetivo ocupado: -5 anos;
EC nº 88/2015	- Aposentadoria compulsória aos 75 anos, na forma de lei complementar.	
EC nº 103/2019	- Majoração da exigência de idade mínima.	Tempo de contribuição/Idade: -35 anos/65 anos (Homem); -30 anos/62 anos (Mulher) Tempo mínimo no serviço público efetivo: -20 anos; Tempo mínimo no cargo efetivo ocupado: -5 anos;

Fonte: Produção dos próprios autores

2.4 FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL DO PODER EXECUTIVO (FUNPESP - EXE)

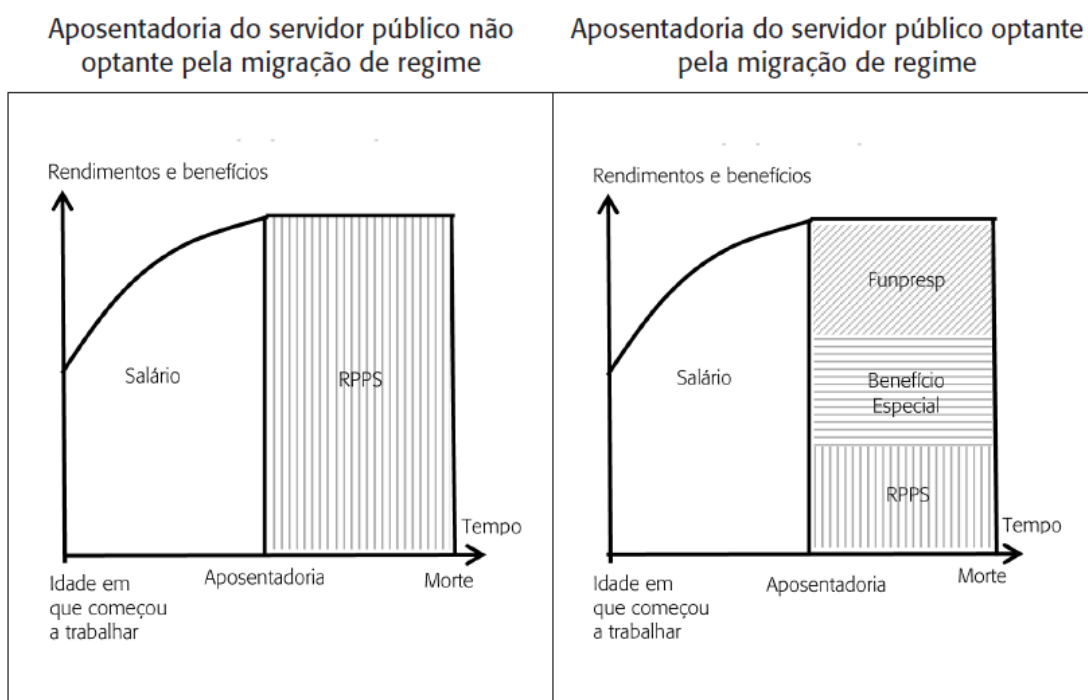
No sentido da aposentadoria complementar, a Lei nº 12.618 de 2012 também autorizou a criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe) (BRASIL, 2012b). Para Rangel e Saboia, a criação da Funpresp e o estabelecimento de um teto para pagamento de aposentadorias representa uma grande reestruturação do sistema público de aposentadoria dos servidores públicos (RANGEL; SABOIA, 2013).

A partir do funcionamento da Fundação, os servidores empossados após o funcionamento da Fundação ou os servidores que optaram por migrar para o novo regime de aposentadoria teriam o seu benefício de aposentadoria limitado ao teto de benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ainda custeada no regime de repartição simples. A possibilidade de recebimento de valores acima do teto estabelecido será possível através de contribuições à previdência

complementar, que opera em um regime de capitalização de contribuição definida (RODRIGUES; AFONSO, 2015).

Os servidores que poderiam optar pelo novo regime, tiveram o prazo de 24 meses a partir do funcionamento da Funpresp-Exe para exercer essa opção, recebendo por isso uma parcela de benefício especial pela migração, a figura 2 apresenta o modelo de benefício a ser recebido pelos servidores que fizeram, ou não fizeram, a opção pela Funpresp-Exe (RODRIGUES; AFONSO, 2015, p. 1480). Por tratar-se de um regime de capitalização com plano de contribuição definida, o valor a ser recebido pelo futuro aposentado é incerto, pois relacionam-se com a rentabilidade dos investimentos dos fundos de aposentadoria, de forma que poderá apresentar retornos positivos ou negativos (RODRIGUES; AFONSO, 2015).

Figura 2 - Esquema de aposentadoria com a criação da Funpresp-Exe



Fonte: (RODRIGUES; AFONSO, 2015, p. 1486)

O resultado da pesquisa de Rodrigues e Afonso (2015) aponta que no cenário determinado para um servidor médio - ainda que realizando outras simulações envolvendo idade, renda e taxa de juros obtida pelos investimentos - os resultados alcançados eram desfavoráveis à mudança para o novo regime, sempre apontando para uma redução no valor do benefício a ser recebido pelo

futuro aposentado. Os autores evidenciam que a mudança na previdência, com a criação da Funpresp-Exe alcançará a meta do governo, que é a redução com gastos previdenciários com os servidores públicos. Ainda como destaque, os autores salientam a importância da educação financeira, que podem amenizar erros de avaliação na tomada de decisão de investimento para aposentadoria (RODRIGUES; AFONSO, 2015).

Quanto maior a contribuição do servidor para a Funpresp, maior será a sua taxa de reposição, no entanto, essa mesma taxa de reposição ficará sob influência dos retornos de mercado e da capacidade dos gestores em realizarem os investimentos de maneira a trazer retornos esperados pelos servidores que confiarem seus recursos. A suavização do consumo durante a aposentadoria empreenderá maior empenho na economia para o longo prazo e aceitação de maiores riscos em investimentos por parte do servidor público (RANGEL; SABOIA, 2013).

2.5 ESTRUTURAÇÃO DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA EM UM ÓRGÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Segundo Pazzim e Marin (2016, p. 98 apud França e Soares, 2009), a passagem para a aposentadoria pode gerar ansiedade, considerando sobretudo a possibilidade de inexistência de um planejamento que auxilie a usufruir essa nova fase da vida.

O caminho até a aposentadoria é um fenômeno complexo, com aumento na satisfação com a vida para uns ou diminuição ou estabilidade com a vida para outros (MURTA et al., 2014). Segundo Murta et al (2014, p. 2 apud Wang, Henkens e Van Solinge, 2011), uma revisão de estudos internacionais sobre a adaptação à aposentadoria apontaram evidências que afetam negativamente a adaptação à aposentadoria, sendo essas: perdas em saúde física, possuir filhos dependentes financeiramente e aposentadoria por condição de saúde. Em contrapartida, ter saúde física e mental, aposentar-se por decisão própria e usufruir de bom status financeiro são algumas das condições favoráveis à adaptação após a aposentadoria.

Apesar do número reduzido de estudos com amostras nacionais, existem evidências da relação entre recursos e ajustamento no setor público no Brasil. Estudos com aposentados de cargos públicos, apontaram preditores de bem-estar na aposentadoria relacionados ao planejamento da aposentadoria, a satisfação com a saúde, as relações sociais e à mobilidade (MURTA et al., 2014 apud Oliveira et al, 2009). De forma semelhante, outros estudos indicam que o acesso a recursos é a principal condição elucidativa da qualidade de vida na aposentadoria, a citar os recursos associados às finanças e ao planejamento partilhado com o cônjuge (MURTA et al., 2014, p. 2 apud Noone et al., 2010).

Conforme Murta et al (2014, p. 2), a constituição de práticas de atenção à capacidade funcional, social, saúde e segurança dos trabalhadores e da pessoa idosa é fundamentada no estado brasileiro através das normatizações como a Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/1994) e o Estatuto do Idoso (10.741/2003) que preconiza a implantação de PPA e ações de promoção de saúde e qualidade de vida.

Para França (2002, p. 15), ainda que o planejamento para aposentadoria tenha que ser reconhecida como uma tarefa individual, os setores da sociedade devem incentivar o comportamento de investimento de longo prazo. Na Administração Pública Federal, o desenvolvimento de projetos de vida dos servidores e o incentivo a PPA também são pontos destacáveis como ações voltadas a promoção de saúde (BRASIL, 2010). A aplicação de PPA consistem em conjunto de atitudes e atividades organizadas para atender aos trabalhadores que estão em fase de pré-aposentadoria, com propósito de auxiliá-los a se prepararem para esta nova fase de vida (PAZZIM; MARIN, 2016).

Conforme Murta et al (2014, p. 2), os PPA devem cobrir áreas como ocupação, finanças, moradia, saúde, relações sociais e afetivas, além de aspectos legais da aposentadoria. Ainda que tais temas comumente sejam direcionados a trabalhadores que estão mais próximos à aposentadoria, ações voltadas a servidores recém empossados também são pertinentes, criando uma perspectiva de planejamento de longo prazo (MURTA et al., 2014 apud Costa e Soares, 2009, França e Soares, 2009).

Em estudo a um PPA aplicado na Ford Motor Company Brasil observou-se que quanto maior tempo de serviço na empresa, menor era a clareza de objetivos na preparação para aposentadoria. No tocante a questão salarial, a percepção dos objetivos na preparação a aposentadoria era diretamente proporcional à maior renda do trabalhador (ROCHA et al., 2019). Segundo estes autores (2019, p. 299), a hipótese para essa percepção dos trabalhadores que possuem rendas maiores é o entendimento das perdas salariais ao se aposentar.

A Portaria Normativa 3, de 25 de março de 2013, expedida pela Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (BRASIL, 2013), que indica procedimentos de promoção da saúde do servidor público federal, publica em seu artigo oitavo:

Art. 8º As ações de promoção da saúde no âmbito do serviço público federal devem constar dos planos, programas, projetos e ações gerenciais dos órgãos que compõem o SIPEC [...] (BRASIL, 2013)

Na continuidade deste artigo, o inciso V contempla alguns princípios que devem reger essas ações de promoção à saúde:

V - comunicação, formação e capacitação: manutenção de políticas de comunicação, de formação permanente e de capacitação nas áreas de promoção da saúde do servidor. (BRASIL, 2013)

Ainda conforme essa normativa, as ações de promoção de saúde devem beneficiar abordagens coletivas capazes de inspirar ou modificar hábitos individuais e culturas organizacionais, estimulando a autonomia dos servidores e cooperando com suas competências e habilidades. O envelhecimento ativo, a educação e a preparação para a aposentadoria são, dentre os temas apontados pela normativa, aqueles que devem ser priorizados nos programas e ações de promoção da saúde (BRASIL, 2013).

Conforme França et al (2014, p. 885), os gestores são peças fundamentais para o funcionamento do PPA, pois, além de atuarem como facilitadores das

ações, os gestores podem ter atribuições de entrosamento das diversas gerações dentro da empresa, responsabilidade com o resgate e transmissão dos conhecimentos dos servidores mais experientes, além de tomarem decisões a respeito do novo dimensionamento das equipes.

A essência do PPA executado nas organizações deveria ser o planejamento ao longo da vida, visando a promoção de projeto de vida dos trabalhadores, uma vez que estes não são estimulados a fazer planos de longo prazo (FRANÇA et al., 2019). Os trabalhadores compreendem a importância do programa no sentido de influenciar a vivência do processo de aposentadoria (SILVA; HELAL, 2019).

Em análise a um PPA aplicado em uma empresa pública de Pernambuco, Silva e Helal (2019, p. 147) observaram pontos positivos na elaboração e adequação do programa à realidade da empresa, no entanto, o programa implantado possuía limitações de recursos financeiros ou transformações de ideias em práticas para uma abordagem ampla dos assuntos que permeiam a aposentadoria.

Para França et al (2019, p. 74) os PPA ainda não são ofertados em muitas organizações, apesar de toda a legislação existente. Falta de organização em estruturá-los e ausência de vontade política pelos gestores são alguns dos fatores levantados pelos autores pela inexistência de PPA nas organizações. Em consideração a falta de recursos financeiros para a implantação de PPA, França et al (2013, p. 100) apontam que intervenções breves, com ações de baixo custo e fácil implementação também podem beneficiar os trabalhadores que estão em transição para a aposentadoria.

Conforme Seidl et al (2018, p. 495 apud Leandro-França, 2016; Leandro-França, van Solinge, Henkens, & Murta, 2016), os PPA são estruturados em módulos informativos assim como estratégias vivenciais e podem ser formatados em encontros breves, intensivos - com concentração de carga horária em dias consecutivos - ou encontros continuados distribuídos em semanas ou mensais.

Em uma revisão sistemática, Pazzim e Marin (2016, p. 98 apud Marangoni e Mangabeira, 2013; Soares et al, 2007) apontaram que quanto aos facilitadores

que aplicaram atividades, algumas instituições utilizam-se de profissionais internos e outros externos à organização.

São características favoráveis aos PPA a realização sistemática, a presença de métodos de avaliação, acompanhamento dos trabalhadores enquanto participavam do programa e a tentativa de universalização dos temas abordados (FRANÇA et al., 2019). A avaliação dos PPA oferecem aos gestores de pessoal a oportunidade de monitorar e avaliar os benefícios das atividades disponibilizadas (PAZZIM; MARIN, 2016).

Ainda conforme França et al (2019, p. 75), os PPA que se atentam para a sistematização, expansão e avaliação de suas ações possivelmente lograrão êxito em suas ações de promoção de satisfação e ajuste a aposentadoria de seus participantes.

A aprovação dos instrumentos utilizados nas ações de planejamento de aposentadoria permite a avaliação do engajamento dos servidores nessas ações e a identificação de mudanças motivacionais e cognitivas que desempenham função de indicadores do comportamento que se tem como objetivo no PPA. Além disso, instrumentos válidos podem munir o servidor com informações que o auxiliem no estabelecimento de alvos de investimento e monitoramento para a mudança com vistas à aposentadoria. Para o gestor de pessoal que atua com o PPA, as informações geradas por esses instrumentos podem auxiliar na tomada de decisão no que concerne a seleção de ações que estejam de acordo com o perfil individual de cada servidor (LEANDRO-FRANÇA; MURTA; IGLESIAS, 2014).

A tomada de decisão é um processo de várias etapas, descrito em diferentes níveis de detalhamento. Em revisão de literatura sobre a tomada de decisão, foram considerados cinco fatores principais como componentes comuns para descrever a tomada de decisão, sendo elas: definir o problema; gerar alternativas; verificar os riscos e consequências das escolhas; selecionar alternativa e avaliar a decisão (MCCARTHY et al., 2016, p. 559).

Outra abordagem para a tomada de decisão é segmentá-las nos estágios de pré-decisão, decisão e pós-decisão (MCCARTHY et al., 2016, p. 559 apud Jennifer Berg Betsch, Funke, & Plessner, 2011).

A teoria do espaço do conhecimento com base em competências foi utilizada no sentido de fornecer uma abordagem sistemática para modelar as competências de tomada de decisão, adaptando as avaliações de tomada de decisão e fazendo comparações entre o processo de autorregulação, que inclui pensamento, regulação metacognitiva, comunicação e trabalho em equipe e o processo de tomada de decisão. O conjunto de habilidades de tomada de decisão resultante fornece um bom modelo prescritivo para o treinamento no processo de tomada de decisão, combinando a estrutura de conhecimento que define a tomada de decisão bem como os processos cognitivos envolvidos (MCCARTHY et al., 2016, p. 559 apud Nussbaumer et al., 2015).

Conforme Gagliardi (2012, p. 231), diretrizes são sínteses das melhores evidências disponíveis que apoiam a tomada de decisão e é inegável que se busque novas formas para promover o uso de diretrizes. Na área de saúde mental, a educação, ferramentas e recursos são necessários para orientar e apoiar todos os estágios de implementação das diretrizes, incluindo avaliação de barreiras. (GAGLIARDI, 2012).

Uma pesquisa considerável examinou a eficácia das estratégias para implementar diretrizes, incluindo educacional, engajamento social, incorporação e abordagens de incentivo. Segundo o autor (GAGLIARDI, 2012, p. 232), essas estratégias podem ter um impacto pequeno a moderado, isoladamente ou em combinação, mas não de forma consistente.

O processo de implementação é cíclico, em que pode ser implementado e avaliado o impacto de uma intervenção antes de ser modificado. As descobertas devem ser usadas para informar os esforços contínuos de melhoria da qualidade (GAGLIARDI, 2012).

Para Bernhardsson et al (2016, p. 55), a contextualização é o processo de adoção de diretrizes existentes sem alterar as recomendações, mas adicionando as considerações do contexto local, como força de trabalho, treinamento e recursos, com a finalidade de facilitar a implementação. As abordagens direcionadas e medidas de resultados podem precisar de contextualização para serem alcançáveis e atender às necessidades dos participantes (BERNHARDSSON, SUSANNE. LYNCH et al., 2016, p. 56).

Uma abordagem adaptada e personalizada é necessária para garantir altos níveis de aderência (KIM et al., 2018, p. 7). Caso contrário, os participantes do treinamento podem se sentir sobrecarregados com os conteúdos e não virem a necessidade de aprender conteúdos extensos. Existem evidências abrangentes de que a implementação de diretrizes em combinação com um programa de treinamento podem melhorar a implementação (HINNEBURG et al., 2020, p. 2).

O contato pessoal é um importante indicador do uso do conhecimento, o impacto das estratégias educacionais podem ser melhorados concentrando-se em tópicos que envolvem comportamentos menos complexos, oferecendo uma série de eventos, incluindo componentes interativos e oportunidades para reflexão, e solicitando compromissos para mudanças comportamentais (GAGLIARDI, 2012, p. 233). Manter canais regulares de comunicação entre os diferentes grupos de partes interessadas é importante para identificar continuamente as barreiras e facilitadores para tratá-los em conformidade (BERNHARDSSON, SUSANNE. LYNCH et al., 2016, p. 56).

Diferença entre gêneros foram identificados durante o treinamento, em que evidência anterior sugere que instruções especiais devem ser fornecidas para subgrupos com baixos níveis de alfabetização (KIM et al., 2018, p. 7). Em sua pesquisa sobre tomada de decisão feminina no âmbito agrícola, Alwang et al (ALWANG; LAROCHELLE; BARRERA, 2017, p. 119 apud Dixon-Muller & Anker, 1990; Fisher, Reimer, & Carr, 2010; Twyman, Useche e Deere, 2015) apontam estudos em países em desenvolvimento que indicam subestimação da participação feminina em pesquisas padrões, em contribuições de renda bem como em decisões agrícolas.

Assim, com a subestimação dos papéis femininos, essas pesquisas direcionam os gestores de programas a concentrar as decisões de acumulação de ativos nos homens e a descartar as eficiências potenciais de uma abordagem inclusiva de gênero (ALWANG; LAROCHELLE; BARRERA, 2017, p. 119). Ainda conforme os autores, essas desvantagens e omissões podem se acumular ao longo do tempo e contribuir para o agravamento da lacuna de bens de gênero, reconhecida como um colaborador chave para a redução da produtividade (ALWANG; LAROCHELLE; BARRERA, 2017, p. 119).

O envolvimento prévio de partes interessadas intersetoriais é importante para definir o escopo e estabelecer objetivos significativos e realistas de uma implantação (BERNHARDSSON, SUSANNE. LYNCH et al., 2016, p. 56). A prática e o impacto da autoavaliação podem ser melhorados se apoiados com treinamento, ferramentas e orientação (GAGLIARDI, 2012). Além disso, a duração do programa de treinamento pode ser uma barreira porque requer uma grande quantidade de tempo e recurso de pessoal das instituições participantes (HINNEBURG et al., 2020, p. 10).

A capacitação é um processo complexo que exige tempo, esforço, flexibilidade e persistência. Ao se promover o capital humano, é fundamental atender cada indivíduo onde ele se encontra no que diz respeito aos seus conhecimentos, habilidades e até mesmo ao nível de confiança (CRUZ et al., 2018, p. 5). Ainda conforme os autores (2018, p. 5), exige-se dedicação de mentores e líderes de capacitação para ter uma “liderança transformadora”, pois deve-se liderar pelo exemplo.

3. REFERENCIAL PRÁTICO METODOLÓGICO

3.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

As unidades de gestão de pessoas dos Institutos, em virtude de motivos heterogêneos - falta de cursos específicos, não haver periodicidade de acontecimentos da ocorrência de aposentadoria, ausência de setor especializado de apoio sobre o tema - pouco oferece de informações/orientações aos servidores que procuram este setor, seja por insegurança em fornecer informação imprecisa, seja por desconhecimento do assunto previdenciário.

O assunto de manualização de operações também já foi discutido nesse programa de mestrado, em que Cassaro (2019) teve como objetivo elaborar manuais de procedimento administrativos para as operações de cadastros e benefícios no âmbito do Ifes e Corrêa (2018) objetivou elaborar manual, esclarecendo dúvidas mais frequentes dos servidores relacionadas à área de gestão de pessoas.

No entanto, os trabalhos acima citados abordaram os assuntos mais habituais da área de gestão de pessoas, e o tema de aposentadoria, além de não haver habitualidade, os questionamentos são no sentido de orientação em procedimentos de contagem de tempo externo à instituição, dúvidas sobre a remuneração a receber, o cálculo das contribuições feito nas remunerações recebidas, se é vantajoso ou não aderir aos planos de aposentadoria complementar.

Portanto, a necessidade dos servidores é mais no sentido de orientação a decisões de longo prazo do que uma operação burocrática ou de sistemas de protocolo de processo. No entanto, salientamos que o procedimento operacional acontecerá quando efetivamente ele for requerer seu direito à aposentadoria.

A implementação de diretrizes gerais de promoção de saúde do servidor público é de competência dos dirigentes dos órgãos gestores de pessoas, que dentre outras tarefas, devem incluir, de forma contínua, ações programáticas

voltadas à promoção de saúde dos servidores no planejamento do órgão e dos relatórios anuais de gestão (BRASIL, 2013).

Em observação ao Plano de Desenvolvimento Institucional do Ifes (PDI), referente ao período de 2019/2 a 2024/1, no tópico relacionado a gestão de pessoal, a questão sobre desenvolvimento de pessoas é salientada através da citação à Política de Capacitação de Servidores do Instituto Federal do Espírito Santo. O PDI ressalta a função estratégica da capacitação dos servidores, no entanto, voltado aos itens de desenvolvimento institucional, qualificação institucional, iniciação ao serviço público, gestão e valores institucionais (INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, 2019).

Isso posto, não encontramos de forma específica, ações institucionais permanentes relacionadas ao desenvolvimento de planos de longo prazo visando à aposentadoria dos servidores do Ifes. Considerando esses aspectos e a complexidade que envolve o tema, essa dissertação tem como questionamento o seguinte:

Como contribuir para o planejamento de aposentadoria de servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino?

3.2 OBJETIVO

3.2.1 Objetivo geral

Como objetivo geral, temos por contribuir para o planejamento de aposentadoria de servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino.

3.2.2 Objetivos específicos

Para alcançar o objetivo principal, vamos delimitar o percurso nos seguintes objetivos específicos:

- Descrever demandas e as variáveis para planejamentos e decisões para aposentadoria;

- Apresentar as carreiras dos servidores públicos federais das instituições de ensino;
- Construir um programa para incentivar a formação de aposentadoria complementar visando à aposentadoria.

3.3 UNIVERSO A SER PESQUISADO

A pesquisa fundamentou-se em documentação de instituições públicas federais de ensino que versassem sobre programas, cursos, projetos que executassem ações de preparação para aposentadoria. Todas as instituições convidadas apresentavam carreiras profissionais semelhantes às encontradas no Instituto Federal do Espírito Santo.

3.4 MATRIZ DE PESQUISA

Quadro 3 - Matriz de Pesquisa

TEMA			
Contribuições para o planejamento de aposentadoria de servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino.			
PROBLEMA DE PESQUISA			
Como contribuir para o planejamento de aposentadoria de servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino?			
OBJETIVO GERAL			
Contribuir para o planejamento de aposentadoria de servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino.			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TÉCNICAS E MÉTODOS	RESULTADOS PRELIMINARES	RESULTADOS ESPERADOS
Descrever demandas e as variáveis para planejamentos e decisões para aposentadoria	Revisão sistemática	Apontamento de necessidades destacáveis para a realização do planejamento de aposentadoria com a participação ativa do trabalhador	-
Apresentar as carreiras dos servidores públicos federais das instituições de ensino	Pesquisa documental	O Instituto possui duas carreiras profissionais distintas, com remunerações de	-

		topo de carreira superiores ao teto de benefícios pagos pela Previdência Social	
Construir um programa para incentivar a formação de aposentadoria complementar visando à aposentadoria.	Pesquisa documental Benchmarking	-	Imprescindibilidade na promoção de capacitação tratando de educação financeira gerida pelo empregador

Fonte: Adaptado da Matriz de Choguill (CHOGUILL, 2005)

3.5 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

3.5.1 Revisão Sistemática

A abordagem quantitativa bibliométrica foi utilizada para a elaboração da revisão sistemática de literatura, em que foram selecionados trabalhos auxiliados pela bibliometria com a utilização dos softwares RStudio e planilha eletrônica baseada no *methodi ordinatio*.

A revisão sistemática teve início com a construção de um protocolo de pesquisa, que está disponibilizado no anexo A dessa dissertação, descrevendo a justificativa da pesquisa, definição de pergunta de pesquisa, estratégia para buscar os dados primários, critérios de seleção de estudos (inclusão e exclusão de artigos). Após esta etapa, foram definidos os procedimentos de seleção e avaliação de estudos, além das estratégias de extração e síntese dos dados extraídos.

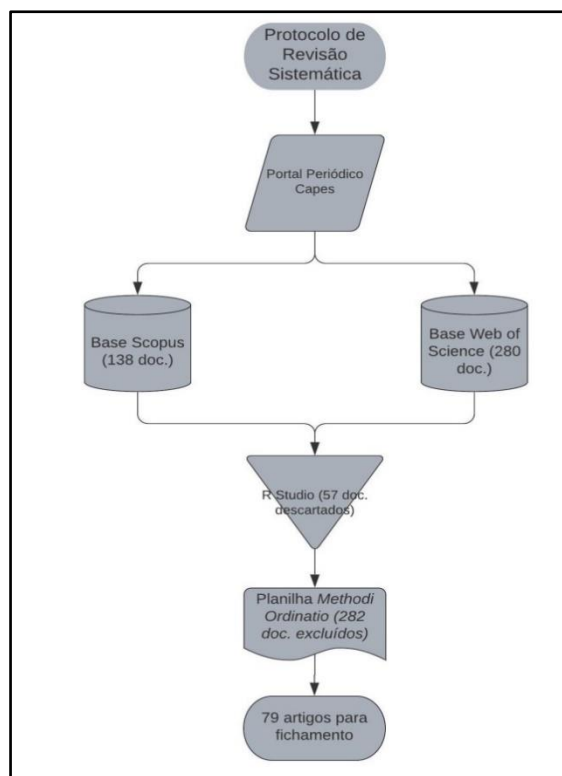
As palavras chaves foram obtidas mediante o uso da ferramenta Journal Finder, da Elsevier. De posse das palavras chaves, foi definido como string de busca os termos “investments” AND “retirement planning OR retirement savings”. A consulta começou a partir do portal “Periódicos Capes” e as bases científicas consultadas foram a Scopus e Web of Science. Para a realização desta revisão foram selecionados documentos classificados como artigo, limitado ao período de publicação entre os anos de 2010 a março de 2020.

As pesquisas nas duas bases científicas citadas retornaram 279 documentos. No protocolo de pesquisa, foi definido como critério de seleção para inclusão/exclusão, que os artigos deveriam ter mais de cinco citações e deveriam ter sido produzidos na língua inglesa ou portuguesa. Após esse procedimento, nova seleção foi realizada através da leitura dos títulos e resumos. Da leitura destes, os que não foram coerentes, foram excluídos. Com a aplicação deste critério, obtivemos 52 artigos selecionados para a realização da leitura e fichamento deles.

No entanto, em virtude de inconsistência verificada na pesquisa anterior, houve necessidade de nova pesquisa no mês de maio de 2020 às duas bases científicas selecionadas. Foram utilizados os mesmos descritores da pesquisa anterior (“investments” AND “retirement planning” OR “retirement savings”), no mesmo período (2010 a 2020), produzidos em língua inglesa ou portuguesa, buscando somente por documentos classificados como artigos e pesquisando nos mesmos tópicos (título, resumo e palavras chaves).

A observação a ser feita sobre este último item é que foi escolhido pesquisar somente através dos tópicos e não deixar em aberto a todos os campos, pois, para a base Scopus, foi retornado grande número de artigos (1.621). Esse fator inviabilizaria a conclusão desta revisão sistemática em tempo hábil, por isso houve essa mudança em relação ao que foi informado no protocolo de pesquisa.

Figura 3 - Fluxograma de elaboração da Revisão Sistemática



Fonte: Produção do autor

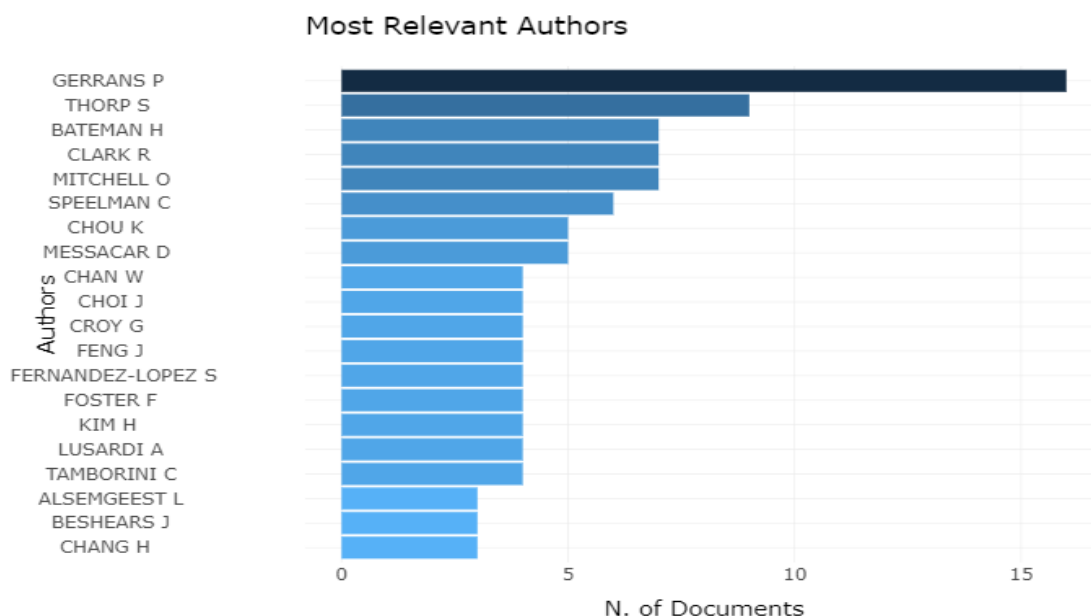
Desse modo, atingimos os seguintes resultados: para a base Scopus obtivemos 138 documentos e para Web Of Science, 280 documentos (total de 418 documentos). Com o tratamento desses dados utilizando o software RStudio, foram descartados 57 documentos duplicados, restando 361 documentos. O relatório básico de bibliometria, localizado no anexo B desta dissertação, revelou dados sugestivos da distribuição da produção anual a respeito do assunto de aposentadoria, dos autores mais relevantes dentro desse assunto. A respeito dos autores e sua nacionalidade, o relatório aponta que no topo da classificação das nacionalidades desses autores, posicionam-se os países desenvolvidos. Considerando o conceito do índice de desenvolvimento humano para a classificação de país desenvolvido, em que avalia-se melhorias das condições de saúde e educação da população (SCARPIN; SLOMSKI, 2007).

Após esses procedimentos, os dados foram tratados na planilha de *methodi ordinatio*, que realizou o cálculo do fator *ordinatio* considerando o fator de impacto da publicação, ano de publicação e o número de citações desses

artigos. Atendendo os preceitos do protocolo, aplicamos os demais critérios de seleção, reiniciando com o filtro de citações e idioma. Desta forma, permaneceram 101 artigos. Com a leitura dos títulos e resumos, foram excluídos aqueles que o autor julgou que poderia não contribuir para a resposta da pergunta de pesquisa elaborada no protocolo da revisão sistemática (22 artigos excluídos).

Por fim, conservaram-se 79 artigos para a realização da leitura completa dos mesmos e realização de fichamento, com a intenção de observar o que autores ao redor do mundo estão debatendo sobre o planejamento de longo prazo visando à aposentadoria do trabalhador. A figura 3 retrata os passos até a obtenção final dos artigos para a realização da revisão sistemática.

Gráfico 1 - Autores mais relevantes em pesquisa de artigos sobre planejamento para aposentadoria



Fonte: Relatório Bibliométrico do RStudio (RSTUDIO, 2020)

Observou-se que, em virtude dos critérios escolhidos, principalmente quanto ao número mínimo de 5 citações, os artigos produzidos entre 2019 e 2020 não atenderam a esse critério e, dessa forma, não foram selecionados para leitura. Mas presumindo que, por tratar-se de uma revisão visando verificar a atualidade do assunto de planejamento de aposentadoria, foi feita exceção e,

assim, consideraram-se todos os artigos dos anos de 2019 e 2020 que possuísem, ao menos, uma citação. Logo, nove artigos foram incluídos.

Após leitura do resumo de todos, dois artigos foram excluídos por não serem coerentes com a revisão sistemática, assim foi realizada a leitura dos sete artigos produzidos no período citado. Os artigos selecionados para esta revisão sistemática estão listados no Anexo C desta dissertação.

3.5.2 Pesquisa Documental

Para Ciribelli (2003), “a pesquisa documental é aquela que se baseia em livros e documentos, isto é, em fontes primárias ou secundárias existentes em Bibliotecas, Arquivos”. A pesquisa documental foi realizada a partir de Instituições pertencentes a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e Universidades Públicas Federais que tratassem sobre o tema de preparação para aposentadoria de seus servidores de maneira patente, e ainda, que houvesse um documento que regulamentasse essa prática.

A escolha por essas Instituições deve-se às semelhanças, no corpo funcional, das carreiras dos servidores com as encontradas no Instituto Federal do Espírito Santo. Desta forma, pretende-se captar documentos que formalizam a prática de preparação de aposentadoria, em Instituições semelhantes ao Ifes de forma a ser possível realizar um processo de benchmarking para o desenvolvimento do produto técnico elaborado a partir da revisão sistemática. O desenho de pesquisa, incluído na figura 4, demonstra o trâmite a ser percorrido.

Como apontamento da revisão sistemática, observou-se que as ações percebidas como mais eficazes pelos empregadores que implantavam política de capacitação, eram aquelas voltadas a grupos específicos de trabalhadores, de forma a abordar as diferenças nas necessidades de poupanças dos grupos existentes dentro de uma mesma empresa. Deste modo, apesar da pesquisa apontar para a mudança do regime de aposentadoria, de forma a induzir a um maior envolvimento do trabalhador, ainda assim foi observada grande influência dos empregadores e governos para a economia de aposentadoria,

seja quando o próprio empregador oferece planos de previdência, seja quando o empregador possui uma política de alfabetização financeira.

Com a realização da revisão sistemática foi possível observar que a preparação para aposentadoria é uma tarefa heterogênea, pois as informações para a tomada de decisão são extensas e as regras referentes a planos de previdência são diversificadas. O próprio envelhecimento da população trouxe desafios as gestões públicas, considerando a demanda crescente por renda de aposentadoria, o que de certa forma, vulnerabilizou os regimes de previdência públicos.

As reformas propostas aos sistemas de previdência, de forma a buscar a sustentabilidade, transferiu a responsabilidade dos investimentos para a alçada do trabalhador. Os planos de aposentadoria de benefício definido garantiam certo nível de renda ao se aposentar, diferentemente do que ocorre nos planos de aposentadoria de contribuição definida, pois nesta, a renda auferida variará conforme: o fluxo de contribuições, o retorno de investimentos e os custos envolvidos nestes investimentos. Com essa transformação, os participantes do plano de contribuição definida são mais expostos aos riscos de investimentos do que àqueles que participam do plano de benefício definido.

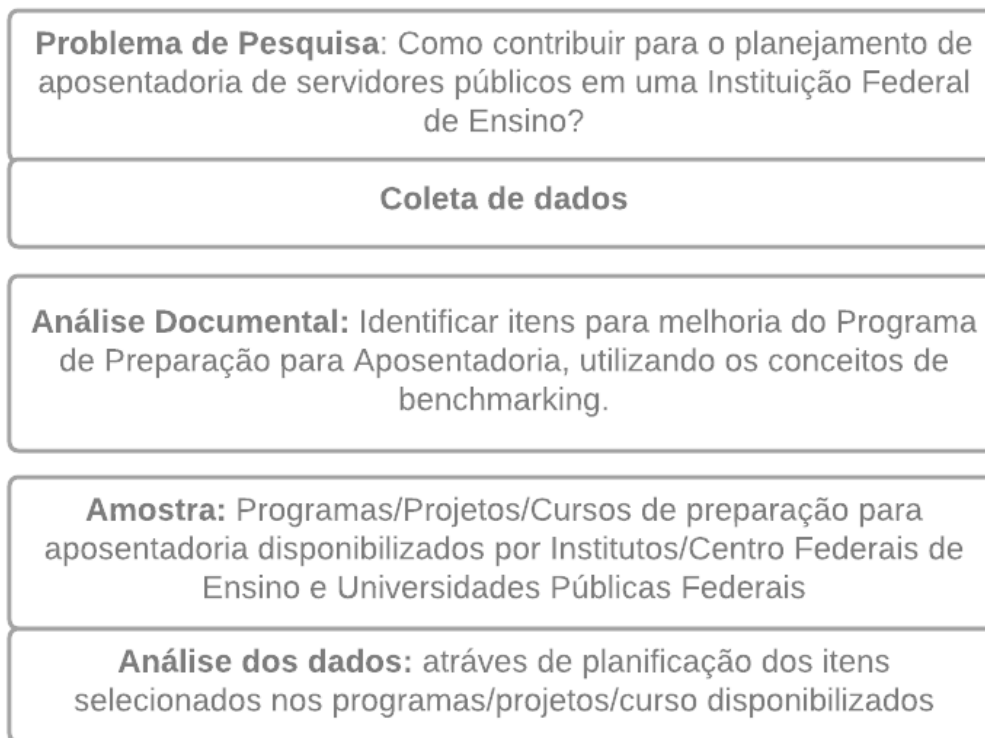
Outro apontamento apresentado durante a revisão sistemática é a questão da suavização do consumo durante a aposentadoria, uma vez que a taxa de reposição costuma variar entre 65 e 85% da renda de quando o trabalhador ainda estava na ativa. O planejamento para aposentadoria não se vincula somente ao investimento para uma renda futura, mas também a equalização de dívidas de forma que o trabalhador possa manter o seu padrão de consumo após o término do seu vínculo ativo.

Como outro apontamento da revisão sistemática, dentro dessa temática de alfabetização financeira, o nível de alfabetização financeira é considerado baixo, mesmo em países desenvolvidos. Sendo que, alguns dos trabalhos pesquisados, indicam que níveis mais altos de alfabetização financeira estão associados a maior probabilidade de planejamento para aposentadoria.

Considerando a questão da participação do empregador no desenvolvimento do assunto de aposentadoria, a legislação brasileira recomenda a implantação

de Programas de Preparação para Aposentadoria, que consistem em atividades organizadas para auxiliar os trabalhadores no planejamento para a aposentadoria.

Figura 4 - Desenho da Pesquisa



Fonte: Adaptado de Pederneiras (PEDERNEIRAS, 2014)

3.5.3 Benchmarking

A utilização da ferramenta benchmarking deve-se pela viabilidade de aplicação nesta pesquisa e contribuição para desenvolvimento do produto técnico tecnológico. Conforme Neto et al (2008, p. 2), o benchmarking é uma ferramenta que tem por objetivo aperfeiçoar a prática e técnica das empresas, sendo necessária a contribuição de stakeholder internos e externos para a sua realização. Para esses autores, o benchmarking tem, por conceito, medir e comparar os métodos realizados pela própria empresa tendo por parâmetro as melhores práticas desenvolvidas por empresas reconhecidas como líderes de mercado. É uma ferramenta de transformações, desenvolvimento de tecnologias, de projetos, aprimoramento de práticas empresariais visando um desempenho superior.

Segundo Araujo (2007, apud NETO et al., 2008) a prática de benchmarking é realizada desde o período da Administração Científica, com Frederick Taylor, no entanto, a difusão destas práticas aconteceram na década de 1980, com as ideias e objetivos formulados pela Xerox Corporation, com vistas a recuperação de participação de mercado.

Para Camp (1998, apud NETO et al., 2008) é possível categorizar o procedimento de benchmarking em cinco etapas: planejamento, análise, integração, ação e maturidade. Na fase de planejamento, é necessário definir qual tipo de processo deverá ser estudado e quem será (ou quem serão) as empresas referências. Nesta fase acontece também a definição do procedimento de coleta de dados.

A etapa de análise tem por objetivo identificar as diferenças observadas entre o que é realizado pela empresa e as demais definidas como referência na primeira etapa. A terceira etapa, chamada de integração, acontece a comunicação dos resultados para o corpo funcional, de forma a obter a anuência aos objetivos traçados conforme resultados apresentados.

Na quarta etapa, ação, os objetivos descritos na etapa de integração devem ser executados e é fundamental que seja realizado um controle das atividades exercidas, de forma a acompanhar os resultados alcançados em comparação ao que foi indicado como referência. Como última etapa, na maturidade acontece a materialização das práticas analisadas com viés de alcançar o estágio almejado.

Conforme sugerido pelo desenho de pesquisa ilustrado na figura 4, o processo de benchmarking, de certa forma, englobou a fase de pesquisa documental, pois foi neste procedimento que foram planejados o processo e a indicação das Instituições de referência, das quais foram obtidos os programas/projetos/cursos de preparação para aposentadoria. Assim pôde-se inferir que ocorreu a fase de planejamento do benchmarking.

Com a posse das regulamentações cedidas, foi realizada a planificação desses documentos, na qual foi possível realizar uma análise comparativa, conforme demonstrado no quadro 10, inserido na página 105. Os capítulos de cada regulamento foram elencados e agrupados em tópicos que fossem

equivalentes, como visto no quadro 11, inserido na página 107. Nesses tópicos, foram avaliados o modo de escrita e a temática tratada em cada programa cedido, de forma que, com o devido destaque aos pontos equivalentes, os aspectos importantes deveriam se fazer presentes no produto técnico dessa pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 NECESSIDADE DO PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA E AS VARIÁVEIS QUE INFLUENCIAM NA DECISÃO DE INVESTIMENTO DOS SERVIDORES PARA APOSENTADORIA

A ideia da estimativa de remuneração, presumindo um futuro como aposentado, pode ser considerado como o princípio do planejamento para aposentadoria para o trabalhador (MAYER; ZICK; MARSDEN, 2011). Uma remuneração que não garanta o bem estar do aposentado pode significar um transtorno financeiro a toda uma coletividade (YUH, 2011). Em um rol amplo, citamos motivos que reivindicam a necessidade de um planejamento: reformas nos sistemas públicos de pensões (COCCO; GOMES, 2009), situação macro/microeconômicas (MAYER; ZICK; MARSDEN, 2011), (SZINOVACZ; DAVEY; MARTIN, 2015), alfabetização financeira e a sua diferença entre gêneros (SEKITA, 2011), capacidade cognitiva e os possíveis efeitos com o avançar da idade (BESEDEŠ et al., 2012), constituição familiar (HUBENER; MAURER; MITCHELL, 2016), bem estar (BRÜGGEN et al., 2017) e debilitação física e mental (SZINOVACZ; DAVEY; MARTIN, 2015).

Quadro 4 - Temas destacáveis visando o planejamento de aposentadoria e possíveis consequências em não realizar

Necessidades destacáveis (por que é importante planejar?)	Itens de atenção (preocupação)
Reforma do sistema público de pensão	<ul style="list-style-type: none"> - Envelhecimento da população - Insolvência do sistema público de aposentadoria - Benefício definido transformado em Contribuição Definida - Trabalhadores com a responsabilidade da tomada de decisão de investimentos - Inércia na decisão de planejar aposentadoria
Situação macro e microeconômica	<ul style="list-style-type: none"> - Crises econômicas mundiais recorrentes - Trabalhos menos estáveis (mobilidade) - Desemprego - Erro de cálculo para manutenção do consumo após aposentadoria

	<ul style="list-style-type: none"> - Dívidas que postergam planos de aposentadoria
Educação financeira	<ul style="list-style-type: none"> - Analfabetismo financeiro agudo em grupos específicos, por exemplo, mulheres, negros e pessoas com baixo nível educacional - Subestimação do crescimento exponencial dos investimentos - Pagamento de taxas altas ao investir - Menor retorno de investimento
Ciclo de vida	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidade cognitiva (Habilidade numéricas atinge o pico na meia-idade e depois declinam) - Constituição familiar (Influência conjugal na tomada de decisão, custeio de filhos) - Debilitação física e mental (O estresse é um incentivo a redução de jornada de trabalho)

Fonte: Produção do autor

A capacidade de investir prudentemente e obter melhores retornos são cada vez mais importantes para o bem-estar da aposentadoria (YU et al., 2015), (CLARK; LUSARDI; MITCHELL, 2017). No entanto, a preparação para aposentadoria é uma tarefa complexa porque as informações necessárias para a tomada de decisões são extensas e as regras relativas à previdência social e pensões são bastante elaboradas (Lusardi, 2001 apud FERNÁNDEZ-LÓPEZ et al., 2010).

Knoef et al (2016, p. 56) afirmam que um bom sistema de aposentadoria protege as pessoas contra a pobreza e suaviza a renda das pessoas ao longo de seu ciclo de vida. A definição de suavização do consumo é dada como a utilidade marginal constante do consumo ao longo do ciclo de vida. Desta forma, a renda permanente é considerada como o consumo ótimo ou desejado ao longo do ciclo de vida (YUH, 2011).

No entanto, houve aumento considerável na expectativa de vida nas últimas décadas o que fomentou notável preocupação com economia de aposentadoria (COCCO; GOMES, 2009), (KNOEF et al., 2016).

4.1.1 Reforma dos Sistemas Públicos de Pensão

O envelhecimento da população e a crescente demanda por renda de aposentadoria tornaram a economia de aposentadoria um fenômeno econômico significativo (LEE et al., 2011), além de resultar, também, uma pressão fiscal sobre os sistemas públicos de previdência (YANG, 2020).

O planejamento financeiro para a aposentadoria tornou-se uma grande preocupação para muitos trabalhadores americanos, dado o rápido envelhecimento da população trabalhadora e a expectativa de que a Seguridade Social venha a enfrentar insolvência financeira (YUH, 2011).

Considerando a vulnerabilidade dos sistemas públicos de previdência social, existem em curso a transferência da responsabilidade de investimento das reservas de economia de aposentadoria, alterando-se planos de benefícios definidos para planos de contribuição definida, com isso modificando a tomada de decisão da alçada dos governos e empregadores em direção ao trabalhador (CROY; GERRANS; SPEELMAN, 2010a); (BATEMAN et al., 2010); (GERRANS; CLARK, 2013); (BOISCLAIR; LUSARDI; MICHAUD, 2017).

Conforme Kopusko et al (2016, p. 65 apud Banco Mundial, 1994), nos Estados Unidos, a renda de pensões consiste numa tipologia de classificação de três pilares, sendo o primeiro pilar o sistema público, o segundo pilar consiste em contratos de previdência ocupacional e o terceiro pilar abarca os planos individuais voluntários de poupança privada.

Estima-se que, na Austrália, o impacto econômico relacionado ao envelhecimento e a saúde da população será elevado para 27% do PIB nos anos 2049/2050, contra 22% do que foi estimado para os anos de 2015/2016 (CROY; GERRANS; SPEELMAN, 2012 apud Commonwealth of Australia, 2010).

Conforme Fernández-López et al (2010, p. 227), a reforma da previdência pública europeia e a tendência crescente em direção aos planos de contribuição definida aumentam a dependência de esforços individuais de poupança e de decisões dos investidores.

Para Speelman et al (2013, p. 330), a mudança para planos de contribuição definida significa que os membros do fundo estão mais expostos ao risco de investimento e devem assumir maior responsabilidade pela escolha de estratégia de investimento que será aplicada em sua reserva de aposentadoria. Essas decisões podem ter efeitos consideráveis nos recursos de aposentadoria do trabalhador (TAMBORINI; PURCELL; IAMS, 2013).

O comportamento ideal para economizar para aposentadoria nesse cenário atual exige uma compreensão da relação entre as contribuições atuais e a renda na aposentadoria, o que requer um nível de sofisticação financeira que muitos trabalhadores podem não ter (GODA; MANCHESTER; SOJOURNER, 2014).

Se os membros querem engajar-se e fazer escolhas, o sistema de aposentadoria deve incentivá-los e capacitá-los a fazerem, mas se os membros não estiverem interessados, o sistema de aposentadoria deverá trabalhar para fornecer o melhor resultado dentro da escolha realizada (BATEMAN et al., 2014). Esta mudança para contribuição definida aumenta a importância da economia pessoal como fonte de renda da aposentadoria (YUH, 2011).

Conforme Gerrans e Clark (2013, p. 353), usualmente os planos de pensão de benefício definido asseguram aos participantes certo nível de renda após a aposentadoria e, dependendo do que vier a reger o plano, existe a perspectiva de ajuste automático do custo de vida até a morte do assegurado. Por outro lado, os planos de contribuição definida não asseguram certo nível de renda de aposentadoria. Geralmente, isso depende do fluxo de contribuições, dos retornos dos investimentos e dos custos de administração.

Os participantes de plano de pensão devem decidir como seus ativos serão alocados nos menus de investimentos (BATEMAN et al., 2010), as decisões de alocações de ativos nos programas de economia de aposentadoria são importantes para investidores individuais, dado o aumento dos planos de contribuição definida e a diminuição dos planos de benefício definido (YUH, 2011). Gerrans et al (2013, p. 353 apud Clark, 2009) afirmam que os planos de benefício definido não estão isentos de riscos e os participantes compartilham os riscos de inadimplência do patrocinador.

A taxa de reposição é um indicador importante dos sistemas de pensão (KNOEF et al., 2016). Essa taxa pode ser definida como a adequação da renda de aposentadoria em um nível nominal constante de consumo durante a aposentadoria e durante os anos úteis (YUH, 2011). Ainda conforme Yuh (2011, p. 305), as taxas alvo típicas variam entre 65 a 85%, dependendo da renda familiar e do estado civil. Para Rangel e Saboia (2013), o conceito de taxa de reposição é a relação entre o valor inicial da aposentadoria com o último salário recebido como ativo. Essas medidas preveem que o consumo seja suavizado durante a aposentadoria, uma vez que os aposentados não pagam impostos sobre folha de pagamento, não precisam mais economizar para aposentadoria e não possuem mais despesas relacionadas ao trabalho (YUH, 2011). No entanto, caso a taxa de reposição seja muito baixa, haverá redução do padrão de consumo do aposentado. Para que o trabalhador não seja atingido por este efeito no momento da inatividade, faz-se necessário um esforço adicional de poupança com vistas ao longo prazo (RANGEL; SABOIA, 2013).

Segundo Boisclair et al (apud OCDE, 2011), o Canadá, por muitos anos, teve alguns dos níveis mais baixos de pobreza entre os idosos, com níveis de reposição de renda consideradas altas, entre 60 e 90% para os trabalhadores com rendimentos abaixo da mediana. No entanto, o planejamento de aposentadoria deve ser relevante para os canadenses que auferem salários acima da mediana, uma vez que a taxa de reposição, na aposentadoria desta faixa salarial, cai para abaixo de 50% (BOISCLAIR; LUSARDI; MICHAUD, 2017, p. 278).

Knoef et al (2016, p. 57 apud Haveman et al, 2007) indicam que uma taxa de reposição de 70% é considerada como renda necessária para manter o consumo pré-aposentadoria. No entanto, outra abordagem de renda de aposentadoria considerada adequada, é quando o valor de reposição é igual ou superior aos níveis de renda de pobreza.

Conforme Solaymani (2019, p. 1354 apud Mohidin et al. 2013; Khan et al. 2017), os aposentados na Malásia são vulneráveis a pobreza em virtude do aumento da expectativa de vida, aposentadoria precoce, mudança de estilo de vida e cobertura restrita da previdência social.

O declínio da taxa de natalidade e o crescimento da expectativa de vida contribuem para a vulnerabilidade dos sistemas de previdência (SEKITA, 2011). Para Cocco et al (2009, p. 5), o risco da longevidade tem implicações significativas inclusive para aqueles trabalhadores que fazem uma economia maior, bem como adiam a data de aposentadoria. Já para Bruggen et al (2017, p. 228), a redução da taxa de poupança é impactada por um mercado de trabalho estável e um aumento na demanda de consumo que levam a maiores gastos privados.

Em virtude das reformas da previdência social, cada vez mais cresce a responsabilidade do indivíduo no planejamento do seu bem-estar financeiro. No entanto, concomitantemente, a tomada de decisão necessária para este objetivo torna-se cada vez mais heterogênea (DOBRESCU et al., 2018). Esses autores (2018, p. 1047 apud Madrian e Shea, 2001; Iyengar et al., 2004) afirmam também, que um efeito potencial dessas aflições é que os indivíduos atrasam a tomada de decisões financeiras e falham na construção de ativos de aposentadoria.

A procrastinação é o resultado de prioridade tendenciosa do momento presente (GAMST-KLAUSSEN; STEEL; SVARTDAL, 2019). Percebe-se um fenômeno mundial em relação à inércia ao planejamento de aposentadoria (CHETTY et al., 2012). Segundo Gamst-Klaussen et al (2019, p. 2 apud Harriott e Ferrari, 1996), sugerem-se que entre 15 a 20% da população em geral procrastinam de forma crônica. Na África do Sul, mais de 40% dos trabalhadores iniciam o planejamento de aposentadoria entre 45 e 50 anos (ALSEMGEEST, 2019).

Bruggen et al (2017, p. 228) apontam para relatório industrial o qual afirma que a aposentadoria não é a principal prioridade de poupança para 85% das pessoas em idade de trabalhar. Conforme Gamst-Klaussen et al (2019, p. 2), as más consequências relacionadas as decisões financeiras estão conectadas à impulsividade e menor valorização dos efeitos de longo prazo das escolhas atuais.

Mesmo com a transferência de responsabilidades dos investimentos, governantes e empregadores ainda exercem grande influência na capacidade de acumulação para a aposentadoria dos trabalhadores (CHETTY et al., 2012). As justificativas para intervenções incluem falhas de planejamentos

relacionadas à racionalidade limitada, autocontrole limitado, distorções tributárias, mercados de seguros incompletos, risco moral causado pelo apoio à renda pública ou vieses comportamentais (BATEMAN et al., 2014 apud Diamond, 1977, 2011; Bateman et al., 2001; Mitchell & Utkus 2006).

A Austrália é um exemplo de implementação de poupança compulsória que exige que os empregadores contribuam com 9% dos ganhos dos empregados para um fundo de aposentadoria (CROY; GERRANS; SPEELMAN, 2010a). Esses autores (2010, p. 260 apud Access Economics, 2008) destacam que embora o plano australiano tenha aumentado consideravelmente a provisão de aposentadoria para os trabalhadores, existem levantamentos que apontam que mais de três milhões de australianos estão abaixo dos níveis de ajustes das economias de aposentadoria. Antes da introdução da obrigatoriedade, poucos australianos participavam da aposentadoria de forma voluntária, apesar dos incentivos fiscais generosos (BATEMAN et al., 2014 apud Bateman & Piggott, 1997), o mesmo aconteceu nos Estados Unidos (BATEMAN et al., 2014 apud Benartzi, 2012).

Muitos planos de pensões definiram opções padronizadas, especificando resultados pré-determinados quando nenhuma escolha é tomada para decisões importantes (DOBRESCU et al., 2018). A inclusão de padrões no desenho de políticas e planos de aposentadoria tornou-se prática comum para fechar a lacuna entre comportamento racional e real de economia de longo prazo (BATEMAN et al., 2014). Conforme estes autores (2014, p. 174), a evidência crítica para o desengajamento entre os investidores do fundo de aposentadoria é um notório nível reduzido de tomada de decisão fora do padrão. No entanto, a opção padrão pode ser a escolha ativa dos investidores e essa conexão entre interesse ativo e decisão fora do padrão não foi rigorosamente testada.

Os resultados da pesquisa de Dobrescu et al (2018, p. 1047) demonstram a forte influência da configuração padrão na acumulação de riqueza. Desta forma os autores sugerem que, se os padrões não forem rigorosamente projetados, a economia de aposentadoria poderá ser afetada de forma considerável. Para Camilleri et al (2019, p. 444), os trabalhadores são extremamente influenciáveis pela opção padrão, desta forma, as empresas devem fornecer opções padrões

inteligentes, que se adaptem a cada trabalhador com base em fatores relevantes.

No entanto, Deetlefs et al (2019, p. 938) indicam que, se os trabalhadores almejam alcançar o rendimento máximo em suas economias de aposentadoria, eles devem ser engajados no acompanhamento dos investimentos. Dobrescu et al (2018, p. 1049) revelam que as diferenças nos resultados de aposentadoria derivam do desempenho dos investimentos dos planos de contribuição definida e, enfatizam os custos potencialmente graves de padrões irreversíveis e prazos de exclusão.

As políticas das empresas poderiam incluir combinações de programas de alfabetização financeira, melhores requisitos de divulgação e melhores práticas para o design e a apresentação de menus de opções de investimentos (BATEMAN et al., 2010). O incentivo ao aumento da poupança voluntária e o monitoramento mais ativo das estratégias de investimento para aposentadoria tornaram-se uma política do governo e dos fundos de aposentadoria (CROY; GERRANS; SPEELMAN, 2010a).

No entanto, conforme Hadar et al (2013, p. 313), essas tentativas de educação empreendidas por governos e empregadores nem sempre conseguiram melhorar as decisões financeiras dos consumidores, pois podem prejudicar o nível de conhecimento subjetivo dos consumidores. Apesar dessa crítica, os autores propõem que tais programas de educação financeira não sejam abandonados, mas que os educadores prestem atenção especial ao impacto do curso sobre o conhecimento subjetivo dos educandos sobre aquilo que foi aprendido.

Para Fernández-López et al (2010, p. 249), o governo deve dispor-se com o setor privado na promoção da educação financeira. Conforme os autores, os seminários de aposentadoria serão mais eficazes se forem direcionados a subgrupos populacionais específicos, a fim de abordar diferenças nas necessidades de poupança e nas preferências.

Uma provável resposta a inércia ao planejamento poderia estar no nível reduzido de alfabetização mundial, mesmo fazendo cortes com países considerados desenvolvidos, como por exemplo, Japão (SEKITA, 2011). O

analfabetismo é particularmente agudo em grupos específicos como mulheres, negros, hispânicos e aqueles com baixo nível educacional (LUSARDI; MITCHELL; CURTO, 2010). Uma das razões pelas quais as pessoas não conseguem acumular economias é que elas não têm conhecimento financeiro para fazer investimentos inteligentes para acumular um fundo de aposentadoria (YU et al., 2015). As pessoas subestimam sistematicamente o crescimento exponencial, o que torna adiar a economia mais atraente do que deveria (MCKENZIE, CRAIG R.M; LIERSCH, 2011).

Segundo Boisclair et al (2017, p. 278), no Canadá a expansão de programas obrigatórios de aposentadorias é vista como atitude vantajosa considerando o argumento que os canadenses têm baixos níveis de instrução financeira. No entanto, os autores acreditam que o desenvolvimento da educação financeira direciona os trabalhadores para uma melhoria para a sua situação pecuniária. A auto percepção de competência em habilidades financeiras também pode afetar a motivação e a confiança das pessoas para aprender conhecimentos financeiros (YU et al., 2015).

4.1.2 Situação Macro e Microeconômica

A situação macro e microeconômica é outro fator relevante no planejamento da aposentadoria. Os choques macroeconômicos se intensificaram a partir da década de 1970, expondo os trabalhadores a riscos aparentemente contínuos de perda de emprego. Os trabalhadores pertencentes as classes minoritárias correm maior risco de desemprego e maior duração do desemprego (apud Flippen 2005; Elman e O'Rand 2002; Shuey e O'Rand 2004).

Padrão de trabalho menos estável, maior mobilidade no emprego e período mais frequente de desemprego, índice alto de trabalho em meio período e vários encargos são mais prevalentes entre esses grupos. Do mesmo modo, é menos provável que esses trabalhadores sejam cobertos por pensões profissionais e seguro de saúde durante suas carreiras (O'RAND, 2011).

O cálculo das necessidades de economia de aposentadoria é regularmente observado como passo capital no planejamento da aposentadoria (MAYER;

ZICK; MARSDEN, 2011). A principal descoberta da pesquisa de Mayer et al (2011, p. 175 apud Helman, Copeland e VanDerhei 2010) é que o cálculo da economia da aposentadoria detalhada parece aumentar a remuneração da aposentadoria. No entanto, Mayer et al relatam que menos da metade das famílias norte-americanas calculam a reserva necessária para uma aposentadoria confortável.

Conforme Bubb (2014, p. 1612), muitas famílias acumulam pouquíssima poupança para manter seu consumo na aposentadoria. Desta forma, vivenciam uma queda acentuada no consumo após a aposentadoria. Da maioria das famílias que estão no mercado de trabalho, 51% delas correm o risco de não conseguir manter seu padrão de vida na aposentadoria. Em seus estudos, Yuh (2011, p. 304) afirma que com base nas projeções lognormal da carteira e na alocação atual da carteira, pelo menos 44% das famílias em fase de pré-aposentadoria não vão conseguir manter 70% do padrão de renda permanente durante a aposentadoria.

Para Mckenzie et al (2011, p. 3) existem evidências de que as pessoas não estão economizando o suficiente para se aposentar e o problema parece piorar. No Japão, 35% das pessoas não têm certeza se possuem reserva suficiente para a sua aposentadoria (SEKITA, 2011). Conforme Alsemgeest (2019, p. 2), somente 6% dos sul-africanos podem manter o mesmo padrão de consumo que apresentam antes da aposentadoria.

Apesar de o planejamento financeiro figurar algo óbvio, as pessoas deixam de estimar sua aposentadoria pela falta de evidência de que este planejamento é valioso (MAYER; ZICK; MARSDEN, 2011, p. 195). Em sua pesquisa, Sekita (2011, p. 6) confirma que a alfabetização financeira aumenta a probabilidade de ter um plano de poupança para a aposentadoria.

Indivíduos com maior renda e expectativa de vida tendem a acumular mais riqueza (COCCO; GOMES, 2009). Para Eugster (2019, p. 514 apud Elder e Rudolph, 1999; Anderson et al., 2000), o planejamento aumenta as expectativas de uma aposentadoria adequada e aumenta a satisfação com a mesma. Fernández-López et al (2010, p. 248–249) constatam que existem evidências de que a renda de um indivíduo influencia positivamente em sua decisão de economizar, quanto maior seu nível de renda, maior sua

probabilidade de economizar para aposentadoria. Os autores apontam que um esquema tributário deve considerar o direcionamento dos menos preparados economicamente para a aposentadoria. Para Boisclair et al (2017, p. 291), tanto a renda mais alta quanto a maior escolaridade estão associadas a maiores níveis de planejamento.

A reserva necessária para aposentadoria continua sendo uma das decisões mais ponderadas e complexas para muitas pessoas que trabalham (CHOU et al., 2015). Conforme esses autores (2015, p. 1566), apesar do significado hipotético de economia de aposentadoria privada, alguns trabalhadores ainda não conseguem cumprir a cota de uma aposentadoria segura. Conforme Mayer et al (2011, p. 197), o processo de calcular uma reserva de aposentadoria não é um processo fácil, a menos que se use uma regra simples de, por exemplo, economizar o custo anual do trabalhador multiplicado por vinte vezes esse valor. Do contrário, esse processo de planejamento lida com muita incerteza sobre o futuro da seguridade social, trajetória inflacionária, previsão de custos com saúde, longevidade dos membros da família, salários antes da aposentadoria e retornos de investimentos antes e depois da aposentadoria.

Para Knoef et al (2016, p. 58), a adequação de recursos no momento da aposentadoria não significa necessariamente que a renda seja suficiente para toda a vida útil restante de uma pessoa. Os recursos podem aumentar durante a aposentadoria devido aos investimentos e acumulação de outros ativos, no entanto, os recursos também podem ser comprometidos em virtude de maus investimentos ou aumento dos custos de saúde.

Ou seja, o consumo reduzido de famílias aposentadas pode não refletir completamente o nível de consumo planejado/desejado, pois não fica claro se o menor nível de consumo é causado por suas preferências ou por necessidade de redução no consumo de algumas despesas somado a realização inadequada de investimentos para a aposentadoria (YUH, 2011).

Knoef et al (2016, p. 58) afirmam que se considerarmos somente a receita pública e a previdência ocupacional, encontramos uma taxa média de reposição bruta e líquida entre 71% e 84%, respectivamente. A poupança privada e a riqueza da habitação podem desempenhar um papel imprescindível para aumentar a adequação. No entanto, mesmo quando essas variáveis são

consideradas, cerca de 31% das famílias não atingem uma taxa bruta de substituição de 70%.

4.1.3 Educação Financeira e Ciclo de Vida

Nos estudos de Boisclair et al (2017, p. 288), os autores afirmam que níveis mais altos de alfabetização financeira estão associados a maior probabilidade de que o trabalhador planeje se aposentar. Indivíduos com conhecimento financeiro acumulam mais riqueza para a sua aposentadoria do que aqueles com reduzido conhecimento, no entanto, ainda pouco se sabe sobre como essa associação surge (CLARK; LUSARDI; MITCHELL, 2017).

Todavia, existem sugestões de como isso pode acontecer; estudos realizados na Holanda vincularam retornos de contas de poupança a um conjunto de perguntas sobre alfabetização financeira e informações sobre taxas de juros bancárias. Este estudo concluiu que o conhecimento financeiro estava associado a maiores retornos nas contas de poupança, e parte deste impacto foi atribuído à disposição das pessoas em usar serviços bancários online auto gerenciados (CLARK; LUSARDI; MITCHELL, 2017 apud Deuflhard et al, 2014). Estudos com investidores finlandeses concluíram que investidores com nível de QI mais alto e aqueles com educação de negócios pagavam taxas mais baixas de fundos (CLARK; LUSARDI; MITCHELL, 2017 apud Grinblatt, 2011).

Pessoas que se consideram com mais conhecimentos financeiros selecionaram opções de investimento com taxas mais baixas do que aqueles que não se consideram com tanto conhecimento financeiro (CLARK; LUSARDI; MITCHELL, 2017 apud Choi et al, 2010). Ainda conforme Clark et al (2017, p. 335), grupos de trabalhadores que são considerados mais qualificados financeiramente obtêm, com seus investimentos, retorno superior de 8 pontos base mensais, em média, na comparação com grupo de funcionários que declararam ter menos conhecimentos financeiros.

No entanto, Bateman et al (2017, p. 51) chamam atenção para o fato do autoconhecimento. Segundo esses autores, as pessoas que se autoconsideram alfabetizadas em termos financeiros podem realmente não

serem verdadeiramente alfabetizadas, mas sim serem tomadas por um excesso de confiança potencialmente perigoso para a sua tomada de decisão financeira.

A necessidade da educação financeira para o planejamento da aposentadoria tem aplicação prática desde o entendimento de juros compostos a escolha de produtos de previdência ou investimentos de longo prazo que atenderão a necessidade do trabalhador. As pessoas têm desconhecimento profundo e fundamental sobre o crescimento da poupança. Devido à composição de juros, a economia cresce exponencialmente ao longo do tempo, mas muitos acreditam que a economia cresce linearmente e, portanto, depreciam quanto dinheiro podem acumular durante o período de uma carreira típica (MCKENZIE, CRAIG R.M; LIERSCH, 2011).

Conforme Lee et al (2011, p. 416), uma estratégia financeira de educação para a aposentadoria deve ser desenvolvida e implementada para ajudar os consumidores a planejar sistematicamente a aposentadoria, bem como calcular deliberadamente qual deve ser o seu investimento em aposentadoria.

Para Hadar et al (2013, p. 313), as melhores intervenções de educação financeira devem impulsionar de forma conjunta os conhecimentos objetivos e subjetivos em relação aos investimentos mais complexos, especulativos ou novos. Desta forma, sendo fornecido aos consumidores as informações relevantes em termos que eles venham entender facilmente, assim poderão investir somente nas opções que atendam às suas necessidades.

O desenvolvimento de complexos produtos de previdência privada oferecidos pelo mercado financeiro criam possibilidades de que muitas pessoas comprem ativos arriscados dos quais não entendem adequadamente. No Japão, 44% (quarenta e quatro por cento) dos trabalhadores participantes de planos de pensão não sabiam como suas contribuições eram alocadas nos diversos ativos existentes (SEKITA, 2011). Ainda conforme esta autora (2011, p. 25), se os indivíduos não possuem um conhecimento financeiro adequado, mas ainda assim investem em ativos de risco, é mais provável que sofram perdas de riqueza do que aqueles com um conhecimento financeiro adequado.

Para Yu et al (2015, p. 316), as mudanças nos regimes de aposentadoria que estabelecem aos trabalhadores maior responsabilidade de investimento, torna mais relevante a alfabetização financeira destes, para que eles possam tomar decisões sólidas sobre suas finanças em termos de economia de aposentadoria privada.

A utilidade do planejamento sublinha-se também pela variabilidade de assertividade na tomada de decisão. Segundo Besedes et al (2012, p. 27), a probabilidade de selecionar opções ideais é menor quando são ofertados conjuntos de opções maiores do que menores, e que os indivíduos mais idosos são os que amargam com a redução de desempenho nessas escolhas. Para Sekita (2011, p. 26), oferecer diretrizes simplificadas para alocação de ativos pode ser eficaz para aumentar o nível de conhecimento financeiro.

Segundo Earl et al (2015, p. 16 apud Bateman et al., 2012; Korniotis e Kumar, 2011; Lusardi e Mitchell, 2009), a capacidade cognitiva está associada a mais anos de educação, o que não seja surpreendente que a capacidade também tenha sido associada a maior alfabetização financeira. Ainda conforme estes autores (2015, p. 16 apud Banks e Oldfield, 2007) as evidências de estudos anteriores sugerem que a alfabetização financeira é uma forma de inteligência cristalizada que aumenta com a idade do contrário que a habilidade para compreender e lidar com números, que atinge o pico na meia-idade e depois ocorre declínio.

Habilidades numéricas melhoram o desempenho na localização e no uso de informações de economia de aposentadoria para tomada de decisão (FOSTER; NG; WEE, 2015). Ainda conforme os resultados da pesquisa de Foster et al (2015, p. 522), existem indícios que podem existir valor em programas de alfabetização financeira que enfatizem o desenvolvimento de habilidades numéricas.

O entendimento correto dos elementos associados aos comportamentos e decisões financeiras pessoais são relevantes no aspecto da saúde do trabalhador (GAMST-KLAUSSEN; STEEL; SVARTDAL, 2019). Segundo esses autores (2019, p. 1 apud Mills et al., 1992; Kim et al., 2003; Richardson et al., 2017; Oskrochi et al., 2018), as finanças pessoais saudáveis estão positivamente relacionadas à saúde psicológica e bem-estar. Os trabalhadores

com longa permanência no emprego são mais propensos a planejar para aposentar-se, seja por ter conseguido acumular mais fundos de pensão ou devido à fadiga no trabalho (SZINOVACZ; DAVEY; MARTIN, 2015). Ainda conforme os autores (2015, p. 299), o estresse no trabalho parece incentivar mudanças nos planos para reduzir a jornada de trabalho.

Alguns estudos informam que existem diferenças, em nível de alfabetização financeira, entre gêneros sexuais, com as mulheres apresentando menores níveis de planejamento e conhecimento ao planejar sua aposentadoria (SEKITA, 2011),(BOISCLAIR; LUSARDI; MICHAUD, 2017). No Canadá, pesquisas constataram que as diferenças de gênero na alfabetização financeira não dependiam de diferenças no nível educacional ou nas diferenças regionais. A diferença de gênero na alfabetização financeira parece se manter, independentemente das muitas variáveis que os autores incluíam em suas regressões (BOISCLAIR; LUSARDI; MICHAUD, 2017).

Para Yu et al (2015, p. 322), a alfabetização financeira é significativamente maior entre os homens do que mulheres em Hong Kong. As diferenças persistem mesmo após considerar a idade, o estado civil, o apoio conjugal para a aposentadoria, a tolerância ao risco, a capacidade computacional e o conhecimento financeiro percebido. Ainda de acordo com esses autores (2015, p. 316), mulheres mais velhas correm maior risco de pobreza do que os homens mais velhos, porque têm maior expectativa de vida. O aumento da taxa de divórcios em Hong Kong é outro motivo apontado pelo estudo para os quais as mulheres estão sozinhas para gerirem financeiramente os recursos. Elas também tendem a ter carreiras interrompidas devido a obrigações familiares, o que resulta em menores salários e benefícios de aposentadoria.

Conforme o estudo de Knoef et al (2016, p. 79), as mulheres solteiras estão em um grupo de potenciais vulnerabilidades devido a aposentadorias ocupacionais pequenas ou inexistentes. Para esses autores, essa vulnerabilidade ocorre em virtude do trabalho de meio período e aos cuidados com os filhos.

Desta forma, Yu et al (2015, p. 316) afirmam que todas essas tendências demográficas aumentam ainda mais a importância de compreender o que contribui para essas diferenças de gênero na alfabetização financeira e, assim, criar medidas para serem usadas na redução dessa diferença de conhecimento

entre os gêneros e melhorar a posição das mulheres em relação à poupança de aposentadoria e a gestão financeiras de seus próprios recursos.

No entanto, Yu et al (2015, p. 317) ressaltam que os fatores que contribuem para a diferença de gênero não são facilmente identificados. Inicialmente, a própria natureza da alfabetização financeira significa que traços individuais, tais como capacidade computacional, podem ser associados a alfabetização através do seu impacto no conhecimento financeiro e na aquisição de habilidades.

Outra possível explicação referem-se a diferenças na socialização e influências sociais na poupança de aposentadoria. A influência conjugal é um fator forte na tomada de decisão sobre aposentadoria. A diferença de gênero na alfabetização financeira também pode ser explicada pela diferença de disposição psicológica que estão associadas à economia da aposentadoria: orientação para o futuro, tolerância à riscos, clareza de metas de aposentadoria, capacidade de gerenciamento financeiro e conhecimento financeiro auto relatado (YU et al., 2015).

4.1.4 Variáveis que Influenciam a Decisão de Investimento

Estudos enfatizam que existe heterogeneidade no comportamento de poupança individual (FERNÁNDEZ-LÓPEZ et al., 2010 apud Browning e Lusardi, 1996) e que essas diferenças persistem quando se observam indivíduos de idade e status semelhantes na mesma sociedade (FERNÁNDEZ-LÓPEZ et al., 2010 apud Lusardi, 2001). Para Tamborini et al (2013, p. 13), os fatores que influenciam a economia de aposentadoria dos trabalhadores ao longo da vida são de interesse público.

As características demográficas, trabalhistas e de riscos são muito importantes para as escolhas do plano e influenciam o nível geral de economia (DOBRESCU et al., 2018). Segundo Tamborini et al (2013, p. 13), a condição de como é tratada a consistência das contribuições entre os participantes do plano de contribuição definida é relevante para a prontidão para a

aposentadoria, desta forma é importante entender como os níveis de contribuição dos participantes evoluem ao longo de vários anos.

Quadro 5 - Tópicos relevantes para a decisão de investimento

Tópicos relevantes que influenciam a decisão de investimento	Situações apontadas
Forças Sociais	<ul style="list-style-type: none"> - Comparações pelos pares - Estado Civil - Dependentes (filhos) - Exemplo familiar
Instituições	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidade de pagamento dos governos - Idoneidade das administradoras de benefícios - Envolvimento dos empregadores - Flexibilidade da jornada - Incentivo governamental
Comportamento Individual	<ul style="list-style-type: none"> - Antecipação de consumo - Capacidade cognitiva - Heurística de simplificação - Perfil de investimento - Conhecimento financeiro - Tolerância de riscos x Retorno de investimento - Conjunto de opções de investimento - Tempo restante para aposentadoria - Idade/Renda/Gênero tem efeitos independentes

Fonte: Produção do autor

Nos modelos padrões de poupança para a aposentadoria, os indivíduos com baixos níveis de poupança são interpretados como respondendo de maneira ideal dada uma forte preferência pelo consumo presente em vez do futuro, antecipação de crescimento acentuado dos lucros ou restrições de liquidez vinculantes (GODA; MANCHESTER; SOJOURNER, 2014).

As opções padrões podem ter um impacto significativo no comportamento, no entanto, o que não é estimado é o quanto essas opções realmente influenciam

as decisões de investimento. Existe ampla escala de possibilidades, desde pessoas interessadas, ociosas ou incapazes, como uso de heurística de simplificação como forma de aconselhamento ou como um momento para decisões futuras (BATEMAN et al., 2014 apud Beshears et al., 2009; de Haan & Linde, 2012; Carlin et al., 2013). Porém, foi identificado que o interesse pessoal diminui a probabilidade de escolha de uma opção de investimento padrão (BATEMAN et al., 2014 apud Hedesström et al., 2007).

Um crescente corpo de trabalho desencadeou preocupações sobre como os indivíduos estão bem equipados para tomar as melhores decisões de economia (GODA; MANCHESTER; SOJOURNER, 2014). Mais engajamento não produz mais atividade em um sentido elementar (BATEMAN et al., 2014). Ainda conforme esses autores, o interesse pessoal na aposentadoria e o número de opções não padrões não são representantes simples um do outro.

Conforme Beshears et al (2013, p. 1), a complexidade assustadora de importantes decisões financeiras pode levar a procrastinação. Além disso, idade, renda, gênero e status de emprego têm efeitos independentes nas escolhas ativas, além das atitudes pessoais em relação à aposentadoria. Desta forma, políticas públicas baseadas na equivalência presumida de interesse pessoal e escolhas fora do padrão poderiam ser equivocadas (BATEMAN et al., 2014, p. 162).

Conforme os estudos de Croy et al (2010a, p. 272), a teoria do comportamento planejado prevê a intenção de execução com eficácia dos comportamentos de contribuição extra para a aposentadoria bem como o comportamento de alteração no valor de investimento na aposentadoria.

Entre os antecedentes do comportamento de realização de contribuições extras estavam a norma e a atitude social injuntiva, sendo a norma social injuntiva o prognóstico mais importante para a intenção de mudar a estratégia de investimento de aposentadoria (CROY; GERRANS; SPEELMAN, 2010a).

Ainda em termo de normas injuntivas, as pessoas podem ser convencidas de que, se economizarem para a aposentadoria, obterão aprovação de seus amigos (CHOU et al., 2015). As normas sociais descritivas exercem baixa

influência sobre a intenção de realizar qualquer dos comportamentos anteriormente citados (CROY; GERRANS; SPEELMAN, 2010a).

Para Chou et al (2015, p. 1581), em relação a normas descritivas, pode-se dizer às pessoas que a maioria de seus pares estão economizando para a aposentadoria. No entanto, para Beshears et al (2015, p. 2) as intervenções de informações entre pares podem gerar reação de oposição. Informações sobre as altas taxas de economia de pares podem levar indivíduos de baixa economia a abandonar a norma de pares e diminuir suas economias. Esses pesquisadores (2015, p. 6) também encontraram evidências de que alguns trabalhadores ficam desencorajados quando descobrem que uma taxa de economia considerada desafiadora, já foi alcançada por muitos de seus colegas.

Assim, a informação de pares inevitavelmente contém um elemento de comparação social, e indivíduos com baixo status social podem reagir negativamente a informação (BESHEARS et al., 2015).

Para Szinovacz et al (2015, p. 299), indivíduos com planos de aposentadoria de benefício definido são mais propensos a mudar para a direção dos planos para interromper o trabalho antes que o mercado de ações decaia, enquanto a tendência oposta se aplica àqueles sem aposentadorias. Além disso, esses autores descobriram que era improvável que indivíduos com planos de contribuição definida mudassem de ideia sobre aposentadoria em condições de alto desemprego, talvez porque esses planos exijam maior envolvimento por parte dos investidores.

Van Dalen et al (2010, p. 731) estudaram sobre as percepções de aposentadoria dos trabalhadores e, segundo esses pesquisadores a adequação percebida foi influenciada por três grupos de fatores: confiança nas instituições de previdência, sejam elas fundos de pensão, bancos, seguradoras e governos; forças sociais e disposições psicológicas.

Ainda conforme Van Dalen et al (2010, p. 749–750) a incorporação de fatores psicológicos nos modelos, claramente ajudou a explicar por que algumas pessoas planejam e economizam para a aposentadoria, enquanto outras pessoas não economizam. Os principais determinantes da adequação da

economia percebida foram uma combinação de características institucionais e forças psicológicas.

Em estudo para mensurar semelhante percepção em Hong Kong, Chou et al (2015, p. 1581) sugerem que cônjuges podem ser encorajados a discutir planos de aposentadoria de longo prazo para melhorar a clareza das metas de aposentadoria. Os pais podem condicionar um desenvolvimento de perspectivas de longo prazo e aumentar a clareza das metas de aposentadoria dos filhos (CHOU et al., 2015).

Ainda conforme Chou et al (2015, p. 1582), a qualidade de proteção de renda de um empregador melhora a percepção da adequação da poupança, enquanto que a confiança no governo para fornecer essa mesma proteção não teve significância na associação medida neste estudo. A questão de baixa correlação da confiança no governo também havia sido apontada nas pesquisas de Van Dalen et al (2010, p. 749).

Pesquisas demonstraram o papel importante que as heurísticas desempenham quando a complexidade da tarefa de escolha é alta ou os tomadores de decisão têm conhecimento limitado (BATEMAN et al., 2017 apud Bettman et al., 1998). Ao conceito de Heurística é atribuído por 'métodos para chegar a soluções satisfatórias com quantidades modestas de computação' (BATEMAN et al., 2017 apud Simon, 1990: 11).

Quando uma tarefa de escolha é complexa ou o conhecimento é limitado, os investidores recorrem frequentemente à heurística porque as regras de escolha heurística reduzem o tempo e o esforço e chegam mais fácil e intuitivamente à compreensão dos consumidores (LEE et al., 2011 apud Kahneman, 2003).

Premissas econômicas padrões sobre comportamento indicam que um tomador de decisão nunca pode estar em pior situação quando recebe mais alternativas. No entanto, pesquisas comportamentais sugerem que indivíduos podem ter dificuldade em lidar com muitas alternativas (BESEDEȘ et al., 2012).

Quando confrontados com grande variedade de opções, os indivíduos constantemente adiam a tomada de decisão e provavelmente ficam descontentes com suas escolhas (BESEDEȘ et al., 2012), pois essas escolhas

podem ser aparentemente abaixo da escolha ideal (BESEDEŠ et al., 2012 apud Iyengar e Kamenica 2010, Choi et al. 2010, Kling et al. 2008).

Conforme Denhardt (2012 apud Simon, 1967) exemplificando o conceito de racionalidade limitada, reforça que existem poucas ocasiões em que é possível ter o conhecimento completo da situação a ser decidida e, também, conhecimento das consequências que cada ação poderá gerar.

Os tomadores de decisão podem se comportar de maneira não racional quando confrontados com problemas financeiros complexos, ou quando recebem informações teoricamente relevantes, mas que na prática são consideradas sem importância (BATEMAN et al., 2010 apud Agnew e Szykman 2005; Benartzi e Thaler 2007; Choi, Laibson e Madrian 2008).

Para Iyengar et al (2010, p. 538), o tamanho dos conjuntos de opções afetam o tipo de opção selecionado pelos trabalhadores, um conjunto maior de opções aumenta o apelo de opções simples e fáceis de entender. A capacidade de identificar os investidores que usam heurísticas simplificadoras, bem como o compartilhamento real de opções baseadas em heurísticas, é de particular importância no mercado financeiro, onde os reguladores costumam considerar os padrões como configurações de políticas (BATEMAN et al., 2017).

No ano de 2004 ocorreu uma grande reforma no sistema de aposentadoria australiano, oportunizando aos trabalhadores daquele país a opção de escolher qualquer fundo para as suas contribuições de aposentadoria ao invés da manutenção da estratégia padrão (HUMPHREY et al., 2015). No entanto, esses autores apontam evidências que pouco após essa reforma, um reduzido número de trabalhadores aplicou esta novidade em seus investimentos.

Humphrey et al (2015, p. 523 apud Fear e Pace, 2009) sugerem que a preferência pela estratégia padrão indica que os investidores não tem interesse ativo por suas economias ou possuem baixa alfabetização financeira. Embora essas mudanças ofereçam aos participantes um maior senso de controle sobre o planejamento de aposentadoria, presumem-se que os indivíduos possuam a perspicácia financeira necessária para tirar proveito do sistema mais flexível (FOSTER; NG; WEE, 2015).

Para Gerrans et al (2010, p. 307), essa reduzida taxa de alteração não é uma medida perfeita de envolvimento com as decisões de investimento, pois a opção padrão pode realmente ser a opção escolhida pelo trabalhador. A aversão à perda pode ser usada como forma de explicação para a falta de uma escolha em investimentos nos fundos australianos (GERRANS; CLARK-MURPHY; SPEELMAN, 2010 apud Fry et al, 2007).

As decisões financeiras do ciclo de vida também são potencialmente delineadas pelas regras obrigatórias do sistema nacional de aposentadoria (HUBENER; MAURER; MITCHELL, 2016). Para Clark et al (2014, p. 28), a escolha entre a forma de recebimento da renda de aposentadoria é influenciada pela oscilação nos mercados financeiros e confiança nos sistemas de planos de pensão.

Segundo O'Rand (2011, p. 2) as últimas teorias de risco se sobressaem na economia atualmente, em que a observação do risco é considerável. O risco, geralmente, é definido como um estado de incerteza em que possíveis resultados alternativos de uma decisão ou evento envolvem níveis diferenciais de ganho ou perda. O cálculo do risco é uma combinação da probabilidade de exposição a um evento ou condição perigosa ou gratificante e o grau potencial de perda ou ganho com essa exposição.

Ainda conforme essa autora (2011, p. 3), diversos riscos econômicos e relacionados são desigualmente distribuídos em populações segmentadas com base na idade, classe, raça, gênero e outras categorias e levam a disparidades cumulativas no bem-estar das populações ao longo do tempo.

Para Browning e Finke (2015, p. 357 apud Malmendier e Nagel, 2011), a aceitação de riscos está fortemente relacionada às experiências de retorno do grupo de ações, com os retornos mais recentes tendo influência maior na assunção de riscos do que aqueles experimentados no início da vida.

A teoria financeira padrão (análise de variância média) prediz que, ao escolher investimentos, o poupador que visa à aposentadoria reduz suas exposições a carteiras de risco, pois sua aversão ao risco aumenta e ele prefere retornos esperados mais altos, líquidos de taxas, a qualquer nível de risco (BATEMAN et al., 2010).

Ainda nos estudos de Bateman et al (2010, p. 463), indivíduos jovens foram considerados avessos ao risco, porém indivíduos mais velhos e de alta renda poderiam reagir positivamente tanto a retornos mais altos quanto a riscos crescentes, à medida que o risco é apresentado como uma gama crescente de resultados possíveis.

Já para Gerrans e Clark (2013, p. 373), foram os membros mais jovens, especialmente, aqueles com renda mais alta que escolhem planos de contribuição definida, levando em consideração opções de investimento com o mesmo ou maior grau de risco do que o encontrado nos planos de benefício definido.

Para Speelman et al (2013, p. 336), o comportamento de busca por investimento de maior retorno aumenta com a idade, indicando que a medida que a aposentadoria se aproxima, os trabalhadores ficam preocupados com o nível de sua poupança e procuram aumentar seus fundos melhorando os retornos, no entanto, sem necessariamente, considerando aumentar o risco desses investimentos. Conforme os resultados encontrados por esses autores, não existe correlação consistente entre idade e nível de risco.

Na revisão de literatura realizada por Gerrans et al (2010, p. 304), eles identificam a existência de suporte para padrões variáveis na alocação de ações em relação a idade, com vários pesquisadores sugerindo um pico nas alocações seguido por um declínio com a idade.

Para Fernández-López et al (2010, p. 248), a idade influencia positivamente a economia da aposentadoria, apoiando, desta forma, a hipótese do ciclo de vida. Os resultados apontam evidências sólidas de uma relação em forma de um U invertido entre a poupança para aposentadoria e a idade. A probabilidade de economizar para este fim aumenta inicialmente com a idade e atinge o seu pico entre os 40 anos.

Conforme Croy et al (2010b, p. 870), a influência da tolerância ao risco nas intenções comportamentais exerce menor interferência do que outros prognósticos de intenção. Para esses autores a percepção do planejamento e uma maior preparação para o planejamento promovem maior percepção do

controle comportamental, e como efeito, ocorre maior promoção de executar os comportamentos focais de investimento.

Nos estudos de Yu et al (YU et al., 2015), eles descobriram que a tolerância ao risco e o conhecimento financeiro percebido estão associados à alfabetização financeira. Indivíduos com maior tolerância a riscos tendem a ser mais motivados a se envolver em comportamentos de investimento, o que, conseqüentemente, melhora sua alfabetização financeira.

Eventos ou condições raras e de alto impacto têm efeitos diferenciais nos subgrupos da população e impõem custos relativos mais altos às populações mais vulneráveis e restringem suas opções de forma mais severa e, frequentemente, de forma permanente (O'RAND, 2011).

Desempenho passado dos mercados é apontado como fator sensível aos membros dos planos de aposentadoria, levando os mesmos a alterar sua carteira de ativos (GERRANS; CLARK, 2013). Esses autores (2013, p. 374) apontam que investidores individuais respondem a eventos do mercado após qualquer valor ter sido recolhido por investidores institucionais, os investidores individuais respondem ao momento do mercado influenciado pela exposição da mídia impressa e eletrônica.

Elementos de configuração institucionais e projetos de aposentadoria têm impactos consideráveis na mentalidade de aposentadoria de um indivíduo, assim sendo, os formuladores de políticas públicas precisam ser cautelosos ao instituir amplas mudanças, pois reformas radicais podem não gerar os efeitos pretendidos (VAN DALEN; HENKENS; HERSHEY, 2010).

Segundo Fernández-López et al (2010, p. 248), as características dos países desempenham papel fundamental nas atitudes de aposentadoria dos indivíduos, sendo que morar em países com tradição longa de planos de previdência privada tem efeito positivo na poupança para aposentadoria, enquanto que países em que o sistema público ainda desempenha papel importante tem influência negativa na poupança para aposentadoria.

Goda et al (2014, p. 81) tiveram como resultado de pesquisa que o fornecimento de materiais de planejamento e de projeção de renda das contribuições de aposentadoria contribuem positivamente para o efeito médio

do tratamento. Ainda conforme esses autores (2014, p. 91), os efeitos manifestados não foram grandes em média, e, portanto, é provável que essa política não leve a uma revolução de economia. No entanto, entre aqueles que fizeram alterações, os efeitos foram substanciais.

Chetty et al (2012, p. 1) estudaram sobre os incentivos das políticas governamentais de poupança de aposentadoria, se determinados subsídios poderiam aumentar a acumulação total de riquezas, no entanto, conforme os autores, a resposta permanece incerta.

Os subsídios governamentais de preços não têm impacto nas decisões dos poupadores passivos, esse tipo de incentivo é respondido pela parcela de investidores mais ricos, mais velhos ou com treinamento em economia. As políticas de aposentadoria que dependem de uma postura ativa dos trabalhadores têm impacto expressivamente menor do que políticas que aumentam as contribuições de forma automática (CHETTY et al., 2012).

No entanto, segundo Boisclair et al (2017, p. 281) os incentivos são fatores relevantes para mudança de comportamento de economia para aposentadoria. Os incentivos com a expansão de veículos com impostos diferidos aumentaram significativamente o valor dos investimentos diretos das famílias nos mercados financeiros.

Na Dinamarca, mais de 80% dos trabalhadores são poupadores considerados passivos, ou seja, trabalhadores que realizam suas economias quando induzidos a fazer através de uma contribuição automática (CHETTY et al., 2012).

A inscrição rápida oferece aos funcionários um mecanismo para se inscrever no plano de aposentadoria do seu empregador, com uma alocação e taxa de contribuição pré-selecionadas pelo empregador (BESHEARS et al., 2013). Conforme esses autores (2013, p. 2), o mecanismo de inscrição rápida pode ser uma maneira mais conveniente de se inscrever em um plano de aposentadoria do que por outros meios, a citar o atendimento por telefone ou via internet.

Nos resultados das pesquisas realizadas em duas empresas, a inscrição rápida aumentou de 10 a 20 pontos percentuais a taxa de adesão aos planos de

aposentadoria em relação aos planos de inscrição na qual os trabalhadores tem que ter uma postura ativa na alocação de investimentos (BESHEARS et al., 2013).

Sugestões numéricas mínimas podem influenciar as decisões dos trabalhadores em relação às suas contribuições em planos de aposentadoria (CHOI et al., 2017). Segundo esses autores (2017, p. 378), as dicas sutis que indicam certa escolha de economia saliente afetam significativamente as contribuições dos trabalhadores em seus planos de aposentadoria, ainda que as dicas contenham pouca ou nenhuma informação marginal.

Para Foster et al (2015, p. 519), embora o aumento da alfabetização financeira possa melhorar as decisões individuais de economia de aposentadoria, modificar a apresentação de informações importantes nas declarações de economia de aposentadoria pode produzir melhorias adicionais.

Em relação a percepção dos custos administrativos dos fundos, o formato da apresentação das informações pode aumentar eficácia da tomada de decisão daqueles investidores que possuem níveis intermediários de alfabetização financeira (FOSTER; NG; WEE, 2015).

O conhecimento financeiro entre jovens é fortemente influenciado pelo contexto familiar. Os jovens cujas mães tinham ensino superior ou cujas famílias possuíam planejamento para aposentadoria eram mais alfabetizados financeiramente, especificamente em questões relacionadas ao conhecimento financeiro avançado, como o funcionamento da diversificação dos riscos (LUSARDI; MITCHELL; CURTO, 2010).

A discrepância nas experiências da infância e na paternidade, bem como a influência social sobre mulheres e homens, podem afetar o desejo ou capacidade geral de adquirir alfabetização financeira (YU et al., 2015).

Clark et al (2014, p. 2) analisaram o perfil das novas contratações de jovens trabalhadores e descobriram que muitos trabalhadores optam por não contribuir para planos de previdência privada porque possuem outras prioridades financeiras. No entanto, segundo esses autores, esses jovens não possuem conhecimento financeiro suficiente para apreciar o benefício dos planos de previdência privada.

Os resultados dos experimentos realizados indicam que intervenções informativas simples podem levar os trabalhadores a participarem de planos de aposentadoria (CLARK, ROBERT L; MAKI, JENNIFER A.; MORRIL, 2014). Segundo esses autores (2014, p. 27), a distribuição de materiais informativos devem ser adaptados às necessidades e preocupações às circunstâncias do indivíduo.

Segundo Hadar et al (2013, p. 303), a efetividade da educação financeira aplica-se não somente em elevar conhecimentos objetivos, mas também elevar os conhecimentos subjetivos do consumidor.

Ainda conforme Hadar et al (2013, p. 304 apud Alba e Hutchinson 1987, 2000; Bettman e Park 1980; Brucks 1985; Carlson et al. 2009; Moorman et al. 2004; Park e Lessig 1981; Park, Mothersbaugh e Feick 1994) a definição de conhecimento objetivo converge em entender informações precisas relacionadas ao produto a ser adquirido, enquanto que conhecimento subjetivo refere-se à avaliação do conhecimento por parte dos consumidores ou ao sentimento metacognitivo de conhecimento.

Existe uma tênue linha para o conhecimento subjetivo. Caso um consumidor conheça sobre determinado investimento, mas sente que não o conhece o suficiente, é mais provável que escolha uma opção padrão, independentemente de haver algum produto que melhor lhe atenda. No entanto, quando um consumidor sente demasiada confiança em sua compreensão sobre determinado produto, poderá investir sem a devida cautela que se exige nessas decisões (HADAR; SOOD; FOX, 2013).

Entre os psicólogos, o planejamento de aposentadoria é tipicamente estudado por examinar a maneira pela qual as construções cognitivas e da personalidade influenciam não apenas as atividades de planejamento, mas também a tendência de economizar (KOPOSKO et al., 2016).

Salisbury e Nenkov (2016, p. 418) propuseram que a tarefa de escolher adquirir ou não uma anuidade provoque ansiedade e aversão aos investidores, pois evoca pensamentos fúnebres. Ao forçar as pessoas a pensar em morte, a decisão da compra de planos de aposentadoria ressalta a mortalidade das pessoas, e desta forma, motivando-as a defender-se dessa ameaça evitando a

opção de adquirir planos de aposentadoria para remover da consciência os pensamentos relacionados à morte. As pesquisadoras (2016, p. 422) identificaram a saliência da mortalidade como um motivo pela qual poucos trabalhadores compram planos de aposentadoria.

Ainda conforme Salisbury e Nenkov, se a diminuição da saliência da mortalidade e o aumento dos investimentos em planos de aposentadoria podem levar ao aumento do bem-estar do trabalhador (SALISBURY; NENKOV, 2016 apud Thaler, 2011), então essa possibilidade submete os formuladores de políticas e provedores de planos de aposentadoria ao desenvolvimento de abordagens práticas para diminuir essa sensação da mortalidade durante o processo de decisão do trabalhador (SALISBURY; NENKOV, 2016).

Conforme Lusardi et al (2010, p. 375), a capacidade cognitiva é um forte prognóstico da alfabetização. Os jovens estudantes com maior capacidade cognitiva eram mais propensos a exibir maior conhecimento financeiro quando adultos. Os poderes cognitivos do cérebro humano não são constantes ao longo da vida, pois a função cognitiva e a memória de trabalho declinam com a idade (BESEDES et al., 2012).

A qualidade das decisões financeiras ao longo do ciclo de vida segue um padrão em forma de corcunda, consistente com a teoria do envelhecimento cognitivo, em que o declínio da inteligência fluida acaba diminuindo os ganhos com a experiência e o conhecimento (BROWNING; FINKE, 2015). A capacidade de tomada de decisões declina a partir dos 50 anos, em virtude do comprometimento cognitivo (PREVITERO, 2014). Essa afirmação está em acordo com os estudos de Besedes et al (2012, p. 4), em que é mostrado que indivíduos mais velhos tomam decisões significativamente menos eficientes do que indivíduos mais jovens.

As pesquisas de Previtero (2014, p. 214) complementam estudos anteriores sobre este tema, fornecendo evidências de que os idosos dependem estreitamente de informações limitadas e recentes para tomar decisões reais sobre a aposentadoria com consequências sérias para o bem estar.

Indivíduos mais velhos examinam menos informações e consideram menos opções ao fazer escolhas (BESEDES et al., 2012 apud Cole e

Balasubramanian 1993; Johnson 1993; Zwahr et al. 1999). Investidores mais velhos têm maior probabilidade de usar regras de investimento comuns e são menos hábeis em aplicá-los com sucesso (BESEDEȘ et al., 2012 apud Korniotis e Kumar 2010).

O aumento das taxas de declínio cognitivo na velhice também deve motivar os trabalhadores a considerar uma delegação da gestão de sua carteira de investimentos a um profissional de investimentos (BROWNING; FINKE, 2015).

Para Fernández-López et al (2010, p. 248) indivíduos com nível mais alto de conhecimento financeiro têm maior tendência a economizar para aposentadoria. Nos estudos de Clark et al (2017, p. 337), os autores informam que apesar de observarem que trabalhadores com maiores conhecimentos obtinham maiores retornos em seus investimentos, no entanto, os autores ponderam que essa associação de conhecimento com desempenho pode não ser causal.

Corroborar-se isto ao estudo de Eugster (2019, p. 512), em que o pesquisador afirma existir questões notáveis de endogeneidade que devem ser consideradas ao se interpretar a associação positiva entre educação financeira e comportamento financeiro. Podem existir características individuais, para além da cultura financeira, que exerçam a função de agente do comportamento financeiro (EUGSTER, 2019).

Os trabalhadores que não fazem bons investimentos podem ser analfabetos em questão de finanças devido a fatores não observados pelos autores, como QI ou desatenção, fatores esses que podem dificultar a avaliação se o aumento de conhecimento financeiro para esses indivíduos realmente aumentaria seus resultados de investimentos (CLARK; LUSARDI; MITCHELL, 2017).

Eugster (2019, p. 512) reforça que, uma razão considerável que impede que essas características individuais sejam incluídas em pesquisas empíricas sobre comportamento financeiro, é a ausência de dados que limitam esses estudos.

O tempo decorrido até a aposentadoria é outra variável importante na equação do benefício a ser recebido. A perspectiva do tempo futuro geralmente pode ser conceituada como um traço de personalidade que se refere a se a percepção

de futuro de um indivíduo como sendo tão importante quanto o presente (YU et al., 2015).

Em termo de planos de aposentadoria que possuem ações em seu portfólio, Butrica et al (2010, p. 27) afirmam que aqueles que estão mais afastados da aposentadoria têm a melhor chance de recuperar as perdas de possíveis quedas durante o caminho até a aposentadoria e, caso for, até sair à frente se o mercado se recuperar. No entanto, para quem está quase aposentado, o tempo poderá ser insuficiente.

Já para Bateman et al (2010, p. 464), longos horizontes de planejamento podem ter um significado negativo, uma vez que as consequências de não escolher bem os investimento podem surgir muitos anos após as decisões, possivelmente tarde demais para correção.

As escolhas inadequadas das famílias na alocação de riqueza para a aposentadoria, principalmente em períodos de crise financeira, podem criar grandes problemas financeiros em um ponto do ciclo de vida em que o potencial para compensar ajustes é bastante limitado (FERNÁNDEZ-LÓPEZ et al., 2010 apud Christelis et al., 2006).

Em pesquisa com professores universitários, DeArmond e Goldhaber (2010, p. 24) descobriram que professores com mais tempo de serviço tem preferências por investimento de forma diferente dos professores recém-contratados. Professores veteranos estão mais propensos em investir rendas adicionais em planos de benefício definido em vez de investir em planos de contribuição definida. Enquanto os recém-contratados estão mais propensos em investir em planos de contribuição definida.

No entanto, para Dobrescu et al (2018, p. 1048), em pesquisa utilizando dados do sistema de pensão de trabalhadores do ensino superior australiano, mostra que a probabilidade de seleção de plano de contribuição definida aumenta com a idade, salário e contribuição e menos probabilidade para os menos instruídos e para aqueles que selecionaram uma alocação de investimento de forma padrão.

Os trabalhadores que planejam se aposentar entre 62 e 65 anos e aqueles que planejam aposentar aos 66 anos ou mais tem uma taxa de reposição

consideravelmente maior do que famílias semelhantes que se planejam aposentar antes dos 62 anos (YUH, 2011). Conforme essa autora (2011, p. 321), tanto a aposentadoria posterior quanto o horizonte de investimento mais longo fornecem mais anos para acumulação de riqueza e aumenta a possibilidade de receber benefícios integrais da Previdência Social e dos planos de pensão, aumentando desta forma, a taxa de reposição.

Conforme apontado no trabalho de Hubener et al (2016, p. 938 apud Coile et al, 2002), nos Estados Unidos, a decisão de postular o pedido de aposentadoria é diferente da decisão de sair da força de trabalho. Esses autores citam que um trabalhador pode deixar a força de trabalho aos 62 anos e adiar o pedido de aposentadoria até os 70 anos e, desta forma, acumular benefícios diferidos mais altos, e neste período intermediário viveria de ativos financeiros, caso tiver.

Outra situação apresentada por esses autores (2016, p. 938) é daquele trabalhador que pode reivindicar o benefício o mais cedo possível, aos 62 anos, no entanto, auferindo valores menores e, como complementação de renda, continuar trabalhando.

Para Hubener et al (2016, p. 939), a decisão de adiar o pedido de aposentadoria equipara-se a comprar anuidade de aposentadoria, com os indivíduos desistindo de benefícios de curto prazo em troca de maiores benefícios ao longo da vida. No entanto, este autores (2016, p. 939 apud Administração da Previdência Social, 2013) apontam que a maioria dos trabalhadores americanos requerem benefícios de aposentadoria da previdência social na idade mínima de 62 anos, de forma a não concretizar a opção de requerer benefícios mais altos com o adiamento da solicitação. Os benefícios do adiamento do requerimento são maiores até do que à compra de anuidades no mercado privado (HUBENER; MAURER; MITCHELL, 2016).

Para Hubener et al (2016, p. 937), dois fatores orientam as decisões ideais de economia e investimento do ciclo de vida das famílias, são eles a atividade no mercado de trabalho e status da família. Esses fatores são determinantes porque as decisões sobre horas de trabalho e aposentadoria afetam os salários, e conseqüentemente, esse fator salário adequa a maneira como as pessoas gastam, economizam, investem e criam benefícios de aposentadoria.

Ainda conforme esses autores (2016, p. 938), não somente o salário é incerto, mas também o status da família, em virtude de casamento ou divórcio, chegada ou partida de filhos e morte conjugal, são fatores que apresentam riscos consideráveis para a posição financeira da família.

Os casais com filhos investem cerca de 10% menos de sua riqueza em ativos de risco e compram mais seguro de vida antes da aposentadoria do que casal sem filhos (HUBENER; MAURER; MITCHELL, 2016).

Para Szinovacz et al (2015, p. 299) as oportunidades de flexibilidade no trabalho, seja na redução de horas ou trabalho autônomo, aparentemente, incentivam os planos de trabalhar na aposentadoria. Essas oportunidades sugerem que as políticas do empregador podem desempenhar um papel importante na definição dos planos de aposentadoria dos trabalhadores.

O ajuste dos padrões de trabalho e reivindicação de benefícios oferecem às famílias uma possibilidade para alterar suas carteiras financeiras e padrões de consumo quando realmente o tempo de inatividade chegar (HUBENER; MAURER; MITCHELL, 2016).

Gerrans et al (2010, p. 311) verificaram que em testes T realizados em sua pesquisa apontam diferenças entre médias de aplicação entre gêneros, em todas as classes de ativos pesquisadas, com destaque para alocação de capital próprio, em que homens possuem maior aplicação, sendo que as mulheres possuem alocação mais alta para títulos de renda fixa.

Resultados da psicologia comportamental sugerem que os membros masculinos eram mais propensos a assumir riscos associados ao ambiente do investimento nos planos de contribuição definida (GERRANS; CLARK, 2013). Para Yu et al (2015, p. 317 apud Henkes, 1999) a influência conjugal é um forte fator na tomada de decisão sobre aposentadoria, porque a escolha de um dos cônjuges para se aposentar mais cedo afeta a decisão do outro.

Croy et al (2012, p. 83) buscaram entender a motivação dos indivíduos para realização de economia de aposentadoria. O estudo dos autores constatou, como resultado, que a influência social que os cônjuges exercem parece ser a principal fonte de influência nas decisões de poupança de aposentadoria.

O apoio dos cônjuges relacionado à poupança afetam as práticas de poupança para a aposentadoria ao incentivar as pessoas a estabelecer metas, e as experiências de aprendizagem relacionadas à poupança antecipada também tem um impacto ao estender a perspectiva do tempo no futuro e ajudar a esclarecer as metas de aposentadoria (CHOU et al., 2015).

4.2 MAPEAMENTO DAS FORMAS DE INVESTIMENTOS FINANCEIROS PARA O PLANEJAMENTO DE APOSENTADORIA

Koh et al (2010, p. 101) apontam que um crescente número de pesquisas expõem preocupações sobre como os trabalhadores estão lidando com suas próprias decisões de investimentos em aposentadoria, concedendo evidências de inércia do investimento, diversificação ingênua de portfólio, dependência excessiva de opções conservadoras de investimentos e analfabetismo financeiro em relação aos conceitos básicos de investimentos.

Em um sistema de contribuição definida, os participantes assumem a responsabilidade de acumular riqueza suficiente para financiar seu próprio consumo de aposentadoria (KOH; MITCHELL; FONG, 2010), (BUTRICA; SMITH; TODER, 2010), (YU et al., 2015).

A mudança para o plano de contribuição definida impôs aos trabalhadores maiores exigências para uma tomada de decisão efetiva em relação a três dimensões do problema da poupança para a aposentadoria: a taxa apropriada de poupança, as opções de investimentos apropriadas e a taxa apropriada de oportunidade após a aposentadoria (BUBB; PILDES, 2014). Nessa modificação de tipo de plano entre benefício definido para contribuição definida, o ônus da transferência do gerenciamento de ativos cabe ao investidor individual, e a capacidade de gerenciar esses ativos podem ter um impacto importante no bem-estar da aposentadoria (BROWNING; FINKE, 2015).

Conforme Bateman et al (2010, p. 463), as decisões de alocações de ativos regem a taxa de crescimento e a volatilidade das acumulações. Ambas são determinantes essenciais do bem-estar da aposentadoria. A opção por plano de contribuição definida parece promover a solidificação do plano de aposentadoria, possivelmente pelo envolvimento que esses planos exigem do

trabalhador nas decisões de sua carteira de investimento (SZINOVACZ; DAVEY; MARTIN, 2015).

Conforme pesquisa de Boisclair et al (2017, p. 291), a ideia da diversificação de risco é o conceito mais importante no planejamento da aposentadoria. Esses autores afirmam que os trabalhadores que responderam corretamente à pergunta sobre a questão da diversificação dos riscos apresentam uma probabilidade 10% maior de economizar.

Na Holanda, estudos demonstraram que trabalhadores com mais conhecimentos relataram possuir fundos mais diversificados (CLARK; LUSARDI; MITCHELL, 2017 apud Gaudecker, 2015). Famílias que assumem um alto risco financeiro em poupança e investimentos têm uma taxa de reposição mais alta que as famílias semelhantes que não assumem altos riscos financeiros (YUH, 2011). Ainda conforme Clark et al (2017, p. 340), trabalhadores mais bem informados financeiramente possuem carteiras de investimentos menos expostas aos riscos não sistemáticos.

Estudos realizados em uma empresa americana observaram que trabalhadores com menos conhecimentos tinham uma probabilidade consideravelmente menor de adquirir fundos de patrimônio líquido, patrimônio internacional e ações de pequenas empresas. Quando esses trabalhadores investiam em fundos de ações, estavam mais inclinados a investir no fundo conservador de alocação de ativos (CLARK; LUSARDI; MITCHELL, 2017).

Conforme Koh et al (2010, p. 103), o sistema de pensão cingapuriano fornece aos membros acesso a alternativas de investimentos desde 1986. Desde o início, os participantes do sistema podiam investir apenas uma parte de suas economias de aposentadoria e habitação em um conjunto de instrumentos integrados. Como os saldos de aposentadoria devem ser destinados à velhice, um conjunto mais restrito de produtos de investimentos foram permitidos para o dinheiro deste objetivo. Esses autores mencionam que o Conselho do sistema de pensão cingapuriano não endossa nenhum produto incluído na lista dos planos de investimentos, embora esses instrumentos possam ser selecionados pelos membros para aplicação. Os autores se interessaram em examinar se os investidores foram bem-sucedidos em aumentar suas economias de aposentadoria, no entanto apenas 20% dos investidores obtiveram lucros

líquidos superiores à taxa de juros de retorno livre de risco. Esse baixo desempenho de investimento não passou despercebido pelos formuladores de políticas, que apontam altas taxas e despesas de investimentos como algumas das explicações para baixos retornos.

Os produtos de previdência são de difícil escolha para os segurados, em virtude do alto risco percebido, irreversibilidade, alto gasto, pouca oportunidade de aprendizado social e consequências distantes (BATEMAN et al., 2017).

Conforme Hadar et al (2013, p. 303 apud Benartzi e Thaler 2001; Benartzi et al. 2007; Choi, Laibson e Madrian 2005a, b; Choi et al. 2002; Lusardi 2008; Lusardi e Mitchell 2007), um crescente número de pesquisas apontam que os trabalhadores não possuem conhecimentos financeiros para avaliar adequadamente os produtos financeiros e escolherem dentre os ofertados.

Segundo Koh et al (2010, p. 103–104), com um desempenho tão sombrio dos investimentos, os membros do sistema de pensão cingapuriano recorrem progressivamente aos gestores profissionais de fundos para ajudarem a gerenciarem seus investimentos, principalmente fundos de investimento. Quando os gestores de fundos vendem fundos de investimento ao público, eles geralmente enfatizam que esses investimentos devem ser mantidos em um horizonte de investimento relativamente longo. Isso ocorre porque o desempenho das relações de confiança da unidade variam em conjunto com o mercado de ações e, portanto, não há garantia de que os investidores não sofrerão perdas no curto prazo.

Mesmo que os trabalhadores sigam exatamente o plano dos planejadores financeiros, não existem garantias de que, em dado momento, os investidores não perderão dinheiro, uma vez que as ações envolvem assunção de riscos (BUTRICA; SMITH; TODER, 2010).

As decisões podem ter implicações expressivas no longo prazo para a renda futura de aposentadoria. Nos Estados Unidos, os trabalhadores que se aposentam ou que são demitidos por seus empregadores, geralmente, tem a opção de manter suas contas de aposentadorias abertas, desta forma podendo reivindicar uma anuidade vitalícia, ou requererem um recebimento imediato de uma quantia fixa dos ativos de pensões acumulados. Os trabalhadores que

fazem a segunda opção podem ainda transferir os recursos para um plano de aposentadoria privado ou aceitar o dinheiro como renda tributável além do pagamento de uma multa por retirada antecipada caso o trabalhador tiver menos do que 59,5 anos (CLARK, ROBERT L.; MORRILL, MELINDA S.; VANDERWEIDE, 2014).

Clark et al (2014, p. 3) afirmam que de uma perspectiva econômica, o trabalhador deve comparar o valor da quantia fixa com o valor presente descontado de uma anuidade de vida, a qual ele receberia em algum momento no futuro. No entanto, segundo esses autores, vários são os fatores que tornam essa decisão mais complicada do que uma simples comparação de riqueza.

Clark et al (2014, p. 7 apud Hurd e Panis, 2006 Poterba et al., 1998, 2001; Sabelhaus e Weiner, 1999; Engelhardt, 2002) apontam estudos anteriores os quais descobriram que quando o valor da liquidação financeira é relativamente pequena, há uma maior probabilidade de os trabalhadores aceitarem a quantia fixa e não transferirem esses fundos para outra conta de aposentadoria, rejeitando assim uma anuidade de vida futura.

Ainda conforme Clark et al (2014, p. 7 apud Hurd e Panis 2006) outros estudos observaram que as mulheres são mais inclinadas a solicitarem lançamentos em dinheiro do que os homens, assim como as trabalhadoras com menor educação formal. O nível de alfabetização financeira também influencia a seleção entre anuidade vitalícia ou o saque da quantia fixa (CLARK, ROBERT L.; MORRILL, MELINDA S.; VANDERWEIDE, 2014).

Conforme Clark et al (2014, p. 1 apud Yaari, 1965), a teoria econômica argumenta que, para maximizar a utilidade vitalícia, o consumo deve ocorrer de modo que os níveis de utilidade sejam suaves ao longo do tempo. Um recurso para obter a suavização da utilidade ocorre mediante compra de anuidades. No entanto, Clark et al apontam pesquisas e estudos econômicos que descobriram que os trabalhadores dificilmente compram anuidades no mercado aberto.

De modo equivalente, quando é dada a opção em seus planos de pensão de uma anuidade vitalícia ou de uma quantia fixa, os trabalhadores geralmente escolhem a quantia fixa. Destarte, os trabalhadores tendem a preterir a oportunidade de receber um fluxo de renda durante a aposentadoria em

benefício de receber dinheiro imediato, o que resulta em indivíduos assumindo a tarefa de administrar os fundos por conta própria durante os anos de aposentadoria (CLARK, ROBERT L.; MORRILL, MELINDA S.; VANDERWEIDE, 2014).

Humphrey et al (2015, p. 521) indicam dicotomia entre os incentivos do governo australiano e o que diz a literatura recente sobre a teoria das finanças. Esses autores apontam sobre o incentivo do governo australiano aos investidores em consolidarem suas economias de aposentadoria em apenas um fundo de investimento, enquanto a teoria de finanças sugere aos investidores diversificarem suas economias em vários fundos. Segundo Humphrey et al (2015, p. 522), a teoria financeira tradicional demonstra que a consolidação dos investimentos em apenas um fundo não minimiza o risco dos investidores.

A diversificação entre os fundos oferece aos investidores, além de um arranjo de diferentes ativos, acesso aos diferentes gerentes de fundos, reduzindo eventualmente a variação de suas carteiras (HUMPHREY et al., 2015). Mais opções de investimentos podem melhorar o bem estar dos investidores bem informados, mas menus de opções complexos desafiam os menos sofisticados financeiramente (BATEMAN et al., 2010).

Entretanto, Humphrey et al (2015, p. 522) demonstram que ao atenuar as premissas restritivas das teorias de finanças e, agregando a análise dos retornos reais dos fundos, sugerem-se que cerca da metade dos investidores atingiriam resultado melhor ao consolidar seus investimentos. A maioria dos fundos australianos são constituídos por portfólios equilibrados e bem estruturados, e permanecer nessa opção padrão oferecida pelo plano pode ser a preferência ativa do trabalhador (SPEELMAN; CLARK-MURPHY; GERRANS, 2013). Humphrey et al (2015, p. 530) também ressaltam que os custos (taxas) de alterações de investimentos não podem ser desconsiderados dessa conta de diversificação dos investimentos.

A condição que pode ser diferencial para investidores lograrem êxitos em seus investimentos utilizando a diversificação é se os mesmos possuem conhecimentos e habilidades financeiras o suficiente para identificarem as proporções indicadas de participação em cada fundo para o alcance dos

melhores resultados (HUMPHREY et al., 2015). Conforme esses autores (2015, p. 530), para os investidores com conhecimento financeiro há uma chance em duas de o seu portfólio resultante ter resultados positivos.

Milevsky et al (2015, p. 92) pesquisaram um modelo popular e histórico de investimento de longo prazo vinculado à mortalidade dos membros participantes, chamado de Esquema de Tontina. Esse investimento propunha que um conjunto de futuros aposentados adquirissem um título governamental de longo prazo, que lhe pagassem cupons anuais. O pagamento do cupom seria sempre dividido pela quantidade de membros vivos do grupo. Sendo que a cada falecimento de algum membro, a próxima cota do cupom seria maior para cada membro sobrevivente. A administração dos pagamentos caberia a um custodiante que cobraria uma taxa trivial para a gestão dos dividendos anuais.

Tanto os investimentos em Tontina como a anuidade dos planos de benefício definido resguardam do risco característico da mortalidade, no entanto, na Tontina os riscos são dos próprios membros, enquanto na anuidade o risco é do fornecedor do produto de investimento, e neste caso, há uma taxa por isso. Se essa taxa for suficientemente alta, o investimento em Tontina oferecerá melhor utilidade do que a anuidade. No entanto, devido à má conduta de executivos empresariais, atualmente o Esquema de Tontina é considerado ilegal nos Estados Unidos (MILEVSKY; SALISBURY, 2015).

Para Cocco et al (2009, p. 38), ainda que os trabalhadores tenham uma decisão ótima da suavização de consumo e economia para a sua aposentadoria, investir em ativos que façam uma proteção ao choque de expectativa de vida pode ser atrativo financeiramente. Em sua pesquisa esses autores descobriram que quando parametrizado o risco de longevidade com as projeções da Previdência Social dos Estados Unidos, os benefícios de investir em ativos cujos retornos estão correlacionados com choques na expectativa de vida podem ser economicamente muito significativos.

Para Tiong (2013, p. 77), considerar as ações como uma proteção natural contra a inflação pode ser um equívoco, uma vez que descobertas empíricas sugerem que exista uma correlação negativa entre o retorno das ações e a inflação. Embora que, nos estudos de Clark et al (2017, p. 340), os

trabalhadores mais bem informados financeiramente investiram em ações e puderam antecipar retornos mais altos, ainda que houvesse maior volatilidade em comparação com suas contrapartes menos experientes.

O crescimento da inflação representa uma ameaça para os investidores em geral, principalmente para aqueles que estão realizando investimentos visando a aposentadoria, caso os seus investimentos gerem retornos reais negativos. Um dos objetivos mais importantes da aposentadoria é que o consumo neste período não caia abaixo do padrão de vida mínimo aceitável (TIONG, 2013). Segundo essa pesquisadora (2013, p. 77), apesar de existirem títulos públicos indexados à inflação, esses títulos geralmente apresentam baixo rendimento em comparação com outras classes de ativos. Ela sugere a criação de um produto cujo retorno seja vinculado aos ativos de maiores riscos, como ações, mas que possua em seu portfólio títulos indexados à inflação, com o objetivo de proteger o investimento inicial em termos reais.

4.3 CARREIRAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO QUADRO DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Esta pesquisa tem por objetivo auxiliar a tomada de decisão do servidor público que pertença às carreiras profissionais, com vínculo efetivo, do Instituto Federal do Espírito Santo. A criação do Instituto vem por meio da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Conforme o artigo 2º desta mesma lei (BRASIL, 2008) “Os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica”.

Para a formação do Ifes, houve a integração do Centro Federal de Educação Tecnológica do Espírito Santo e das Escolas Agro técnicas Federais de Alegre, de Colatina e de Santa Teresa (BRASIL, 2008). Atualmente, o Ifes contém 24 unidades, sendo considerados 22 campi, a Reitoria e o Polo de Inovação Vitória (INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, 2019).

Quadro 6 - Unidades do Ifes

Unidades do Ifes	Ano de Criação
Reitoria	2008
Campus Vitória	
Campus Colatina	
Campus Serra	
Campus Cachoeiro Itapemirim	
Campus São Mateus	
Campus Cariacica	
Campus Aracruz	
Campus Linhares	
Campus Nova Venécia	
Campus Alegre	
Campus Santa Teresa	
Campus Colatina	
Campus Vila Velha	2010
Campus Guarapari	
Campus Ibatiba	
Campus Venda Nova do Imigrante	
Campus Piúma	2011
Campus Montanha	2014
Campus Barra de São Francisco	
Campus Avançado de Viana	
Cefor	
Campus Centro-Serrano	2015
Polo de Inovação Vitória	

Fonte: Adaptado do PDI do Ifes (INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, 2019)

Figura 5 - Distribuição Geográfica do Ifes



Fonte: Site Institucional do Ifes (INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, [s.d.])

No Ifes existem duas carreiras profissionais: TAE - Técnicos Administrativos em Educação, que englobam diferentes cargos que atendem às atividades meio da instituição e são organizados em cinco níveis de classificação (BRASIL, 2005) e a carreira de magistério - cargos de Professor do Ensino Básico Técnico e Tecnológico e Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (BRASIL, 2012a).

São duas carreiras com estruturas de remunerações, períodos de progressões funcionais, idade de aposentadoria e tempo de contribuição distintos. Na tabela 1, apresentamos a carreira do servidor TAE, com a diferenciação salarial

Fonte: Adaptado da Lei nº 11.091/2005 com alterações da Lei 13.325/2016

Além da progressão funcional, o servidor da carreira TAE poderá alcançar níveis salariais superiores caso apresentar título de educação formal superior ao exigido para o cargo que é titular, procedimento chamado de incentivo à qualificação. A porcentagem de aumento salarial, considerando o título de educação formal apresentado, é demonstrado na tabela 2.

Tabela 2 - Porcentagem do Incentivo à Qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Anexo XVII da Lei nº 12.772/2012

Na tabela 3 apresentamos a carreira do servidor docente do Ifes que, diferentemente da carreira TAE, possui apenas dois cargos, o de Professor EBTT e Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, além de apenas um sistema de progressão de carreira.

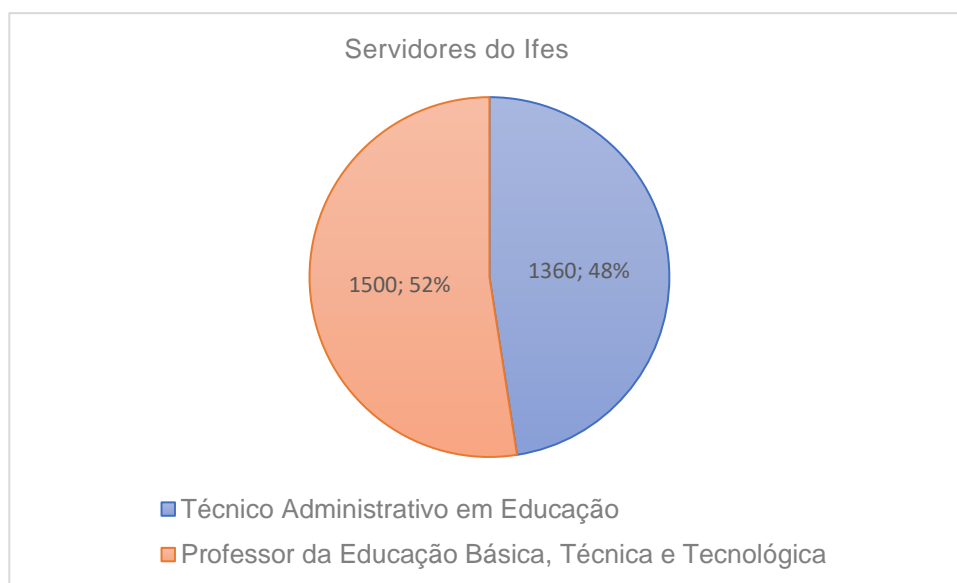
Tabela 3 - Estrutura e Remuneração do Plano de Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal

CLASSE	NÍVEL	GRADUAÇÃO			APERFEIÇOAMENTO			ESPECIALIZAÇÃO ou RSC-I + GRADUAÇÃO			MESTRADO ou RSC-II + ESPECIALIZAÇÃO			DOUTORADO ou RSC-III + MESTRADO		
		VENC.	RT	TOTAL	VENC.	RT	TOTAL	VENC.	RT	TOTAL	VENC.	RT	TOTAL	VENC.	RT	TOTAL
TITULAR	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.548,84	10.981,17	20.530,01
	4	8.680,76	0,00	8.680,76	8.680,76	868,08	9.548,84	8.680,76	1.736,15	10.416,91	8.680,76	4.340,38	13.021,14	8.680,76	9.982,88	18.663,64
D - IV	3	8.346,89	0,00	8.346,89	8.346,89	834,69	9.181,58	8.346,89	1.669,38	10.016,27	8.346,89	4.173,44	12.520,33	8.346,89	9.598,92	17.945,81
	2	8.025,86	0,00	8.025,86	8.025,86	802,59	8.828,45	8.025,86	1.605,17	9.631,03	8.025,86	4.012,93	12.038,79	8.025,86	9.229,73	17.255,59
	1	7.717,17	0,00	7.717,17	7.717,17	771,72	8.488,89	7.717,17	1.543,43	9.260,60	7.717,17	3.858,58	11.575,75	7.717,17	8.874,74	16.591,91
	4	6.173,73	0,00	6.173,73	6.173,73	617,37	6.791,10	6.173,73	1.234,75	7.408,48	6.173,73	3.086,87	9.260,60	6.173,73	7.099,79	13.273,52
D - III	3	5.936,28	0,00	5.936,28	5.936,28	593,63	6.529,91	5.936,28	1.187,26	7.123,54	5.936,28	2.968,14	8.904,42	5.936,28	6.826,73	12.763,01
	2	5.707,96	0,00	5.707,96	5.707,96	570,80	6.278,76	5.707,96	1.141,59	6.849,55	5.707,96	2.853,98	8.561,94	5.707,96	6.564,16	12.272,12
	1	5.488,43	0,00	5.488,43	5.488,43	548,84	6.037,27	5.488,43	1.097,69	6.586,12	5.488,43	2.744,21	8.232,64	5.488,43	6.311,69	11.800,12
D - II	2	5.202,30	0,00	5.202,30	5.202,30	520,23	5.722,53	5.202,30	1.040,46	6.242,76	5.202,30	2.601,15	7.803,45	5.202,30	5.982,65	11.184,95
	1	4.954,57	0,00	4.954,57	4.954,57	495,46	5.450,03	4.954,57	990,91	5.945,48	4.954,57	2.477,29	7.431,86	4.954,57	5.697,76	10.652,33
D - I	2	4.696,28	0,00	4.696,28	4.696,28	469,63	5.165,91	4.696,28	939,26	5.635,54	4.696,28	2.348,14	7.044,42	4.696,28	5.400,72	10.097,00
	1	4.472,64	0,00	4.472,64	4.472,64	447,26	4.919,90	4.472,64	894,53	5.367,17	4.472,64	2.236,32	6.708,96	4.472,64	5.143,54	9.616,18

Fonte: Adaptado dos anexos III e IV da Lei 12.772/2012 com alterações da Lei 13.325/2016

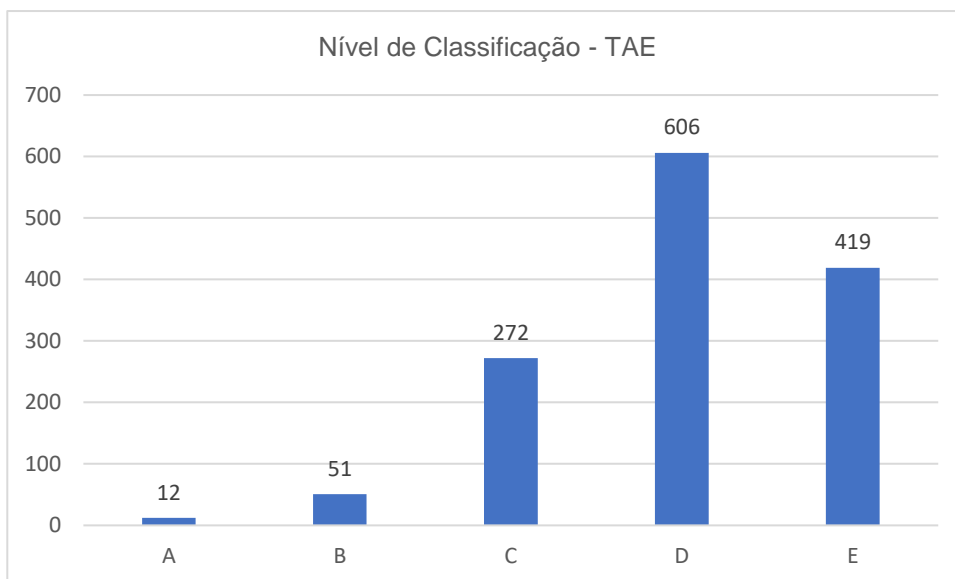
No gráfico 2 é demonstrado o quantitativo de servidores do Ifes, conforme relatórios disponibilizados na página do Instituto, sendo composto por 2.860 servidores ativos, consistindo em 1.360 servidores da carreira de TAE e 1.500 servidores da carreira docente (INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, 2021).

Gráfico 2 - Quantitativo de Servidores do Ifes



Fonte: Elaboração do autor a partir de levantamento realizado na página do Ifes em fevereiro de 2021.

No gráfico 3 é demonstrado o quantitativo de servidores TAE segmentados por classificações, em que o Ifes possui 12 servidores que ocupam cargos da classificação A, 51 servidores que ocupam cargos da classificação B, 272 servidores que ocupam cargos da classificação C, 606 servidores que ocupam cargos da classificação D e 344 servidores que ocupam cargos da classificação E (INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, 2021).

Gráfico 3 - Servidores TAE por nível de Classificação

Fonte: Elaboração do autor a partir de levantamento realizado na página do Ifes em fevereiro de 2021.

4.4 CONSTRUÇÃO DA VERSÃO INICIAL DO PRODUTO TÉCNICO CONFORME RESULTADO PRELIMINAR

A redação do produto técnico tecnológico inicia-se com a definição da classe mais adequada de produto para esta dissertação, que em reunião com o Orientador, fora selecionado a realização de um relatório técnico per se, com vista a uma proposta de programa de preparação para aposentadoria.

Utilizou-se, como modelo de documento, as resoluções do Conselho Superior do Ifes que tratassem de elaborações de programas para serem executados no Ifes, de forma que a estrutura da resolução do Programa de Preparação para Aposentadoria fosse habitual à leitura dos servidores do Instituto Federal do Espírito Santo.

A versão inicial do produto técnico foi redigida conforme os objetivos e resultados da pesquisa de dissertação emoldurado ao modelo de resolução de programas já existentes no Ifes.

4.5 ETAPAS PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA DOCUMENTAL E BENCHMARKING NA PROPOSTA DE PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA.

Aplicando as etapas de benchmarking descritas por Camp (1998, apud NETO et al., 2008), temos na fase de planejamento, inicialmente, a busca por programas de preparação para aposentadoria em Institutos Federais de Ensino com as carreiras idênticas às do Instituto Federal do Espírito Santo.

A lista de Institutos Federais foi obtida através do portal do Ministério da Educação (MEC) acessando o portal da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica do País (<http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/instituicoes>), assim foi possível obter a lista de Institutos e Centro Federais de Ensino que fazem parte da Rede Federal. Deste levantamento, foram elencados 41 Institutos/Centros/Universidade Tecnológica Federais Públicas, conforme demonstrado no quadro 7.

Quadro 7 - Lista de Institutos/Centros Federais/Universidade Tecnológicas

Unidades Federativas	Institutos/Centros Federais/Universidade Tecnológica	Sítio Eletrônico
Acre	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Acre	www.ifac.edu.br
Alagoas	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Alagoas	https://www2.ifal.edu.br/
Amapá	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Amapá	https://ifap.edu.br/
Amazonas	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Amazonas	http://www2.ifam.edu.br/
Bahia	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Da Bahia	https://portal.ifba.edu.br/

	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Baiano	https://ifbaiano.edu.br/portal/
Ceará	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Ceará	https://ifce.edu.br/progep/ferias
Distrito Federal	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Brasília	https://www.ifb.edu.br/
Goiás	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Goiás	https://www.ifg.edu.br/
	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Goiano	https://www.ifgoiano.edu.br/home/
Mato Grosso	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Mato Grosso	https://ifmt.edu.br/inicio/
Maranhão	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Maranhão	https://propladi.ifma.edu.br/
Mato Grosso do Sul	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Mato Grosso Do Sul	https://www.ifms.edu.br/
Minas Gerais	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Sul De Minas	https://portal.ifsuldeminas.edu.br/index.php
	Cefet-Mg - Centro Federal De Educação Tecnológica De Minas Gerais	https://www.cefetmg.br/
	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Minas Gerais	https://www.ifmg.edu.br/
	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Norte De Minas	https://www.ifnmg.edu.br/
	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Sudeste De Minas Gerais	https://www.ifsudestemg.edu.br/
	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Triângulo Mineiro	https://iftm.edu.br/

Pará	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Pará	https://progep.ifpa.edu.br/
Paraíba	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Da Paraíba	https://www.ifpb.edu.br/
Paraná	Universidade Tecnológica Federal Do Paraná	http://www.utfpr.edu.br/
	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Paraná	https://reitoria.ifpr.edu.br/
Pernambuco	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Pernambuco	https://www.ifpe.edu.br/
	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Sertão Pernambucano	https://www.ifsertao-pe.edu.br/
Piauí	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Piauí	https://www.ifpi.edu.br/
Rio de Janeiro	Colégio Pedro II	https://cp2.g12.br/index.php
	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Fluminense	https://portal1.iff.edu.br/
	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Rio De Janeiro	https://www.ifrj.edu.br/
	Centro Federal De Educação Tecnológica Celso Suckow Da Fonseca	http://www.cefet-rj.br/index.php
Rio Grande do Norte	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Rio Grande Do Norte	https://portal.ifrn.edu.br/
Rio Grande do Sul	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Sul-Rio-Grandense	http://www.ifsul.edu.br/
	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Rio Grande Do Sul	https://ifrs.edu.br/
	Instituto Federal De Educação, Ciência E	https://www.iffarroupilha.edu.br/

	Tecnologia Farroupilha	
Rondônia	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Rondônia	portal.ifro.edu.br
Roraima	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Roraima	https://www.ifrr.edu.br/
São Paulo	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De São Paulo	https://www.ifsp.edu.br/
Santa Catarina	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Santa Catarina	www.ifsc.edu.br
	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Catarinense	https://ifc.edu.br/
Sergipe	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Sergipe	http://www.ifs.edu.br/
Tocantins	Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Tocantins	www.iftto.edu.br

Fonte: Elaboração do autor

Com o propósito de ampliar o campo de análise, foram enviados e-mails também às Universidades Federais, uma vez que se trata de Instituições que partilham semelhança quanto a carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (Lei 11.091/2005). Em relação a carreira docente, ainda que a legislação possua aspectos que as desassociem, se considerarmos somente a remuneração, as carreiras de docentes de Institutos e Universidades possuem mais semelhanças do que diferenças. De fato, mostrou-se oportuno o envio dos convites para as Universidades, visto que são instituições com maior tempo de existência do que os Institutos, e supomos, uma maior maturação em questão de gestão de pessoas. Isso se refletiu em número maior de respostas advindas das Universidades do que dos Institutos.

A lista de Universidades foi obtida através do acesso ao cadastro nacional de cursos e Instituições de Educação Superior – Cadastro e-MEC

(<https://emec.mec.gov.br/>), filtrando pela busca avançada deste portal, as universidades públicas federais. Deste levantamento, foram listadas 67 Universidades Federais Públicas, conforme demonstrado no quadro 8.

Quadro 8 - Lista de Universidades Federais

Unidades Federativas	Universidades	Sítio Eletrônico
Acre	Universidade Federal do Acre	http://www.ufac.br/
Alagoas	Universidade Federal de Alagoas	https://ufal.br/
Amapá	Universidade Federal do Amapá	http://www.unifap.br/
Amazonas	Universidade Federal do Amazonas	https://www.ufam.edu.br/
Bahia	Universidade Federal da Bahia	https://www.ufba.br/
	Universidade Federal do Sul da Bahia	ufsb.edu.br
	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia	https://ufrb.edu.br/portal/
	Universidade Federal do Oeste da Bahia	ufob.edu.br
Ceará	Universidade Federal da Lusofonia Afro-Brasileira	https://unilab.edu.br/
	Universidade Federal do Cariri	https://www.ufca.edu.br/
	Universidade Federal do Ceará	www.ufc.br
Distrito Federal	Universidade de Brasília	https://www.unb.br/
Espírito Santo	Universidade Federal do Espírito Santo	https://www.ufes.br/
Goiás	Universidade Federal de Goiás	https://www.ufg.br/
	Universidade Federal de Catalão	https://catalao.ufg.br/
	Universidade Federal de Jataí	https://portalufj.jatai.ufg.br/
Mato Grosso	Universidade Federal de Mato Grosso	https://www.ufmt.br/

	Universidade Federal de Rondonópolis	https://ufr.edu.br/
Maranhão	Universidade Federal do Maranhão	https://portalpadrao.ufma.br/site
Mato Grosso do Sul	Universidade Federal da Grande Dourados	https://portal.ufgd.edu.br/
	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	https://www.ufms.br/
Minas Gerais	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e do Mucuri	http://ufvjm.edu.br/rh/
	Universidade Federal de Alfenas	https://www.unifal-mg.edu.br/progepe/
	Universidade Federal de Itajubá	https://unifei.edu.br/
	Universidade Federal de Lavras	https://ufla.br/
	Universidade Federal de Minas Gerais	https://ufmg.br/
	Universidade Federal de Ouro Preto	https://www.ufop.br/
	Universidade Federal de São João del-Rei	https://www.ufsj.edu.br/
	Universidade Federal do Triângulo Mineiro	http://www.uftm.edu.br/
	Universidade Federal de Uberlândia	https://ufu.br/
	Universidade Federal de Viçosa	https://www.ufv.br/
Pará	Universidade Federal de Juiz de Fora	https://www2.ufjf.br/ufjf/
	Universidade Federal do Oeste do Pará	http://www.ufopa.edu.br/ufopa/
	Universidade Federal do Pará	https://portal.ufpa.br/
	Universidade Federal Rural da Amazônia	https://novo.ufra.edu.br/
	Universidade Federal do Sul e Sudeste	https://www.unifesspa.edu.br/

	do Pará	
Paraíba	Universidade Federal da Paraíba	https://www.ufpb.br/
	Universidade Federal de Campina Grande	https://portal.ufcg.edu.br/
Paraná	Universidade Tecnológica Federal do Paraná	http://www.utfpr.edu.br/
	Universidade Federal da Integração Latino-Americana	https://portal.unila.edu.br/
	Universidade Federal do Paraná	https://www.ufpr.br/portafulpr/
Pernambuco	Universidade Federal de Pernambuco	https://www.ufpe.br/
	Universidade Federal do Vale do São Francisco	https://portais.univasf.edu.br/
	Universidade Federal Rural de Pernambuco	http://www.ufrpe.br/
	Universidade Federal do Agreste de Pernambuco	http://ufape.edu.br/
Piauí	Universidade Federal do Piauí	ufpi.br
Rio de Janeiro	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro	http://www.unirio.br/
	Universidade Federal do Rio de Janeiro	https://ufrj.br/
	Universidade Federal Fluminense	https://www.uff.br/
	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro	https://portal.ufrj.br/
Rio Grande do Norte	Universidade Federal do Rio Grande do Norte	https://www.ufrn.br/
	Universidade Federal Rural do Semi-Árido	https://ufersa.edu.br/

Rio Grande do Sul	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre	https://www.ufcspa.edu.br/
	Universidade Federal de Pelotas	portal.ufpel.edu.br
	Universidade Federal de Santa Maria	https://www.ufsm.br/
	Universidade Federal do Pampa	https://unipampa.edu.br/portal/#
	Universidade Federal do Rio Grande	https://www.furg.br/
	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	www.ufrgs.br
Rondônia	Universidade Federal de Rondônia	https://www.unir.br/
Roraima	Universidade Federal de Roraima	https://ufr.br/
São Paulo	Universidade Federal de São Carlos	https://www.ufscar.br/
	Universidade Federal de São Paulo	https://www.unifesp.br/
	Universidade Federal do ABC	www.ufabc.edu.br
Santa Catarina	Universidade Federal da Fronteira Sul	https://www.uffs.edu.br/
	Universidade Federal de Santa Catarina	https://ufsc.br/
Sergipe	Universidade Federal de Sergipe	https://www.ufs.br/
Tocantins	Universidade Federal do Tocantins	https://ww2.uft.edu.br//

Fonte: Elaboração do autor

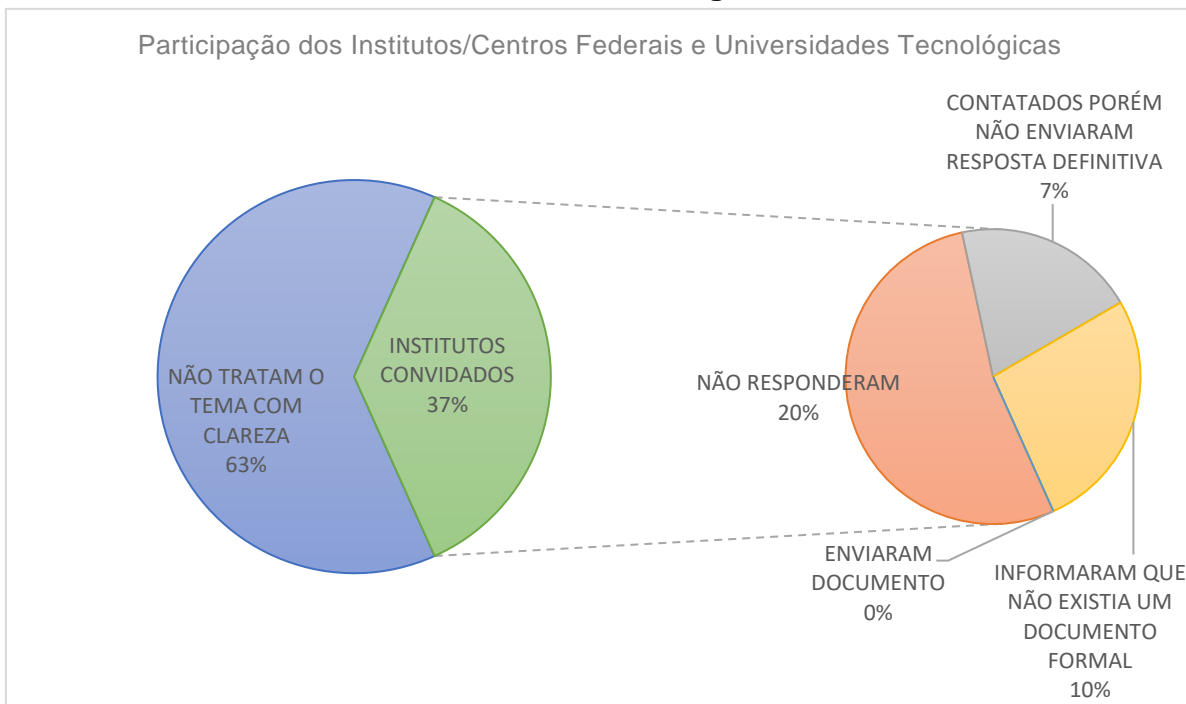
Após esse levantamento, foram visitadas as páginas dos Institutos e Universidade públicas federais, iniciando sempre pela caixa de busca do portal, utilizando a palavra-chave “programa de preparação para aposentadoria”. Caso não retornasse um resultado que apontasse para o objetivo do pesquisador, qual seja, indicar a existência de um programa de preparação para aposentadoria, a palavra-chave era reduzida para “aposentadoria”, uma vez que algumas Instituições poderiam utilizar a nomenclatura de projetos, ou cursos de educação financeira, ou cursos para preparação para aposentadoria,

ou cursos na área de qualidade de vida. Por fim, caso utilizando as duas palavras chaves indicadas anteriormente não fosse possível localizar qualquer documento que tratasse do objeto de preparação para aposentadoria, era realizada a pesquisa pelo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Instituição e, desta forma, era verificado se no PDI havia sido tratado sobre o tema de preparação para aposentadoria do servidor.

As Instituições que possuíssem algum tipo de programa/planejamento/projeto de educação financeira ou qualidade de vida, que envolvesse o tema de aposentadoria, foram consideradas compatíveis no que se refere o tratamento do tema de aposentadoria para os seus servidores. Assim sendo, essas Instituições foram selecionadas para o recebimento do e-mail de convite à colaboração nesta dissertação e, principalmente, elaboração do produto técnico.

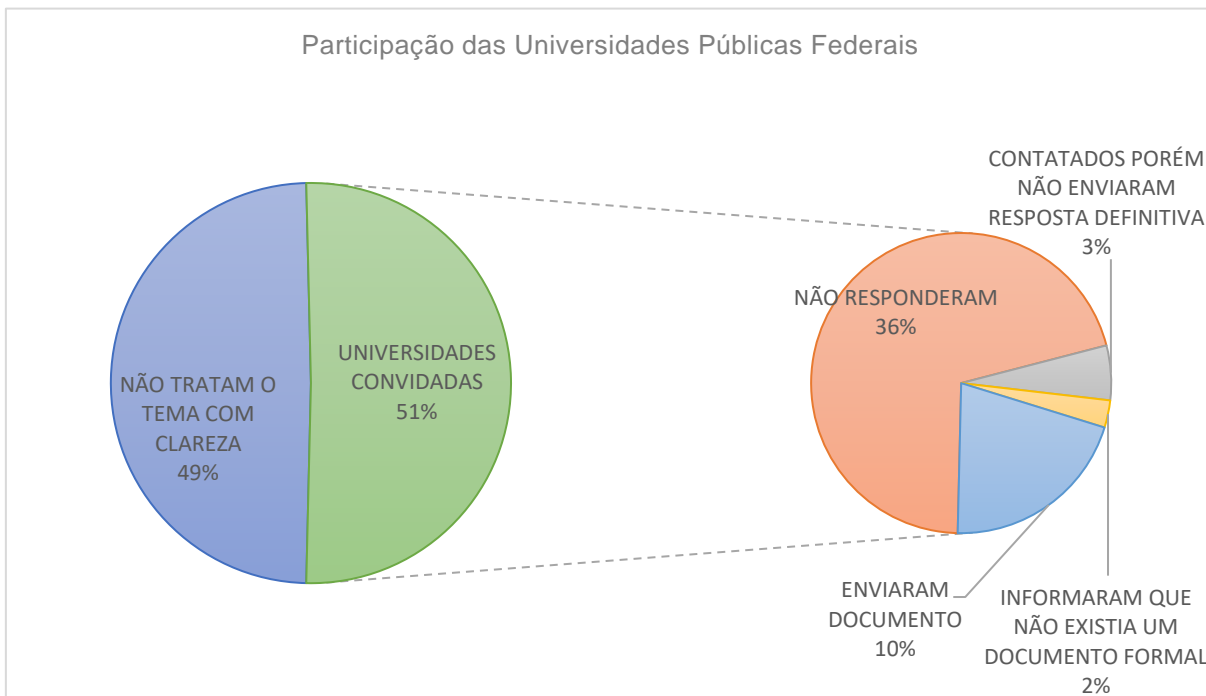
De outro modo, desconsideramos as Instituições que, aparentemente, não publicizam a forma que abordam o assunto de aposentadoria para com os seus servidores.

Gráfico 4 - Distribuição da participação de Institutos/Centros Federais e Universidades Tecnológicas



Fonte: Elaboração do autor

Gráfico 5 - Distribuição da participação de Universidades Federais



Fonte: Elaboração do autor

Foram enviados convites para 15 Institutos Federais/Centro Federais/Universidade Tecnológica e 34 Universidades. Recebemos 17 respostas, e obtemos 07 documentos regulatórios, todos os documentos referentes às Universidades. As demais respostas eram negativas em relação à existência de um documento regulatório, ou informação de existência de inscrição e execução de cursos preparatórios para aposentadoria, mas sem um documento que o regulamentasse ou encaminhamentos que não foram respondidos no tempo destinado à fase de coleta dos documentos regulatórios para essa pesquisa.

Quadro 9 - Instituições que enviaram documentos que fundamentam seus programas/projetos de preparação para aposentadoria

Unidade Federativa	Instituição	Sigla	Nome do Programa
Bahia	Universidade Federal da Bahia	UFBA	Planejando o seu futuro
Ceará	Universidade Federal do Ceará	UFC	Saúde e Bem-estar no Trabalho
Rio Grande do Sul	Universidade Federal de Pelotas	UFPEL	Evoluidade
	Universidade Federal de Santa Maria	UFSM	Curso de Preparação para Aposentadoria
	Universidade Federal do Rio Grande	FURG	Programa de Preparação para Aposentadoria
	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	UFRGS	Programa de Educação para Aposentadoria
Tocantins	Universidade Federal do Tocantins	UFT	Projeto Educação para Aposentadoria

Fonte: Elaboração do autor

Em relação aos programas enviados, a estrutura destes foi elencada de forma a ser possível a comparação com todos os capítulos dos programas cedidos, conforme demonstrado no quadro 10. A seleção para análise dos capítulos deve-se pelo número de vezes que esses itens semelhantes se replicam nos programas analisados, sendo considerada a maioria simples para a triagem. A abordagem pela regra da maioria simples aplica-se em virtude das premissas de Robert Dahl (Dahl, 1989 apud DERZI; MAGALHÃES, 2017). Segundo o autor, a regra da maioria favorece a maior probabilidade de gerar decisões corretas, considerando que dentro das escolhas realizadas, existem maiores chances de acerto do que de erro, crescendo essa probabilidade de acerto em virtude do número de participantes de um grupo. Além disso, a regra da maioria favorece a maximização da utilidade, entendendo esse ponto como a capacidade de potencializar os benefícios médios, desde que, cada benefício represente um prejuízo, no mínimo, proporcional a minoria.

Quadro 10 - Pontos destacáveis da comparação dos Programas cedidos

FURG	UFBA	UFC	UFPeI	UFRGS	UFSM	UFT	DESTACÁVEIS
			IDENTIFICAÇÃO		IDENTIFICAÇÃO		
INTRODUÇÃO	APRESENTAÇÃO	APRESENTAÇÃO	INTRODUÇÃO			INTRODUÇÃO	INTRODUÇÃO
JUSTIFICATIVA	JUSTIFICATIVA	JUSTIFICATIVA	JUSTIFICATIVA	JUSTIFICATIVA	JUSTIFICATIVA		JUSTIFICATIVAS
OBJETIVOS	OBJETIVOS	OBJETIVOS	OBJETIVOS	OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS	OBJETIVOS	OBJETIVOS	OBJETIVOS
METODOLOGIA	METODOLOGIA	METODOLOGIA	PROCEDIMENTOS E ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS		METODOLOGIA	METODOLOGIA	METODOLOGIA
RECURSOS	RECURSOS		RECURSOS	RECURSOS DIDÁTICOS NECESSÁRIOS		ORÇAMENTO GERAL	RECURSOS
CLIENTELA A QUE SE DESTINA	CLIENTELA			PÚBLICOS-ALVO			
	AVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO DO ALUNO E DO CURSO	MONITORAMENTO	AVALIAÇÃO
		ESTRATÉGIAS DO PROGRAMA					
		ESTRUTURA		CRONOGRAMA DE REALIZAÇÃO	PROGRAMA E CRONOGRAMA DE CURSOS	CRONOGRAMA	CRONOGRAMA
		PROJETOS DE EXECUÇÃO DO PROGRAMA		CONTEÚDO PROGRAMÁTICO			
				CLASSIFICAÇÃO DO PROJETO			
				RESULTADOS ESPERADOS E COMPETÊNCIAS			
				PROPONENTE OU			

				COORDENADOR			
					CERTIFICAÇÃO		

Fonte: Elaboração do autor

Assim sendo, para a elaboração do processo de benchmarking, foram avaliadas a forma de escrita e a temática tratada em cada item dos programas analisados, de forma a aperfeiçoar o produto técnico desta dissertação. A partir desta classificação, os itens selecionados foram elencados no quadro 11:

Quadro 11 - Itens selecionados para procedimento de Benchmarking

Itens Selecionados	Itens Semelhantes	Instituições Que Discutiram o Item
Introdução	- Apresentação	FURG, UFBA, UFC, UFPel, UFT.
Justificativas	-	FURG, UFBA, UFC, UFPel, UFRGS, UFSM.
Objetivos	- Objetivos gerais e específicos	FURG, UFBA, UFC, UFPel, UFRGS, UFSM, UFT.
Metodologia	- Procedimentos e estratégias metodológicas	FURG, UFBA, UFC, UFPel, UFSM, UFT.
Recursos	- Recursos didáticos necessários - Orçamento Geral	FURG, UFBA, UFPel, UFRGS, UFT.
Avaliação	- Critério de avaliação - Avaliação do aluno e do curso - Monitoramento	UFBA, UFC, UFPel, UFRGS, UFSM, UFT.
Cronograma	- Estrutura - Cronograma de realização - Programa e cronograma de cursos	UFC, UFRGS, UFSM, UFT.

Fonte: Elaboração do autor

Dos programas que realizaram uma introdução ou apresentação, destacam-se: histórico de desenvolvimento populacional e expectativa de vida Brasil em meados do século XX e estimativa futura desta expectativa, conforme ressaltado no documento da FURG; pontos gerais sobre questões psicológicas, sociais e de qualidade de vida que serão abordados no programa, conforme ressaltados nos documentos da FURG, UFC, UFPel e UFT; conceitos que envolvem o tema de aposentadoria, conforme ressaltado no documento da FURG; legislações que salientam o tema de elaboração de programas de preparação para aposentadoria, conforme ressaltados nos documentos da UFBA e UFC.

No aspecto das justificativas, os programas selecionados fundamentam a necessidade de planejamento da aposentadoria. Os programas da FURG,

UFBA amparam-se nas questões psicológicas para a preparação para a nova etapa da vida do servidor, além de aspectos de reconhecimentos dos serviços prestados às Instituições. O programa da UFPel fundamenta a sua existência através das normativas voltadas aos idosos, as políticas nacionais do idoso e de saúde do idoso, além do estatuto do idoso. Nesta mesma esteira de normativas, o programa da UFSM também ampara a sua existência no Estatuto do Idoso e Política Nacional do Idoso. O programa da UFRGS fundamenta-se com dados internacionais sobre expectativa de vida e crescimento da população idosa e como as políticas públicas devem ser realizadas para promover o bem-estar a esta população. Assim sendo, além de visualizar aspectos psicológicos, o programa justifica-se com aspectos sociais, econômicos e de bem-estar para o aposentado.

Os objetivos gerais tratam do alcance pretendido com ações propostas no programa. São demonstradas condutas com abordagens biopsicossociais, subsídios para o processo do desligamento do vínculo ativo e estruturação do pós-carreira, procedimentos que promovessem a qualidade de vida e bem-estar dos aposentados. E de forma específica, os objetivos são delineados em ações singulares que deverão trazer os resultados esperados pelos programas, seja em atividades grupais, orientações com profissionais, aprimoramento de ambientes organizacionais, promoção de rodas de conversa dentre outras ações.

As metodologias dos programas indicam as diretrizes para o alcance dos resultados pretendidos. São apresentadas ações e as etapas para a realização destas. No programa da UFBA, além das etapas delineadas, são apresentados pressupostos para a realização das ações. Na perspectiva de recursos, apresentam-se os instrumentos para a execução das ações informadas na metodologia, destacando-se a questão dos profissionais necessários para a execução das ações, os materiais utilizados e os recursos financeiros necessários para o custeio dessas atividades.

A avaliação abordada nos programas contém aspectos quanto a apreciação dos usuários em relação aos conteúdos aplicados; monitoramento de realização das ações, bem como avaliação da frequência de participação dos

usuários. No que concerne ao cronograma, os programas discriminam as ações realizadas, disponibilizando informações sobre datas, locais, palestrantes e nome das atividades.

4.6 PRODUTO TÉCNICO

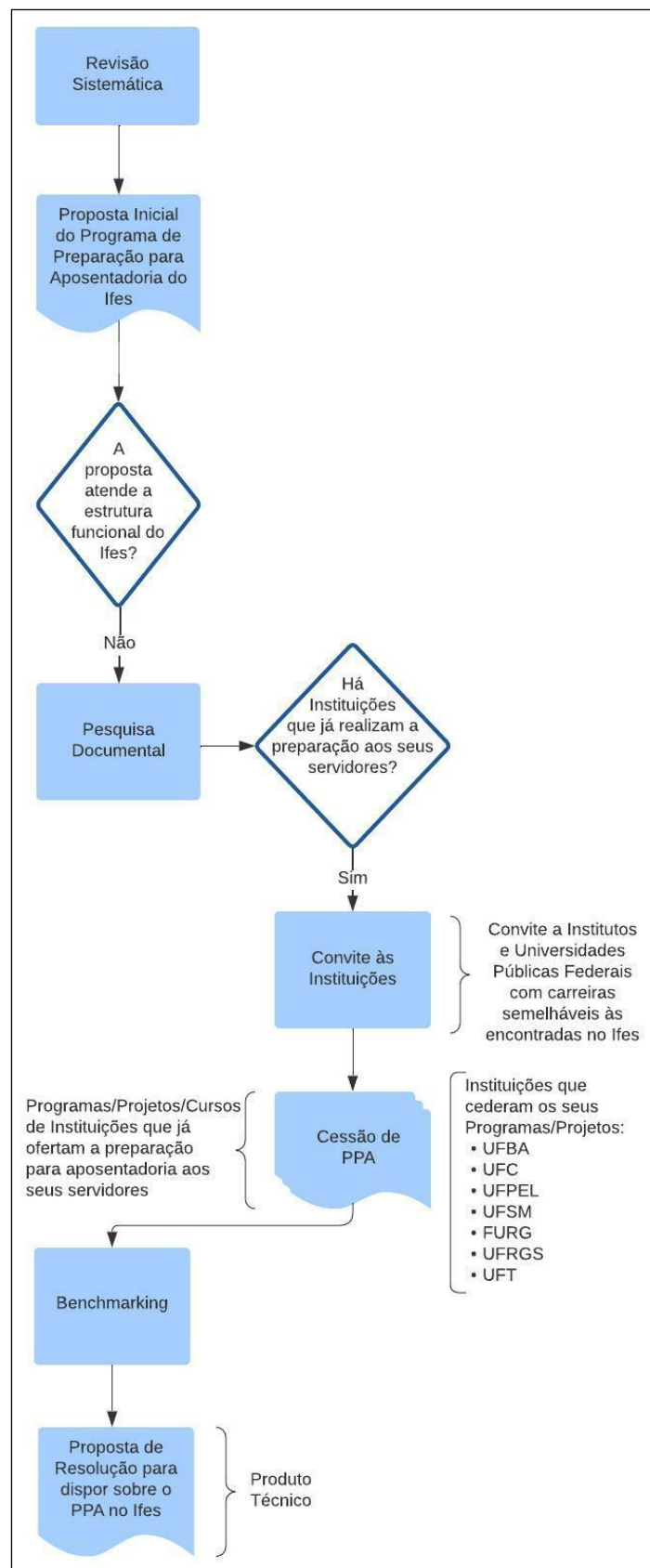
O esboço da proposta de elaboração do produto técnico desta dissertação despontou dos resultados da revisão sistemática, e para o desenvolvimento do produto, foi realizada pesquisa documental, investigando programas vigentes em Instituições que possuíssem carreiras profissionais semelhantes aos do Ifes. De forma que, com a análise desses programas, fosse possível realizar o aprimoramento da proposta inicial a partir da implementação das práticas de benchmarking com os programas que foram cedidos pelos Institutos e Universidades convidadas.

Por fim, a partir dos resultados obtidos, constatou-se que um programa de preparação para aposentadoria em uma Instituição Federal de Ensino deve prever os seguintes itens:

- i) Apresentação – Sintetização do que será abordado no programa proposto pela Instituição;
- ii) Justificativas – Constatações das imprescindibilidades do planejamento de aposentadoria;
- iii) Objetivos – Apresentar as metas do programa de preparação de aposentadoria;
- iv) Metodologia – Demonstrar as formas de desenvolvimento das ações de capacitação do programa;
- v) Recursos – Ilustrar os recursos necessários para a execução do programa;
- vi) Disposição Final – Fechamento das ideias do programa de preparação para aposentadoria e mencionar os métodos de avaliação do programa executado.

A figura 6 apresenta a trajetória cursada pelo pesquisador para a elaboração do produto técnico desta dissertação. O produto técnico desta dissertação encontra-se no Apêndice H desta dissertação.

Figura 6 - Fluxograma da elaboração do Produto Técnico



Fonte: Elaboração do autor

4.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção do Programa de Preparação para Aposentadoria salientou os aspectos apontados nos resultados da revisão sistemática que apurou ações de planejamentos realizados em outros países. De outro modo, foram considerados conceitos abordados em legislações nacionais que recomendam a implantação dos PPA e ações de promoção de saúde e qualidade de vida. Destacamos a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso de forma geral, tanto para o âmbito privado como público.

Para mais desses documentais utilizados, foi empregado também o resultado da pesquisa realizada junto aos Institutos pertencentes à Rede Federal e às Universidades Públicas Federais que já executam projetos/programas/cursos de preparação para aposentadoria, de forma que foi operado um procedimento de benchmarking para o desenvolvimento do produto técnico desta dissertação.

No entanto, como limitação de pesquisa, não foi realizado uma investigação para a compreensão da realidade dos servidores do Ifes, de forma que o instrumento construído pudesse abordar mais variáveis.

Considerando que o Instituto possui duas carreiras profissionais distintas (técnicos administrativos e docentes), a verificação das necessidades e objetivos para cada carreira faz-se importante, considerando que as carreiras são amparadas por legislações diferentes, cada qual com as suas particularidades de progressão/promoção de carreira, remunerações, tempo de aposentadoria entre outros aspectos.

Além desse aspecto, outra limitação é entender o perfil daqueles que podem vir a não realizar um planejamento de longo prazo em virtude de insuficiência de recursos para isso. Entendemos que, dentro das ferramentas que podem ser oferecidas pelo Instituto, a realização da capacitação pode ser uma realização imediata, porém, em relação a insuficiência de recursos, esse aspecto deve ser alvo de pesquisa, uma vez que se afasta do escopo desta dissertação.

Dessarte, como sugestão de pesquisa, recomenda-se a esquematização das necessidades dos servidores, considerando os perfis profissionais (por

exemplo, perspectivas de tipo de carreira, tempo de trabalho no Instituto, nível de titulação) e pessoais (por exemplo, perspectivas de idade, estado civil, quantidade de dependentes, nível salarial da família, endividamento, nível de conhecimento financeiro), para assim ser desenhado ações que possam auxiliar, ainda mais, os servidores do Instituto Federal do Espírito Santo no planejamento de aposentadoria.

Em consideração a perspectiva de insuficiência de recursos, pode-se se abrir um objeto de pesquisa quanto a oportunidades que o Instituto poderia propor, dentro do que a legislação permite aos Institutos, de formas de remunerações extras aos seus servidores.

Por outro lado, diante dos resultados e discussões apresentados na presente pesquisa, constata-se a necessidade do planejamento de aposentadoria, considerando as modificações que, com alguma frequência, acontecem nas regulamentações de aposentadoria. Dentre essas alterações pode-se citar a questão da modalidade dos planos de aposentadoria.

A alteração de aposentadoria de benefício definido para contribuição definida conclamou uma participação ativa do empregado na escolha dos investimentos de longo prazo visando a aposentadoria, uma vez que, poderia haver um declínio quanto aos valores recebidos durante a aposentadoria em relação aos valores recebidos enquanto partícipe do mercado de trabalho.

Entretanto, conforme estudos da revisão sistemática, foram observados, entre outros aspectos, inércia no planejamento de aposentadoria, alto índice de endividamento, escolhas inadequadas conforme o perfil de investimento, desconhecimento de regras e/ou produtos de investimento, diminuição de capacidade cognitiva e equívoco quanto ao cálculo para manutenção do padrão de consumo após a aposentadoria, de forma que a participação do empregador ainda se faz oportuna, para mitigar decisões discrepantes dos empregados, quanto a questão de um adequado planejamento de longo prazo.

Ainda segundo os resultados da revisão sistemática, foi possível constatar que dentre as intervenções que os empregadores poderiam empreender, uma dessas relaciona-se a realização de ação de capacitação em conformidade com os grupos específicos de carreiras de sua empresa.

Desta forma, para cumprir o objetivo específico de apresentar o corpo funcional do Ifes, realizou-se pesquisa documental para expressar e demonstrar as especificidades de cada carreira, identificando as suas particularidades quanto a remunerações e outros aspectos que envolvam a aposentação.

E com a finalidade de cumprir com o objetivo geral proposto, qual seja, a contribuição para o planejamento de aposentadoria de servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino, elaborou-se, como produto técnico tecnológico, a proposta de um programa para auxiliar o Ifes a implementar ações de preparação para aposentadoria de seus servidores.

REFERÊNCIAS

ALSEMGEEST, L. The Relationship Between Job Satisfaction, Financial Stress and Sufficient Retirement Savings of Near-Retirement Pastors in Southern Africa. **Review of Religious Research**, v. 61, n. 2, p. 119–133, 2019.

ALVARENGA, L. N. et al. Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, n. 4, p. 796–802, 2009.

ALWANG, J.; LAROCHELLE, C.; BARRERA, V. Farm Decision Making and Gender: Results from a Randomized Experiment in Ecuador. **World Development**, v. 92, p. 117–129, 2017.

AMARO, M.N.; MENEGUIN, F. B. A Evolução Da Previdência Social Após a Constituição De 1988. In: DANTAS, B. et al. (Eds.). **Constituição de 1988: O Brasil 20 anos depois**. Brasília: Senado Federal, 2008. p. 89–126.

AMERIKS, J.; CAPLIN, A.; LEAHY, J. Retirement Consumption : Insights from a Survey. **The Review of Economics and Statistics**, v. 89, n. 2, p. 265–274, 2007.

AULETE, FRANCISCO JÚLIO DE CALDAS; VALENTE, A. L. DOS S. **Aposentadoria**. Disponível em: <<https://aulete.com.br/aposentadoria>>. Acesso em: 27 fev. 2022.

BATEMAN, H. et al. Investment decisions for retirement savings. **Journal of Consumer Affairs**, v. 44, n. 3, p. 463–482, 2010.

BATEMAN, H. et al. Just interested or getting involved? An analysis of superannuation attitudes and actions. **Economic Record**, v. 90, n. 289, p. 160–178, 2014.

BATEMAN, H. et al. Default and naive diversification heuristics in annuity choice. **Australian Journal of Management**, v. 42, n. 1, p. 32–57, 2017.

BERNHARDSSON, SUSANNE. LYNCH, E. et al. Advancing Evidence-Based Practice in Physical Therapy Settings: Multinational Perspectives on Implementation Strategies and Interventions. **Physical Therapy**, v. 97, n. 1, 2016.

BESEDES, TIBOR; DECK, C; SARANGI, S; SHOR, M. Age Effects and Heuristics in Decision Making. **Review of Economics and Statistics**, 2012.

BESEDEȘ, T. et al. Age effects and heuristics in decision making. **Review of Economics and Statistics**, v. 94, n. 2, p. 580–595, 2012.

BESHEARS, J. et al. Simplification and saving. **Journal Of Economic Behavior & Organization**, v. 53, n. 9, p. 1689–1699, 2013.

BESHEARS, J. et al. The Effect of Providing Peer Information on Retirement Savings Decisions. **Journal of Finance**, v. 70, n. 3, p. 1161–1201, 2015.

BOISCLAIR, D.; LUSARDI, A.; MICHAUD, P.-C. Financial literacy and

retirement planning in Canada. **Journal of Pension Economics and Finance**, v. 16, n. 3, p. 277–296, 2017.

BRASIL. SECRETARIA GERAL. **Guia de Orientação: Aposentadoria, Pensão e Admissão** Brasília Secretaria Geral, , 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. p. 1–168, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994. **Diário Oficial da União**, p. 1–29, 1994.

BRASIL. Lei 10.741 de 1º de outubro de 2003. . 2003.

BRASIL. Lei nº 11.091 de 12 de Janeiro de 2005. **Diário Oficial da União**, v. 142, n. 9, 2005.

BRASIL. Lei nº 11.892 de 29 de Dezembro de 2008. **Diário Oficial da União**, v. 145, n. 253, 2008.

BRASIL. Portaria nº 1.261 de 05 de maio de 2010. **Diário Oficial da União**, v. 147, n. 85, 2010.

BRASIL. Lei nº 12.772 de 28 de Dezembro de 2012. **Diário Oficial da União**, v. 149, n. 251, 2012a.

BRASIL. Lei nº 12.618, de 30 de Abril de 2012. **Diário Oficial da União**, v. 149, n. 84, 2012b.

BRASIL. Portaria Normativa nº 3 de 25 de março de 2013. **Diário Oficial da União**, v. 40, n. 59, 2013.

BRASIL. Portaria nº 12 de 20 de novembro de 2018. **Diário Oficial da União**, v. 155, n. 223, 2018.

BRESSAN, M. A. L. C. et al. Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 16, n. 2, p. 259–272, 2013.

BROWNING, C.; FINKE, M. Cognitive Ability and the Stock Reallocations of Retirees during the Great Recession. **Journal of Consumer Affairs**, v. 49, n. 2, p. 356–375, 2015.

BRÜGGEN, E. C. et al. Financial well-being: A conceptualization and research agenda. **Journal of Business Research**, v. 79, p. 228–237, 2017.

BUBB, R.; PILDES, R. H. How behavioral economics trims its sails and why. **Harvard Law Review**, v. 127, n. 6, p. 1593–1678, 2014.

BUTRICA, B. A.; SMITH, K. E.; TODER, E. J. What the 2008 stock market crash means for retirement security. **Journal of Aging and Social Policy**, v. 22, n. 4, p. 339–359, 2010.

CAMILLERI, A. R.; CAM, M. A.; HOFFMANN, R. Nudges and signposts: The effect of smart defaults and pictographic risk information on retirement saving investment choices. **Journal of Behavioral Decision Making**, v. 32, n. 4, p.

431–449, 2019.

CAMPOS, G. As diversas regras de aposentadoria dos servidores públicos estatutários. **Pensar - Revista de Ciências Jurídicas**, v. 10, n. 1, p. 46–52, 2005.

CASSARO, W. **Manualização Como Ferramenta De Gestão Do Conhecimento De Cadastro E Benefícios Na Gestão de Pessoas de Uma Instituição Pública**. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública)—Vitória: Universidade Federal do Espírito Santo, 2019.

CAVALCANTE, F. G.; MINAYO, M. C. DE S. Autópsias psicológicas e psicossociais de idosos que morreram por suicídio no Brasil. **Ciencia e Saude Coletiva**, v. 17, n. 8, p. 1943–1954, 2012.

CHETTY, R. et al. ACTIVE VS. PASSIVE DECISIONS AND CROWDOUT IN RETIREMENT SAVINGS ACCOUNTS: EVIDENCE FROM DENMARK. **Quarterly Journal of Economics**, v. 53, n. 9, p. 1689–1699, 2012.

CHOGUILL, C. L. The research design matrix: A tool for development planning research studies. **Habitat International**, v. 29, n. 4, p. 615–626, 2005.

CHOI, J. J. et al. Small cues change savings choices. **Journal of Economic Behavior and Organization**, v. 142, p. 378–395, 2017.

CHOU, K. L. et al. Perceived retirement savings adequacy in Hong Kong: An interdisciplinary financial planning model. **Ageing and Society**, v. 35, n. 8, p. 1565–1586, 2015.

CIRIBELLI, M. C. **Como elaborar uma dissertação de mestrado**. 1. ed. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2003.

CLARK, ROBERT L; MAKI, JENNIFER A.; MORRIL, M. S. Can simple informational nudges increase employee participation in a 401(k) plan? **Southern Economic Journal**, v. 80, n. 3, p. 677–701, 2014.

CLARK, ROBERT L.; MORRILL, MELINDA S.; VANDERWEIDE, D. **Defined benefit pension plan distribution decisions by public sector employees***Journal of Public Economics*. Cambridge: [s.n.].

CLARK, R.; LUSARDI, A.; MITCHELL, O. S. Financial knowledge and 401(k) investment performance: A case study. **Journal of Pension Economics and Finance**, v. 16, n. 3, p. 324–347, 2017.

COCCO, J.; GOMES, F. **Longevity risk and retirement savings***2009 Meeting Papers*. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <http://www.banque-france.fr/fileadmin/user_upload/banque_de_france/Economie-et-Statistiques/La_recherche/GB/Cocco.pdf>.

CORRÊA, D. P. **Manual de Gestão de Pessoas: Uma forma de auxiliar o servidor do Ifes**. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública)—Vitória: Universidade Federal do Espírito Santo, 2018.

CROY, G.; GERRANS, P.; SPEELMAN, C. Injunctive social norms primacy over descriptive social norms in retirement savings decisions. **International**

Journal of Aging and Human Development, v. 71, n. 4, p. 259–282, 2010a.

CROY, G.; GERRANS, P.; SPEELMAN, C. The role and relevance of domain knowledge, perceptions of planning importance, and risk tolerance in predicting savings intentions. **Journal of Economic Psychology**, v. 31, n. 6, p. 860–871, 2010b.

CROY, G.; GERRANS, P.; SPEELMAN, C. Normative influence on retirement savings decisions: Do people care what employers and the government want? **Australian Journal of Psychology**, v. 64, n. 2, p. 83–91, 2012.

CRUZ, R. C. et al. Development and evaluation of a capacity building program in gender-relevant tobacco control research: A Brazilian experience. **Evaluation and Program Planning**, v. 68, n. June 2018, p. 1–6, 2018.

DEARMOND, M.; GOLDHABER, D. **Scrambling the Nest Egg: How Well do Teachers Understand their Pensions and What Do They Think about Alternative Pension Structures?** Washington, D.C.: [s.n.].

DEETLEFS, A. M. J. et al. Engagement with Retirement Savings: It Is a Matter of Trust. **Journal of Consumer Affairs**, v. 53, n. 3, p. 917–945, 2019.

DENHARDT, R. B. **Teorias da Administração Pública**. 6. ed. São Paulo: Cengage, 2012.

DERZI, M. A. M.; MAGALHÃES, T. D. Levando a democracia a sério: uma abordagem da regra decisória ideal para o CONFAZ. **Revista Jurídica da Presidência**, v. 19, n. 117, p. 73, 2017.

DOBRESCU, L. I. et al. Retirement Savings: A Tale of Decisions and Defaults. **The Economic Journal**, v. 128, n. 610, p. 1047–1094, 2018.

EARL, J. K. et al. Financial literacy, financial judgement, and retirement self-efficacy of older trustees of self-managed superannuation funds. **Australian Journal of Management**, v. 40, n. 3, p. 435–458, 2015.

EUGSTER, M. Participation in risky asset markets and propensity for financial planning: a missing link? **Accounting and Finance**, v. 59, n. S1, p. 511–562, 2019.

FERNÁNDEZ-LÓPEZ, S. et al. What are the driving forces of individuals' retirement savings? **Finance a Uver - Czech Journal of Economics and Finance**, v. 60, n. 3, p. 226–251, 2010.

FOSTER, F. D.; NG, J.; WEE, M. Presentation Format and Financial Literacy: Accessibility and Assessability of Retirement Savings Statements. **Journal of Consumer Affairs**, v. 49, n. 3, p. 519–549, 2015.

FRANÇA, LUCIA HELENA DE FREITAS PINHO; NALIN, CRISTIANE PIMENTEL; SIQUEIRA-BRITO, ANDREIA DA ROCHA; AMORIM, SILVIA MIRANDA; RANGEL, TALMO; EKMAN, N. C. A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares sobre o envelhecimento**, v. 19, n. 3, p. 879–898, 2014.

FRANÇA, C. L. et al. Intervenção Breve na Preparação para Aposentadoria.

Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 14, n. 1, p. 99–110, 2013.

FRANÇA, L. **Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades**. Rio de Janeiro Universidade Estadual do Rio de Janeiro, , 2002. Disponível em: <<http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pdf/repensando.pdf>>. Acesso em: 29 out. 2021

FRANÇA, L. H. D. F. P. et al. Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições públicas brasileiras. **Revista Kairós : Gerontologia**, v. 22, n. 1, p. 59–80, 2019.

FRANÇA, L. H. DE F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 29, n. 4, p. 738–751, 2009.

GAGLIARDI, A. R. Translating knowledge to practice: Optimizing the use of guidelines. **Epidemiology and Psychiatric Sciences**, v. 21, n. 3, p. 231–236, 2012.

GAMST-KLAUSSEN, T.; STEEL, P.; SVARTDAL, F. Procrastination and personal finances: Exploring the roles of planning and financial self-efficacy. **Frontiers in Psychology**, v. 10, n. APR, p. 1–10, 2019.

GERRANS, P.; CLARK-MURPHY, M.; SPEELMAN, C. Asset allocation and age effects in retirement savings choices. **Accounting and Finance**, v. 50, n. 2, p. 301–319, 2010.

GERRANS, P.; CLARK, G. L. Pension plan participant choice: Evidence on defined benefit and defined contribution preferences. **Journal of Pension Economics and Finance**, v. 12, n. 4, p. 351–378, 2013.

GODA, G. S.; MANCHESTER, C. F.; SOJOURNER, A. J. What will my account really be worth? Experimental evidence on how retirement income projections affect saving. **Journal of Public Economics**, v. 119, p. 80–92, 2014.

HADAR, L.; SOOD, S.; FOX, C. R. Subjective knowledge in consumer financial decisions. **Journal of Marketing Research**, v. 50, n. 3, p. 303–316, 2013.

HAMERMESH, D. S. Consumption During Retirement : The Missing Link in the Life Cycle. **The Review of Economics and Statistics**, v. 66, n. 1, p. 1–7, 1984.

HINNEBURG, J. et al. A blended learning training programme for health information providers to enhance implementation of the Guideline Evidence-based Health Information: Development and qualitative pilot study. **BMC Medical Education**, v. 20, n. 1, 2020.

HUBENER, A.; MAURER, R.; MITCHELL, O. S. How Family Status and Social Security Claiming Options Shape Optimal Life Cycle Portfolios. **Review of Financial Studies**, v. 29, n. 4, p. 937–978, 2016.

HUMPHREY, J. E. et al. Is diversification always optimal? **Pacific Basin Finance Journal**, v. 35, p. 521–532, 2015.

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Mapa de Unidades do**

IfesVitóriaInstituto Federal do Espírito Santo, , [s.d.]. Disponível em: <<https://www.ifes.edu.br/institucional>>. Acesso em: 9 fev. 2022

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Plano de Desenvolvimento Institucional do IfesVitória**FES, , 2019. Disponível em: <https://www.ifes.edu.br/images/stories/Res_CS_48_2019_-_PDI_-_Anexo.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2021

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Quadro de Referência dos servidores Técnico-Administrativo em Educação e Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**. Disponível em: <<https://www.ifes.edu.br/images/stories/-publicacoes/aceso-informacao/servidores/quantitativo-cargos-codigos-desocupados-02.02.2021.pdf>>. Acesso em: 11 fev. 2021.

IYENGAR, S. S.; KAMENICA, E. Choice proliferation, simplicity seeking, and asset allocation. **Journal of Public Economics**, v. 94, n. 7–8, p. 530–539, 2010.

KIM, H. et al. Self-management of chronic diseases among older korean adults: An mHealth training, protocol, and feasibility study. **JMIR mHealth and uHealth**, v. 6, n. 6, p. 1–11, 2018.

KNOEF, M. et al. Measuring retirement savings adequacy: Developing a multi-pillar approach in the Netherlands. **Journal of Pension Economics and Finance**, v. 15, n. 1, p. 55–89, 2016.

KOH, B. S. K.; MITCHELL, O. S.; FONG, J. H. Y. Collective investments for pension savings: Lessons from Singapore's Central Provident Fund scheme. **Pensions**, v. 15, n. 2, p. 100–110, 2010.

KOPOSKO, J. L. et al. Perceptions of retirement savings relative to peers. **Work, Aging and Retirement**, v. 2, n. 1, p. 65–72, 2016.

KUERBIS, A.; SACCO, P. The impact of retirement on the drinking patterns of older adults: A review. **Addictive Behaviors**, v. 37, n. 5, p. 587–595, 2012.

LAZZARI, J. B. A Manutenção da Aposentadoria Especial no Ordenamento Jurídico Brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Social**, v. 1, n. 1, p. 10–40, 2018.

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G.; IGLESIAS, F. Planejamento da aposentadoria: Uma escala de mudança de comportamento. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 1, p. 75–84, 2014.

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G.; VILLA, M. B. Efeitos de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 257–270, 2014.

LEE, T. D. et al. US Retirement Financial Services Advertising's Financial Information Provisions, Communication Strategies and Judgmental Heuristic Cues. **Journal of Consumer Affairs**, v. 45, n. 3, p. 391–418, 2011.

LUSARDI, A.; MITCHELL, O. S. Financial literacy around the world: An overview. **Journal of Pension Economics and Finance**, v. 10, n. 4, p. 497–

508, 2011.

LUSARDI, A.; MITCHELL, O. S.; CURTO, V. Financial literacy among the young. **Journal of Consumer Affairs**, v. 44, n. 2, p. 358–380, 2010.

MAYER, R. N.; ZICK, C. D.; MARSDEN, M. Does calculating retirement needs boost retirement savings? **Journal of Consumer Affairs**, v. 45, n. 2, p. 175–200, 2011.

MCCARTHY, N. et al. The creation of a training model to support decision-making of emergency management practitioners: a design research study. **Journal of Decision Systems**, v. 25, n. Sup1, p. 558–565, 2016.

MCKENZIE, CRAIG R.M; LIERSCH, M. J. Misunderstanding savings growth implications for retirement savings behavior. **Journal of Marketing Research**, v. 48, n. SPL, 2011.

MILEVSKY, M. A.; SALISBURY, T. S. Optimal retirement income tontines. **Insurance: Mathematics and Economics**, v. 64, p. 91–105, 2015.

MURTA, S. G. et al. Preparação para a aposentadoria: Implantação e avaliação do programa viva mais! **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 27, n. 1, p. 1–9, 2014.

NETO, L. M. et al. Benchmarking: Um Instrumento Para O Mundo Moderno. **Revista Eletrônica da Faculdade Metodista Granbery**, n. 5, 2008.

O'RAND, A. M. 2010 SSS presidential address: The devolution of risk and the changing life course in the United States. **Social Forces**, v. 90, n. 1, p. 1–16, 2011.

OLIVEIRA, A. A.; VIEIRA NETO, J. A influência da previdência privada como renda complementar a aposentadoria e as contribuições para a economia brasileira: um estudo bibliográfico. **Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico**, v. 4, n. 6, p. 72–88, 2018.

PAZZIM, T. A.; MARIN, A. Programas de Preparação para Aposentadoria: Revisão sistemática da literatura nacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 17, n. 1, p. 91–101, 2016.

PEDERNEIRAS, M. M. M. **Um estudo sobre o papel da UFPB - Campus IV - a partir da indissociabilidade do ensino , pesquisa e extensão no desenvolvimento da região do Vale do Mamanguape**. Tese (Programa de Pós-Graduação em Administração)—Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2014.

PREVITERO, A. Stock market returns and annuitization. **Journal of Financial Economics**, v. 113, n. 2, p. 202–214, 2014.

RAFALSKI, J. C.; DE ANDRADE, A. L. Planejamento da aposentadoria: Adaptação brasileira da PRePS e influência de estilos de tomada de decisão. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 36–47, 2016.

RANGEL, L. A.; SABOIA, J. O regime de previdência dos servidores públicos: Implicações distributivas com base na instituição de um teto nos valores dos

benefícios e da criação da FUNPRESP. **Nova Economia**, v. 25, n. 3, p. 575–594, 2015.

RANGEL, L.; SABOIA, J. **Criação da previdência complementar dos servidores federais: Motivações e implicações na taxa de reposição das futuras aposentadorias** **Textos para Discussão** Brasília Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, , 2013. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=18997>. Acesso em: 21 abr. 2020

ROCHA, I. C. et al. Programas de preparação para aposentadoria: um estudo na Ford Motor Company Brasil. **Trabalho (En)Cena**, v. 4, n. 1, p. 283–304, 2019.

RODRIGUES, D. D.; AFONSO, L. E. O impacto da criação da Funpresp sobre os benefícios previdenciários dos servidores públicos federais. **Revista de Administracao Publica**, v. 49, n. 6, p. 1479–1505, 2015.

RODRIGUES, S. et al. A Preparação para a Aposentadoria: O Papel do Psicólogo frente a essa Questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 1, p. 53–62, 2005.

RSTUDIO, I. **RStudio** Boston RStudio, , 2020.

SAAD, N.; RIBEIRO, C. O. Modelos determinísticos de gestão de ativo/passivo: uma aplicação no Brasil. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 15, n. 34, p. 50–62, 2004.

SALISBURY, L. C.; NENKOV, G. Y. Solving the annuity puzzle: The role of mortality salience in retirement savings decumulation decisions. **Journal of Consumer Psychology**, v. 26, n. 3, p. 417–425, 2016.

SANTOS, M. F. DOS. **Direito Previdenciário**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SCARPIN, J. E.; SLOMSKI, V. Estudo dos fatores condicionantes do índice de desenvolvimento humano nos municípios do estado do Paraná: instrumento de controladoria para a tomada de decisões na gestão governamental. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 5, p. 909–934, 2007.

SEIDL, J.; LEANDRO-FRANÇA, C.; GIARDINI MURTA, S. Avaliação de Impacto e Suporte de um Curso de Preparação para Aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 4, p. 494–502, 2018.

SEKITA, S. Financial Literacy and Retirement Planning in Japan. **Journal Of Pension Economics & Finance**, v. 10, n. 4, p. 637–656, 2011.

SILVA, A. C. C. DA; HELAL, D. H. Programa de preparação para aposentadoria em uma empresa pública de Pernambuco: da análise à proposta de implementação. **Teoria e Prática em Administração**, v. 9, n. 2, p. 137–148, 2019.

SOLAYMANI, S.; VAGHEFI, N.; KARI, F. The Multidimensional Poverty Measure among Malaysian Employee Provident Fund (EPF) Retirees. **Applied Research in Quality of Life**, v. 14, n. 5, p. 1353–1371, 2019.

SPEELMAN, C. P.; CLARK-MURPHY, M.; GERRANS, P. Decision Making Clusters in Retirement Savings: Gender Differences Dominate. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 34, n. 3, p. 329–339, 2013.

SZINOVACZ, M. E.; DAVEY, A.; MARTIN, L. Did the Great Recession Influence Retirement Plans? **Research on Aging**, v. 37, n. 3, p. 275–305, 2015.

TAMBORINI, C. R.; PURCELL, P.; IAMS, H. M. The relationship between job characteristics and retirement savings in defined contribution plans during the 2007-2009 recession. **Monthly Labor Review**, v. 136, n. 5, p. 3–16, 2013.

TIONG, S. Pricing inflation-linked variable annuities under stochastic interest rates. **Insurance: Mathematics and Economics**, v. 52, n. 1, p. 77–86, 2013.

VAN DALEN, H. P.; HENKENS, K.; HERSHEY, D. A. Perceptions and expectations of pension savings adequacy: A comparative study of Dutch and American workers. **Ageing and Society**, v. 30, n. 5, p. 731–754, 2010.

YANG, T. T. The Effect of Workplace Pensions on Household Saving: Evidence From a Natural Experiment in Taiwan. **Journal of Risk and Insurance**, v. 87, n. 1, p. 173–194, 2020.

YU, K.-M. et al. Gender Differences in Financial Literacy Among Hong Kong Workers. **Educational Gerontology**, v. 41, n. 4, p. 315–326, 2015.

YUH, Y. Assessing adequacy of retirement income for U.S. households: A replacement ratio approach. **Geneva Papers on Risk and Insurance: Issues and Practice**, v. 36, n. 2, p. 304–323, 2011.

ANEXOS

ANEXO A – Protocolo de Revisão Sistemática

Protocolo para Systematic Review
Prática de Produção Científica – 2020-1

Nome: Dereck Bruno Girelli

Orientador: Thalmo de Paiva Coelho Junior

Tema: Planejamento financeiro para a aposentadoria do servidor público federal

1. Justificativa para a pesquisa.

A aposentadoria, que por meio da previdência social, tem por finalidade assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares, e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente (BRASIL, 1991). Como percebe-se pela finalidade definida em lei, a previdência não atende somente àqueles que contribuíram por toda uma vida produtiva, mas também há muitos casos que, de alguma forma, as pessoas necessitam de recursos para sua subsistência, ainda que não sejam aposentados.

Houve reformas para atender a necessidade de sobrevivência das finanças governamentais, no entanto, essas reformas não atendem à necessidade da pessoa física do trabalhador, que acaba tendo sua renda reduzida no momento da aposentadoria.

Nesse sentido, faz-se necessário o uso de complementação de renda para a manutenção do valor recebido como se na ativa estivesse. A contribuição em planos de previdência complementar é uma das formas para cumprir esse objetivo.

Além dos planos de previdência complementar, há a possibilidade de investimentos em outros mercados e ativos com o objetivo do longo prazo, visando a formação de um capital para este momento de retirada do mercado de trabalho. No entanto, assim como no assunto de previdência complementar existem muitas dúvidas e, possivelmente falta de disciplina

financeira para a formação de uma reserva de capital por meio dos tipos de investimentos oferecidos nesses mercados. Desta forma, o pesquisador interessa-se em conhecer se existe esta preocupação dos servidores e quais as estratégias adotadas com relação a manutenção de sua remuneração ao chegar na aposentadoria.

2. Pergunta da pesquisa.

Como o servidor público do Instituto Federal do Espírito Santo tem planejado e realizado investimentos em relação a sua aposentadoria?

3. Estratégia para buscar os estudos primários, incluindo:

- a. Termos de busca:
 - i. Investimentos, aposentadoria, planejamento;
- b. Recursos de pesquisa:
 - i. Base eletrônica indexadas (Scopus e Web of Science);
- c. String de busca:
 - i. “investments” AND “Retirement Planning” OR “Retirement Savings”

4. Critérios de seleção de estudos (inclusão e exclusão).

Inclusão primária:

- Data de Publicação: de 2010 a 2020
- Bases: Scopus e Web of Science
- Citações: Igual ou mais que cinco citações
- Autores: -
- Participantes ou sujeitos: -
- Método de Pesquisa dos estudos: -
- Língua: Português ou Inglês
- Fator de Impacto: -
- Campos de Pesquisa: Todos os campos de pesquisa
- Método para seleção: Bibliometrix com R Studio e InOrdinatio

Exclusão pós seleção primária:

- a. Excluir se título e palavra-chave não são coerentes com a Systematic Review
- b. Excluir se resumo não é coerente com a Systematic Review

5. Procedimentos de seleção de estudos.

Utilização das strings contruídas nas bases eletrônicas indicadas. Incluindo/excluindo de acordo com os critérios estabelecidos.

6. Procedimentos de avaliação da qualidade dos estudos.

O artigo deverá ter sido citado por mais de 5 autores.

7. Estratégia de extração de dados.

Selecionar, dentre os trabalhos, aqueles que tratam sobre investimentos financeiros para construção de patrimônio para aposentadoria. Sejam eles desenvolvidos via previdência complementar ou investimentos em outros mercados.

8. Estratégia de síntese dos dados extraídos.

Após leitura na íntegra dos trabalhos selecionados, realizar resumo com os métodos de investimentos utilizados pelos servidores seja da mesma carreira de servidores do Ifes ou não.

9. Estratégia de divulgação dos dados.

1ª opção: Journal of Pension Economics and Finance (FI:1,073, Qualis: 0)

2ª opção: Journal of Consumer Affairs (FI:2,038, Qualis: 0)

3ª opção: Insurance: Mathematic and Economics (FI:1,315, Qualis: 0)

ANEXO B – Relatório Básico de Bibliometria RStudio

MAIN INFORMATION ABOUT DATA

Timespan	2010 : 2020
Sources (Journals, Books, etc)	237
Documents	361
Average years from publication	4.49
Average citations per documents	8.285
Average citations per year per doc	1.14
References	13344

DOCUMENT TYPES

article	349
article; book chapter	1
article; early access	5
article; proceedings paper	6

DOCUMENT CONTENTS

Keywords Plus (ID)	731
Author's Keywords (DE)	860

AUTHORS

Authors	748
Author Appearances	927
Authors of single-authored documents	73
Authors of multi-authored documents	675

AUTHORS COLLABORATION

Single-authored documents	78
Documents per Author	0.483
Authors per Document	2.07
Co-Authors per Documents	2.57
Collaboration Index	2.39

Annual Scientific Production

Year	Articles
2010	31
2011	15
2012	27
2013	23
2014	26
2015	37
2016	37
2017	39
2018	60
2019	49
2020	12

Annual Percentage Growth Rate -9.054345

Most Productive Authors

Authors	Articles	Authors	Articles Fractionalized
1 GERRANS P	16	GERRANS P	6.08
2 THORP S	9	MESSACAR D	3.50
3 BATEMAN H	7	ALSEMGEEST L	3.00
4 CLARK R	7	MITCHELL O	2.67
5 MITCHELL O	7	CLARK R	2.50
6 SPEELMAN C	6	THORP S	2.03
7 CHOU K	5	FENG J	2.00
8 FENG J	5	GRAHAM C	2.00
9 MESSACAR D	5	SPEELMAN C	2.00
10 CHAN W	4	VANDERHEI J	2.00

Top manuscripts per citations

	Paper	TC	TCperYear
1	CHETTY R, 2011, Q J ECON	332	33.20
2	LUSARDI A, 2010, J CONSUM AFF	300	27.27
3	VAN ROOIJ MCJ, 2012, ECON J	207	23.00
4	GILSON RJ, 2013, COLUMBIA LAW REV	105	13.12
5	CHETTY R, 2014, Q J ECON	104	14.86
6	IYENGAR SS, 2010, J PUBLIC ECON	80	7.27
7	BUBB R, 2014, HARV LAW REV	75	10.71
8	HADAR L, 2013, J MARK RES	73	9.12
9	BESHEARS J, 2015, J FINANC	65	10.83
10	WILLIS LK, 2013, UNIV CHIC LAW REV	59	7.38

Corresponding Author's Countries

	Country	Articles	Freq	SCP	MCP	MCP_Ratio
1	USA	128	0.3938	117	11	0.0859
2	AUSTRALIA	53	0.1631	44	9	0.1698
3	CANADA	20	0.0615	15	5	0.2500
4	GERMANY	12	0.0369	9	3	0.2500
5	UNITED KINGDOM	12	0.0369	9	3	0.2500
6	SOUTH AFRICA	10	0.0308	10	0	0.0000
7	SPAIN	9	0.0277	8	1	0.1111
8	ITALY	7	0.0215	6	1	0.1429
9	NETHERLANDS	7	0.0215	6	1	0.1429
10	CHINA	6	0.0185	4	2	0.3333

SCP: Single Country Publications

MCP: Multiple Country Publications

Total Citations per Country

	Country	Total Citations	Average Article Citations
1	USA	1767	13.805
2	NETHERLANDS	280	40.000
3	AUSTRALIA	224	4.226
4	CANADA	99	4.950
5	UNITED KINGDOM	79	6.583
6	JAPAN	57	28.500
7	SINGAPORE	52	8.667
8	FINLAND	44	44.000
9	SWITZERLAND	35	35.000
10	GERMANY	27	2.250

Most Relevant Sources

	Sources	Articles
1	JOURNAL OF PENSION ECONOMICS \\& FINANCE	14
2	JOURNAL OF CONSUMER AFFAIRS	8
3	ACCOUNTING AND FINANCE	7
4	JOURNAL OF PUBLIC ECONOMICS	7
5	AUSTRALIAN JOURNAL OF MANAGEMENT	5
6	JOURNAL OF ECONOMIC PSYCHOLOGY	5
7	JOURNAL OF FINANCIAL COUNSELING AND PLANNING	5
8	FAMILY \\& CONSUMER SCIENCES RESEARCH JOURNAL	4
9	INSURANCE MATHEMATICS \\& ECONOMICS	4
10	JOURNAL OF ECONOMIC BEHAVIOR \\& ORGANIZATION	4

Most Relevant Keywords

	Author Keywords (DE)	Articles	Keywords-Plus (ID)	Articles
1	RETIREMENT	58	RETIREMENT	46
2	RETIREMENT SAVINGS	47	INCOME	34
3	SAVINGS	25	BEHAVIOR	29
4	PENSIONS	20	UNITED STATES	25
5	RETIREMENT PLANNING	20	FINANCIAL LITERACY	23
6	FINANCIAL LITERACY	19	CHOICE	22
7	SUPERANNUATION	11	CONSUMPTION	21
8	PENSION FUNDS	10	DECISIONS	21
9	INVESTMENT CHOICE	8	PARTICIPATION	21
10	FINANCIAL DECISION MAKING	7	WEALTH	21

ANEXO C – Artigos Selecionados Para Revisão Sistemática

	Artigo	Periódico	FI_JCR	Ano	Citações	Ordinatio
1	2010 Sss Presidential Address The Devolution Of Risk And The Changing Life Course In The United States	Social Forces	2,291	2011	12	16,29
2	Active Vs Passive Decisions And Crowdout In Retirement Savings Accounts Evidence From Denmark	Quarterly Journal Of Economics	11,775	2014	104	120,775
3	Age Effects And Heuristics In Decision Making	Review Of Economics And Statistics	3,636	2012	41	47,64
4	An Assessment Of Residents And Fellows Personal Finance Literacy An Unmet Medical Education Need	International Journal Of Medical Education	0,000	2017	11	19,00
5	Analytical Valuation And Hedging Of Variable Annuity Guaranteed Lifetime Withdrawal Benefits	Insurance Mathematics \& Economics	0,000	2017	6	14,00
6	Arguments For And Against Financial Literacy Education Where To Go From Here	International Journal Of Consumer Studies	1,506	2015	17	24,51
7	Assessing Adequacy Of Retirement Income For Us Households A Replacement Ratio Approach	Geneva Papers On Risk And Insurance-Issues And Practice	0,000	2011	6	8,00
8	Assessing Financial Education Evidence From Boot Camp	American Economic Journal-Economic Policy	0,000	2016	13	20,00
9	Asset Allocation And Age Effects In Retirement Savings Choices	Accounting And Finance	1,481	2010	13	15,48
10	Australian Baby Boomers Talk About The Global Financial Crisis	Australasian Journal On Ageing	2,412	2010	8	11,41
11	Behavioral Economics As Neoliberalism Producing And Governing Homo Economicus	Contemporary Political Theory	0,523	2015	25	31,52
12	Can Simple Informational Nudges Increase Employee Participation In A 401K Plan	Southern Economic Journal	0,828	2014	14	19,83
13	Choice Proliferation Simplicity Seeking And Asset Allocation	Journal Of Public Economics	1,773	2010	80	82,773
14	Cognitive Ability And The Stock Reallocations Of Retirees During The Great Recession	Journal Of Consumer Affairs	2,038	2015	6	14,04
15	Collective Investments For Pension Savings Lessons From Singapores Central Provident Fund Scheme	Pensions	0,000	2010	6	7,00
16	Decision Making Clusters In Retirement Savings Gender	Journal Of Family And Economic Issues	0,921	2013	11	

	Differences Dominate					15,92
17	Default And Naive Diversification Heuristics In Annuity Choice	Australian Journal Of Management	1,183	2017	5	14,18
18	Defined Benefit Pension Plan Distribution Decisions By Public Sector Employees	Journal Of Public Economics	1,773	2014	5	11,77
19	Did The Great Recession Influence Retirement Plans	Research On Aging	1,675	2015	9	16,68
20	Does Calculating Retirement Needs Boost Retirement Savings	Journal Of Consumer Affairs	2,038	2011	12	16,04
21	Encouraging People To Save For Their Future Augmenting Current Efforts With Positive Visions Of The Future	Journal Of Public Policy \& Marketing	0,000	2012	14	17,00
22	Engagement With Retirement Savings It Is A Matter Of Trust	Journal Of Consumer Affairs	2,038	2019	1	13,04
23	Financial Knowledge And 401K Investment Performance A Case Study	Journal Of Pension Economics And Finance	0,000	2017	9	17,00
24	Financial Literacy Among The Young	Journal Of Consumer Affairs	2,038	2010	300	303,04
25	Financial Literacy And Retirement Planning In Canada	Journal Of Pension Economics \& Finance	0,000	2017	15	23,00
26	Financial Literacy And Retirement Planning In Japan	Journal Of Pension Economics \& Finance	0,000	2011	51	53,00
27	Financial Literacy Financial Judgement And Retirement Selfefficacy Of Older Trustees Of Selfmanaged Superannuation Funds	Australian Journal Of Management	1,183	2015	7	14,18
28	Financial Wellbeing A Conceptualization And Research Agenda	Journal Of Business Research	4,028	2017	44	56,03
29	Financialising Public Housing As An Asset For Retirement In Singapore	International Journal Of Housing Policy	0,000	2015	7	13,00
30	From Corporatism To Public Utilities Workplace Pensions In The 21St Century	Geographical Research	1,565	2012	5	9,57
31	Gender Differences In Financial Literacy Among Hong Kong Workers	Educational Gerontology	0,748	2015	10	16,75
32	Generation Expansion And Retirement Planning Based On The Stochastic Programming	Electric Power Systems Research	3,022	2013	26	33,02
33	Governance In The Australian Superannuation Industry	Journal Of Business Ethics	3,796	2011	5	10,80

34	How Behavioral Economics Trims Its Sails And Why	Harvard Law Review	4,680	2014	75	84,68
35	How Family Status And Social Security Claiming Options Shape Optimal Life Cycle Portfolios	Review Of Financial Studies	4,975	2016	12	23,98
36	I Do Want To Save Marriage And Retirement Savings In Young Households	Journal Of Marriage And Family	2,582	2012	13	18,58
37	Injunctive Social Norms Primacy Over Descriptive Social Norms In Retirement Savings Decisions	International Journal Of Aging \& Human Development	0,000	2010	9	10,00
38	International Comparative Household Finance	Annual Review Of Economics, Vol 8	0,000	2016	30	37,00
39	Investment Decisions For Retirement Savings	Journal Of Consumer Affairs	2,038	2010	6	9,04
40	Is Diversification Always Optimal	Pacific-Basin Finance Journal	0,000	2015	7	13,00
41	Just Interested Or Getting Involved An Analysis Of Superannuation Attitudes And Actions	Economic Record	0,750	2014	15	20,75
42	Later Life Farming Retirement Plans And Concerns Of Farm Families	Journal Of Extension	0,000	2010	5	6,00
43	Liquidity In Retirement Savings Systems An International Comparison	American Economic Review	4,097	2015	7	17,10
44	Longevity Risk Retirement Savings And Financial Innovation	Journal Of Financial Economics	4,693	2012	45	52,69
45	Measuring Retirement Savings Adequacy Developing A Multipillar Approach In The Netherlands	Journal Of Pension Economics \& Finance	0,000	2016	16	23,00
46	Misunderstanding Savings Growth Implications For Retirement Savings Behavior	Journal Of Marketing Research	4,200	2011	29	35,20
47	New Finance For Americas Cities De Nouvelles Sources De Financement Pour Les Grandes Villes Amricaines	Regional Studies	3,074	2014	15	23,07
48	Normative Influence On Retirement Savings Decisions Do People Care What Employers And The Government Want	Australian Journal Of Psychology	0,984	2012	7	10,98
49	Nudges And Signposts The Effect Of Smart Defaults And Pictographic Risk Information On Retirement Saving Investment Choices	Journal Of Behavioral Decision Making	1,791	2019	2	13,79
50	Optimal Onset And Exhaustion Of Retirement Savings In A Lifecycle Model	Journal Of Pension Economics \& Finance	0,000	2012	5	8,00
51	Optimal Retirement Income Tontines	Insurance: Mathematics And Economics	0,000	2015	13	

						19,00
52	Participation In Risky Asset Markets And Propensity For Financial Planning A Missing Link	Accounting And Finance	1,481	2019	2	13,48
53	Pension Plan Participant Choice Evidence On Defined Benefit And Defined Contribution Preferences	Journal Of Pension Economics \& Finance	0,000	2013	6	10,00
54	Pensions Savings And Housing A Lifecycle Framework With Policy Simulations	Economic Modelling	2,056	2015	6	14,06
55	Perceived Retirement Savings Adequacy In Hong Kong An Interdisciplinary Financial Planning Model	Ageing \& Society	0,000	2015	11	17,00
56	Perceptions And Expectations Of Pension Savings Adequacy A Comparative Study Of Dutch And American Workers	Ageing \& Society	0,000	2010	25	26,00
57	Perceptions Of Retirement Savings Relative To Peers	Work Aging And Retirement	0,000	2016	7	14,00
58	Policy Uncertainty And Cost Of Delaying Reform The Case Of Aging Japan	Review Of Economic Dynamics	1,580	2018	6	16,58
59	Presentation Format And Financial Literacy Accessibility And Assessability Of Retirement Savings Statements	Journal Of Consumer Affairs	2,038	2015	5	13,04
60	Pricing Inflationlinked Variable Annuities Under Stochastic Interest Rates	Insurance: Mathematics And Economics	0,000	2013	9	13,00
61	Procrastination And Personal Finances Exploring The Roles Of Planning And Financial Selfefficacy	Frontiers In Psychology	2,129	2019	1	13,13
62	Retirement Planning In Individual Assetliability Management	Ima Journal Of Management Mathematics	2,250	2012	8	13,25
63	Retirement Savings A Tale Of Decisions And Defaults	Economic Journal	2,926	2018	5	16,93
64	Retirement Savings Investment Choices In Response To The Global Financial Crisis Australian Evidence	Australian Journal Of Management	1,183	2012	16	20,18
65	Risk Information And Retirement Investment Choice Mistakes Under Prospect Theory	Journal Of Behavioral Finance	0,770	2015	8	14,77
66	Scrambling The Nest Egg How Well Do Teachers Understand Their Pensions And What Do They Think About Alternative Pension Structures	Education Finance And Policy	2,429	2010	14	17,43
67	Simplification And Saving	Journal Of Economic Behavior \& Organization	0,000	2013	37	41,00
68	Small Cues Change Savings Choices	Journal Of Economic Behavior \& Organization	0,000	2017	7	15,00

69	Solving The Annuity Puzzle The Role Of Mortality Saliene In Retirement Savings Decumulation Decisions	Journal Of Consumer Psychology	2,466	2016	7	16,47
70	Stock Market Returns And Annuitization	Journal Of Financial Economics	4,693	2014	13	22,69
71	Subjective Knowledge In Consumer Financial Decisions	Journal Of Marketing Research	4,200	2013	73	81,20
72	The 4 Strategy Revisited A Precommitment Meanvariance Optimal Approach To Wealth Management	Quantitative Finance	2,714	2017	5	15,71
73	The Effect Of Providing Peer Information On Retirement Savings Decisions	Journal Of Finance	6,201	2015	65	77,20
74	The Effect Of Workplace Pensions On Household Saving Evidence From A Natural Experiment In Taiwan	Journal Of Risk And Insurance	1,795	2020	1	13,80
75	The Ghost In The Machine Pension Risks And Regulatory Responses In The United States And The United Kingdom	Politics \& Society	0,000	2012	15	18,00
76	The Multidimensional Poverty Measure Among Malaysian Employee Provident Fund Epf Retirees	Applied Research In Quality Of Life	1,528	2019	1	12,53
77	The Real Reason 60 Is The New 30 Consumer Debt And Income Insecurity In Late Middle Age	Sociological Quarterly	1,308	2014	8	14,31
78	The Relationship Between Job Characteristics And Retirement Savings In Defined Contribution Plans During The 20072009 Recession	Monthly Labor Review	0,546	2013	5	9,55
79	The Relationship Between Job Satisfaction Financial Stress And Sufficient Retirement Savings Of Nearretirement Pastors In Southern Africa	Review Of Religious Research	0,981	2019	1	11,98
80	The Role And Relevance Of Domain Knowledge Perceptions Of Planning Importance And Risk Tolerance In Predicting Savings Intentions	Journal Of Economic Psychology	1,561	2010	27	29,56
81	The Role Of Financial Education In The Management Of Retirement Savings	Journal Of Behavioral Finance	0,770	2012	8	11,77
82	Us Retirement Financial Services Advertisings Financial Information Provisions Communication Strategies And Judgmental Heuristic Cues	Journal Of Consumer Affairs	2,038	2011	5	9,04
83	Valuation Of Guaranteed Annuity Options Using A Stochastic Volatility Model For Equity Prices	Insurance Mathematics \& Economics	0,000	2010	8	9,00
84	What Are The Driving Forces Of Individuals Retirement Savings	Finance A Uver-Czech Journal Of Economics And Finance	0,000	2010	8	9,00

85	What The 2008 Stock Market Crash Means For Retirement Security	Journal Of Aging And Social Policy	0,000	2010	8	9,00
86	What Will My Account Really Be Worth Experimental Evidence On How Retirement Income Projections Affect Saving	Journal Of Public Economics	1,773	2014	23	29,77

APÊNDICES

APÊNDICE A – Convite à Universidade Federal da Bahia

Re: Programa de Preparação para Aposentadoria - Solicitação

Nucleo de Qualidade de Vida no Trabalho <nqvida@ufba.br>

Qui, 23/12/2021 14:59

Para: Dereck Bruno <dereckgirelli@hotmail.com>

Prezado Dereck,

Parabenizamos você pelo tema de pesquisa escolhido dada a sua relevância.

Encaminhamos em anexo o Projeto PPA-Planejando o Futuro que faz parte do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, porém esclarecemos que o mesmo encontra-se em processo de reavaliação.

Estamos à disposição para quaisquer esclarecimentos, bem como aguardamos por suas contribuições, considerando que estamos discutindo melhorias para o nosso Projeto.

Atenciosamente,

Equipe NQVT/UFBA

De: "Dereck Bruno" <dereckgirelli@hotmail.com>

Para: nqvida@ufba.br

Enviadas: Quarta-feira, 22 de dezembro de 2021 5:59:44

Assunto: Programa de Preparação para Aposentadoria - Solicitação

Prezado (a) Responsável,

Meu nome é Dereck Bruno Girelli (<http://lattes.cnpq.br/9207257094897625>), servidor do Instituto Federal do Espírito Santo - campus Vila Velha (<https://vilavelha.ifes.edu.br/>) e mestrando do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (<https://gestaopublica.ufes.br/>). Estou desenvolvendo dissertação que trata da aposentadoria do servidor público federal de um Instituto Federal de Educação, e de que forma a Instituição pode assistir ao servidor quanto a formação de uma aposentadoria complementar. A orientação desta dissertação é realizada pelo Prof. Dr. Thalmó de Paiva Coelho Júnior (<http://lattes.cnpq.br/0305159994373514>).

Tenho por escopo a entrega, como produto de pesquisa, de uma proposta de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA). Elaborei um documento inicial com itens relevantes que foram apontados no processo de revisão sistemática. Em outra fase da pesquisa, foram levantados Institutos/Universidades Públicas Federais que mencionam a existência de PPA ou projetos educacionais, ou ainda, que façam menção de desenvolvimento deste assunto no seu PDI vigente.

Pretendo verificar como o assunto de aposentadoria é empenhado por Vossa Instituição, e desta forma, analisarei os aspectos que possam ser aperfeiçoados no instrumento desenvolvido nesta dissertação, através de um processo de benchmarking. Isto posto, solicito, gentilmente, o envio do documento que regulamenta o programa/projeto de educação visando a capacitação dos servidores que aspiram pela aposentadoria, caso exista em sua Instituição.

Agradeço à atenção para este e-mail e pela participação no desenvolvimento deste produto técnico.

Atenciosamente,

Dereck Bruno Girelli

Mestrando em Gestão Pública

APÊNDICE B – Convite à Universidade Federal do Ceará

Re: Programa de Preparação para Aposentadoria - Solicitação

Divisão de Apoio Psicossocial - DiAPS <diaps.progep@ufc.br>

Qua, 22/12/2021 07:54

Para: Dereck Bruno <dereckgirelli@hotmail.com>

Olá Dereck, seguem link e anexo nos quais você pode consultar os documentos que amparam institucionalmente os projetos desenvolvidos pela Divisão de Apoio Psicossocial - DIAPS, incluindo os destinados à preparação para a aposentadoria e valorização do aposentados na Universidade Federal do Ceará.

Segue: <https://progep.ufc.br/pt/qualidade-de-vida/programa-saude-e-bem-estar-no-trabalho/>

Desejamos sucesso em sua pesquisa.

Estamos disponíveis para maiores esclarecimentos.

Atenciosamente.

Em qua., 22 de dez. de 2021 às 06:01, Dereck Bruno <dereckgirelli@hotmail.com> escreveu:

Prezado (a) Diretor(a),

Meu nome é Dereck Bruno Girelli (<http://lattes.cnpq.br/9207257094897625>), servidor do Instituto Federal do Espírito Santo - campus Vila Velha (<https://vilavelha.ifes.edu.br/>) e mestrando do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (<https://gestaopublica.ufes.br/>). Estou desenvolvendo dissertação que trata da aposentadoria do servidor público federal de um Instituto Federal de Educação, e de que forma a Instituição pode assistir ao servidor quanto a formação de uma aposentadoria complementar. A orientação desta dissertação é realizada pelo Prof. Dr. Thalmó de Paiva Coelho Júnior (<http://lattes.cnpq.br/0305159994373514>).

Tenho por escopo a entrega, como produto de pesquisa, de uma proposta de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA). Elaborei um documento inicial com itens relevantes que foram apontados no processo de revisão sistemática. Em outra fase da pesquisa, foram levantados Institutos/Universidades Públicas Federais que mencionam a existência de PPA ou projetos educacionais, ou ainda, que façam menção de desenvolvimento deste assunto no seu PDI vigente.

Pretendo verificar como o assunto de aposentadoria é empenhado por Vossa Instituição, e desta forma, analisarei os aspectos que possam ser aperfeiçoados no instrumento desenvolvido nesta dissertação, através de um processo de benchmarking. Isto posto, solicito, gentilmente, o envio do documento que regulamenta o programa/projeto de educação visando a capacitação dos servidores que aspiram pela aposentadoria, caso exista em sua Instituição.

Agradeço à atenção para este e-mail e pela participação no desenvolvimento deste produto técnico.

Atenciosamente,

Dereck Bruno Girelli

Mestrando em Gestão Pública

APÊNDICE C – Convite à Universidade Federal de Pelotas

Re: Programa de Preparação para Aposentadoria - Solicitação

csqv@ufpel.edu.br <csqv@ufpel.edu.br>

Qua, 05/01/2022 10:04

Para: Dereck Bruno <dereckgirelli@hotmail.com>

Em 2021-12-22 06:24, Dereck Bruno escreveu:

Prezado (a) Coordenador(a),

Meu nome é Dereck Bruno Girelli (<http://lattes.cnpq.br/9207257094897625>), servidor do Instituto Federal do Espírito Santo - campus Vila Velha (<https://vilavelha.ifes.edu.br/>) e mestrando do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (<https://gestaopublica.ufes.br/>). Estou desenvolvendo dissertação que trata da aposentadoria do servidor público federal de um Instituto Federal de Educação, e de que forma a Instituição pode assistir ao servidor quanto a formação de uma aposentadoria complementar. A orientação desta dissertação é realizada pelo Prof. Dr. Thalm de Paiva Coelho Júnior (<http://lattes.cnpq.br/0305159994373514>).

Tenho por escopo a entrega, como produto de pesquisa, de uma proposta de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA). Elaborei um documento inicial com itens relevantes que foram apontados no processo de revisão sistemática. Em outra fase da pesquisa, foram levantados Institutos/Universidades Públicas Federais que mencionam a existência de PPA ou projetos educacionais, ou ainda, que façam menção de desenvolvimento deste assunto no seu PDI vigente.

Pretendo verificar como o assunto de aposentadoria é empenhado por Vossa Instituição, e desta forma, analisarei os aspectos que possam ser aperfeiçoados no instrumento desenvolvido nesta dissertação, através de um processo de benchmarking. Isto posto, solicito, gentilmente, o envio do documento que regulamenta o programa/projeto de educação visando a capacitação dos servidores que aspiram pela aposentadoria, caso exista em sua Instituição.

Agradeço à atenção para este e-mail e pela participação no desenvolvimento deste produto técnico.

Atenciosamente,

Dereck Bruno Girelli

Mestrando em Gestão Pública

Caro Dereck,

Estou enviando o Anexo.

Att.,

MH

--

Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida
PROGEP/UFPe1
53 3284.3981

APÊNDICE D – Convite à Universidade Federal de Santa Maria

Re: Programa de Preparação para Aposentadoria - Solicitação

Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor <cqvs@ufsm.br>

Qui, 23/12/2021 09:36

Para: Dereck Bruno <dereckgirelli@hotmail.com>

Bom dia, Dereck.

Envio em anexo o programa do Curso de Preparação para Aposentadoria desenvolvido no ano de 2021 pela Universidade Federal de Santa Maria.

Desejamos um bom final de ano e um bom trabalho para você.

Atenciosamente,

Alan Donadel
Coordenador Substituto

Em qua., 22 de dez. de 2021 às 06:25, Dereck Bruno <dereckgirelli@hotmail.com> escreveu:

Prezado (a) Coordenador(a),

Meu nome é Dereck Bruno Girelli (<http://lattes.cnpq.br/9207257094897625>), servidor do Instituto Federal do Espírito Santo - campus Vila Velha (<https://vilavelha.ifes.edu.br/>) e mestrando do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (<https://gestaopublica.ufes.br/>). Estou desenvolvendo dissertação que trata da aposentadoria do servidor público federal de um Instituto Federal de Educação, e de que forma a Instituição pode assistir ao servidor quanto a formação de uma aposentadoria complementar. A orientação desta dissertação é realizada pelo Prof. Dr. Thalmó de Paiva Coelho Júnior (<http://lattes.cnpq.br/0305159994373514>).

Tenho por escopo a entrega, como produto de pesquisa, de uma proposta de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA). Elaborei um documento inicial com itens relevantes que foram apontados no processo de revisão sistemática. Em outra fase da pesquisa, foram levantados Institutos/Universidades Públicas Federais que mencionam a existência de PPA ou projetos educacionais, ou ainda, que façam menção de desenvolvimento deste assunto no seu PDI vigente.

Prendo verificar como o assunto de aposentadoria é empenhado por Vossa Instituição, e desta forma, analisarei os aspectos que possam ser aperfeiçoados no instrumento desenvolvido nesta dissertação, através de um processo de benchmarking. Isto posto, solicito, gentilmente, o envio do documento que regulamenta o programa/projeto de educação visando a capacitação dos servidores que aspiram pela aposentadoria, caso exista em sua Instituição.

Agradeço à atenção para este e-mail e pela participação no desenvolvimento deste produto técnico.

Atenciosamente,

Dereck Bruno Girelli

Mestrando em Gestão Pública

--

APÊNDICE E – Convite à Universidade Federal do Rio Grande

programa de preparação para a aposentadoria

CPOSS <progep.nposs@furg.br>

Qui, 30/12/2021 09:09

Para: dereckgirelli@hotmail.com <dereckgirelli@hotmail.com>

Cc: progep ddp <progep.ddp@furg.br>

Bom dia!

Conforme solicitado, estamos encaminhando o projeto do Programa de Preparação para a Aposentadoria, idealizado pela Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da FURG, através da Coordenação de Psicologia Organizacional e Serviço Social no ano de 2013. É importante destacar que o PPA foi planejado inicialmente para ser desenvolvido semestralmente. Porém desde seu início foram realizadas efetivamente duas edições do programa apenas (2014 e 2016), devido a baixa procura dos servidores nos anos seguintes.

A ação que fazia parte do programa e que permaneceu sendo realizada pelas psicólogas do setor foi a entrevista de desligamento individual, que passou a ser disponibilizada a todos os servidores que iniciavam o processo de aposentadoria, independente da participação no PPA.

Estamos também encaminhando o cronograma de uma das edições do programa, para exemplificar os tópicos que eram trabalhados nos encontros grupais. Qualquer dúvida estamos a disposição.

Equipe Coordenação de Psicologia Organizacional e Serviço Social
CPOSS/DDP/PROGEP

APÊNDICE F – Convite à Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Fwd: Enc: Programa de Preparação para Aposentadoria - Solicitação

Mariana Valls Atz <mariana.atz@ufrgs.br>

Seg, 03/01/2022 15:36

Para: dereckgirelli@hotmail.com <dereckgirelli@hotmail.com>

Prezado Dereck, boa tarde.

Espero que esteja bem.

A UFRGS possui um Programa de Educação para a Aposentadoria, e sua primeira edição aconteceu em 2019. Em anexo, envio o projeto que consta os módulos do programa que aconteceu.

Está previsto para o segundo semestre de 2022 uma segunda edição, porém com atividades diferentes e adequações, visto que a primeira edição foi um "piloto".

Ao longo do ano, você poderá encontrar informações mais atualizadas em <https://www.ufrgs.br/das/educacao-para-aposentadoria/>

Espero ter contribuído.

Qualquer dúvida, estou à disposição.

Gentilmente,

Mariana Valls Atz
Diretora da Divisão de Promoção da Saúde
Psicóloga 07/26237
DPS/DAS/SUGESP
Ramal 2006

----- Mensagem original -----

Assunto: Enc: Programa de Preparação para Aposentadoria - Solicitação

Data: 2021-12-22 13:31

De: Departamento de Atenção à Saúde <DAS@progesp.ufrgs.br>

Para: "amadeu.pio@ufrgs.br" <amadeu.pio@ufrgs.br>

Cópia: "mariana.atz@ufrgs.br" <mariana.atz@ufrgs.br>

Bom dia,

Segue e-mail abaixo solicitando informações.

Atenciosamente,

Departamento de Atenção à Saúde
PROGESP/UFRGS/SIASS
Av. Protásio Alves, 297 - Térreo - Entrada pela Rua São Manoel.
Porto Alegre/RS
(51) 3308.2014

De: Dereck Bruno <dereckgirelli@hotmail.com>

Enviado: quarta-feira, 22 de dezembro de 2021 06:27

Para: Departamento de Atenção à Saúde

Assunto: Programa de Preparação para Aposentadoria - Solicitação

Prezado (a) Diretor(a),

Meu nome é Dereck Bruno Girelli (<http://lattes.cnpq.br/9207257094897625>), servidor do Instituto Federal do Espírito Santo - campus Vila Velha (<https://vilavelha.ifes.edu.br/>) e mestrando do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (<https://gestaopublica.ufes.br/>). Estou desenvolvendo dissertação que trata da aposentadoria do servidor público federal de um Instituto Federal de Educação, e de que forma a Instituição pode assistir ao servidor quanto a formação de uma aposentadoria complementar. A orientação desta dissertação é realizada pelo Prof. Dr. Thalmó de Paiva Coelho Júnior (<http://lattes.cnpq.br/0305159994373514>).

Tenho por escopo a entrega, como produto de pesquisa, de uma proposta de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA). Elaborei um documento inicial com itens relevantes que foram apontados no processo de revisão sistemática. Em outra fase da pesquisa, foram levantados Institutos/Universidades Públicas Federais que mencionam a existência de PPA ou projetos educacionais, ou ainda, que façam menção de desenvolvimento deste assunto no seu PDI vigente.

Pretendo verificar como o assunto de aposentadoria é empenhado por Vossa Instituição, e desta forma, analisarei os aspectos que possam ser aperfeiçoados no instrumento desenvolvido nesta dissertação, através de um processo de benchmarking. Isto posto, solicito, gentilmente, o envio do documento que regulamenta o programa/projeto de educação visando a capacitação dos servidores que aspiram pela aposentadoria, caso exista em sua Instituição.

Agradeço à atenção para este e-mail e pela participação no desenvolvimento deste produto técnico.

Atenciosamente,

Dereck Bruno Girelli

Mestrando em Gestão Pública

APÊNDICE G – Convite à Universidade Federal do Tocantins

Re: Programa de Preparação para Aposentadoria - Solicitação

Diretoria de Gestão de Pessoas <dgp@mail.uft.edu.br>

Qui, 23/12/2021 08:14

Para: Dereck Bruno <dereckgirelli@hotmail.com>

Bom dia Dereck,

Em resposta ao e-mail informamos que o nosso Projeto de Educação para Aposentadoria ainda está em fase de implantação e faz parte de um Programa de Qualidade de Vida que foi institucionalizado por meio do PDI da Universidade.

O projeto no momento está sendo estruturado e estamos definindo as diretrizes que serão seguidas e realizando o treinamento das equipes que comporão o projeto.

Encaminho em anexo os documentos que tratam do Projeto.

Atenciosamente,

Maurício Martins

Diretoria de Gestão de Pessoas

Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

Site: www.uft.edu.br/progedep

Fone: (63) 3229-4040



Em qua., 22 de dez. de 2021 às 23:50, Dereck Bruno <dereckgirelli@hotmail.com> escreveu:

Prezado (a) Diretor(a),

Meu nome é Dereck Bruno Girelli (<http://lattes.cnpq.br/9207257094897625>), servidor do Instituto Federal do Espírito Santo - campus Vila Velha (<https://vilavelha.ifes.edu.br/>) e mestrando do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (<https://gestaopublica.ufes.br/>). Estou desenvolvendo dissertação que trata da aposentadoria do servidor público federal de um Instituto Federal de Educação, e de que forma a Instituição pode assistir ao servidor quanto a formação de uma aposentadoria complementar. A orientação desta dissertação é realizada pelo Prof. Dr. Thalmó de Paiva Coelho Júnior (<http://lattes.cnpq.br/0305159994373514>).

Tenho por escopo a entrega, como produto de pesquisa, de uma proposta de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA). Elaborei um documento inicial com itens relevantes que foram apontados no processo de revisão sistemática. Em outra fase da pesquisa, foram levantados Institutos/Universidades Públicas Federais que mencionam a existência de PPA ou projetos educacionais, ou ainda, que façam menção de desenvolvimento deste assunto no seu PDI vigente.

Pretendo verificar como o assunto de aposentadoria é empenhado por Vossa Instituição, e desta forma, analisarei os aspectos que possam ser aperfeiçoados no instrumento desenvolvido nesta dissertação, através de um processo de benchmarking. Isto posto, solicito, gentilmente, o envio do documento que regulamenta o programa/projeto de educação visando a capacitação dos servidores que aspiram pela aposentadoria, caso exista em sua Instituição.

APÊNDICE H – Produto Técnico/Tecnológico



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



DERECK BRUNO GIRELLI

Prof. Dr. THALMO DE PAIVA COELHO JUNIOR

**RELATÓRIO TÉCNICO *PER SE*
ELABORAÇÃO DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA
APOSENTADORIA**

**VITÓRIA- ES
2022**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



PROGRAMA DE MESTRADO EM GESTÃO PÚBLICA - UFES	
Tipo e Título do Produto Técnico/Tecnológico	
Relatório Técnico Per Se: Elaboração de um Programa de Preparação para Aposentadoria	
Autores do PTT	
1. Dereck Bruno Girelli (Egresso)	Orcid:
2. Prof. Dr. Thalm de Paiva Coelho Junior (Orientador)	Orcid: https://orcid.org/0000-0002-3716-1882
Instituição estudada	
Instituto Federal do Espírito Santo - Ifes	
Recebimento do Produto Técnico/Tecnológico	
Diretoria de Gestão de Pessoas do Ifes (DRGP/Ifes)	
Setor/Função do recebimento	
Diretoria de Gestão de Pessoas do Ifes (DRGP/Ifes)	
Dados do egresso	
Nome da Instituição do discente/egresso- Origem da Vaga () UFES (x) Conveniada () Demanda Social	
Instituto Federal do Espírito Santo - Ifes	
Vínculo/Setor de trabalho do discente/egresso: Coordenadoria Geral de Gestão de Pessoas	
Título da dissertação que deu origem ao Produto Técnico/Tecnológico	
CONTRIBUIÇÕES PARA O PLANEJAMENTO DE APOSENTADORIA DE SERVIDORES PÚBLICOS EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO	
Links do repositório da dissertação	
https://gestaopublica.ufes.br/pt-br/produto-tecnico-tecnologico-oriundo-dissertacao http://www.gestaopublica.ufes.br/pt-br/pos-graduacao/PPGP/disserta%C3%A7%C3%B5es-defendidas	
E-mail: dereck.girelli@ifes.edu.br	
Matrícula do egresso no PPGGP: 2019230241	Data da titulação:
Palavras-chave: Gestão Pública. Instituto Federal do Espírito Santo. Aposentadoria.	



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



Vitória, 03 de agosto de 2022

Ao Diretor de Gestão de Pessoas
Pablo Augusto Panetto de Moraes
Instituto Federal do Espírito Santo

Assunto: Entrega de produto técnico

Sr. Diretor,

Eu, Dereck Bruno Girelli, tendo sido aprovado no processo seletivo para cursar o Mestrado Profissional em Gestão Pública, oferecido pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) em convênio com esta instituição, após a obtenção do título de Mestre, encaminho o produto técnico/tecnológico, em sua versão final para depósito no repositório institucional, denominado - **Relatório Técnico Per Se: Elaboração de um Programa de Preparação para Aposentadoria** - resultante da pesquisa de conclusão de curso, desenvolvido sob a orientação do Prof Dr. Thalmó de Paiva Coelho Junior.

Atenciosamente,



Documento assinado digitalmente
DERECK BRUNO GIRELLI
Data: 04/08/2022 06:52:10-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>



Documento assinado digitalmente
Thalmó de Paiva Coelho Junior
Data: 03/08/2022 14:07:49-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Dereck Bruno Girelli

Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em
Gestão Pública- PPGGP- UFES

Dr. Thalmó de Paiva Coelho Junior

Profª do Programa de Pós-graduação em Gestão Pública
(PPGGP/Ufes) - Orientador

ATESTADO DE RECEBIMENTO/EXECUÇÃO DE PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO

Atestamos para fins de comprovação que recebemos o produto/serviço, dentro de padrões de qualidade, prazo e viabilidade, contidos no relatório intitulado Relatório Técnico *Per Se*: Elaboração de um Programa de Preparação para Aposentadoria, que teve como origem os resultados da dissertação desenvolvida por Dereck Bruno Girelli, no Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), orientado pelo Prof. Dr. Thalmo de Paiva Coelho Junior. O resultado consiste em um anteprojeto para implementar um Programa de Preparação para Aposentadoria de servidores federais. Os recursos necessários ao desenvolvimento da pesquisa foram parcialmente investidos por esta instituição, dado que foi desenvolvida por um servidor do nosso quadro de pessoal.

Vitória - ES, 11 de agosto de 2022

MARCELA FREITAS
SCOTA
ROVETTA:12011668700

Assinado de forma digital por
MARCELA FREITAS SCOTA
ROVETTA:12011668700
Dados: 2022.08.11 09:06:16 -03'00'

Marcela Freitas Scota Rovetta

Diretora de Gestão de Pessoas - Substituta

Instituto Federal do Espírito Santo - Ifes



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



ELABORAÇÃO DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

1 INTRODUÇÃO

O produto técnico/tecnológico (PPT) retratado é resultante da dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes). Ele foi desenvolvido em virtude da lacuna observada dentro do Instituto, na questão de auxiliar o servidor quanto ao planejamento de investimentos de longo prazo visando a aposentadoria. Após diversas alterações no sistema de previdência, a responsabilidade pelo investimento transpassou da alçada dos governos e empregadores para os trabalhadores. No entanto, em virtude de analfabetismo financeiro, procrastinação entre outras motivações, os servidores podem estar tendo dificuldade na execução de investimentos que venham a ser satisfatórios para o período de sua inatividade.

2 TIPO DO PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO OBTIDO

Relatório técnico conclusivo *per se*: Elaboração de um Programa de Preparação para Aposentadoria

3 SITUAÇÃO ENCONTRADA ANTES DA PESQUISA

Em virtude das reformas previdenciárias, o servidor passou a ter responsabilidade sobre os investimentos realizados. No entanto, considerando

a revisão sistemática realizada na dissertação, percebemos a presença de procrastinação, conhecimento limitado sobre produtos de investimentos disponíveis no mercado, analfabetismo financeiro, ou seja, várias situações que podem trazer reveses em uma decisão tão importante para o servidor. Assim como foi percebida essas situações, na revisão sistemática também foi observado a importância da participação do empregador, seja na disposição de opções padronizadas de investimentos ou na capacitação dos servidores para compreender sobre como realizar esses tipos de poupanças de longo prazo. Desta forma, não observamos esse modo de atuação no Ifes.

4 OBJETIVOS/FINALIDADE DO PRODUTO TÉCNICO/ TECNOLÓGICO

O PTT apresentado tem por objetivo viabilizar a qualificação direcionada de servidores com vistas ao seu planejamento de longo prazo. Qualificação esta direcionada pela Instituição que deverá proporcionar um produto especializado para cada categoria de servidores, de forma que seja uma capacitação que, de fato, respondam às necessidades conforme os rendimentos de cada carreira do Ifes.

5 METODOLOGIA UTILIZADA

A pesquisa será realizada junto aos Institutos, Centros Federais, Universidades Tecnológicas e Universidades Públicas Federais, solicitando junto a essas Instituições os programas de preparação para aposentadoria desenvolvidos e aplicados, de forma que possamos aplicar ferramentas de benchmarking. Desta forma, o produto elaborado a partir dos resultados da revisão sistemática, passou por um desenvolvimento a partir das análises realizadas nos instrumentos cedidos pelas Instituições convidadas. Os dados foram tratados de forma qualitativa, utilizando-se software adequado para análise dos dados obtidos.

6 CONTRIBUIÇÕES GERAIS

O anteprojeto elaborado poderá ser incluído no PDI dessas instituições que, normalmente, contemplam programas de assistência ao servidor, incluindo os aspectos de saúde.

7 CONTRIBUIÇÕES METODOLÓGICAS

A metodologia utilizada para a elaboração deste PTT se deu dentro de moldes tradicionais. O campo pesquisado seguiu padrões de pesquisa já conhecidos, como a análise de documentos.

8 ADERÊNCIA ÀS LINHAS E PROJETOS DE PESQUISA

Este produto insere-se no contexto da administração pública, uma vez que a pesquisa foi realizada em Instituto Federal.

O PTT aqui apresentado encontra aderência como Linha de Pesquisa 2 – Tecnologia, inovação e operações no setor público, por se tratar de uma proposta de gerencial, para operacionalização de um projeto de intervenção na área de Gestão de Pessoas. Configura-se, portanto, como uma ação de apoio dentro de instituições federais, na área finalística de educação, saúde e cidadania (Projeto Estruturante 3 – Ações e programas finalísticos de apoio/suporte ao governo).

9 POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO DO TÉCNICO/TECNOLÓGICO

Este produto técnico apresenta médio impacto potencial em termos de sua aplicabilidade, pois pode ser utilizado de imediato não só pelas instituições estudadas, como por qualquer outra instituição pública de ensino que possuam carreiras profissionais semelhantes ao Ifes.

10 IMPACTOS (Social, econômico e cultural) (Real ou potencial)

O impacto realizado consiste no fato de o Instituto não possuir programa semelhante para aplicação aos seus servidores. Nesse aspecto considera-se um médio impacto,

pois foram encontrados trabalhos semelhantes nas buscas realizadas em Instituições com carreiras profissionais semelhantes.

Por outro lado, tanto para as pessoas, quanto para as Instituições, os impactos potenciais decorrentes são de natureza social, econômica e cultural.

11 REPLICABILIDADE

A metodologia adotada e descrita permite a replicação da pesquisa sem dificuldades., portanto, apresenta alto grau neste quesito.

12 ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

Por ter sido desenvolvido para uma instituição federal de ensino o PTT possui abrangência nacional, considerando o aspecto de similaridade das carreiras de técnicos administrativos em educação e docentes.

13 COMPLEXIDADE

Este PTT apresenta complexidade média, pois valeu-se de conhecimentos pré-estabelecidos em normativas de âmbito nacional que foram adaptados ao contexto de técnico-administrativos em educação e docentes dos Institutos Federais de Ensino.

14 ASPECTOS INOVADORES

A inovação pode ser vista na implantação de um programa até então inexistente para a Instituição, considerando os poucos estudos que existem sobre o planejamento de longo prazo em Instituições de Ensino. Pode-se considerar o resultado em um intervalo entre baixo e médio grau de inovação, uma vez que algumas Universidades já têm um programa de preparação para aposentadoria já implementados para seus servidores.

15 SETOR DA SOCIEDADE INFLUENCIADO

No que tange à influência que o PTT pode levar até a sociedade, considera-se o setor de Administração Pública, defesa e seguridade social a adequada para este trabalho. Uma vez que se trata do planejamento financeiro de longo prazo visando a aposentadoria dos servidores públicos federais.

16 VÍNCULO COM O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL OU PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Este PTT encontra respaldo no Planejamento Estratégico integrado ao PDI, considerando os objetivos estratégicos de otimização e valorização de recursos humanos e promoção da capacitação e qualificação estratégicas de servidores.

PDI disponível em <https://prodi.ifes.edu.br/component/content/article/2-uncategorised/16268-planejamento-estrategico-do-ifes>.

17 FOMENTO

Este PTT foi desenvolvido com dados disponíveis nos portais de institutos de universidades públicas federais, além de pesquisa documental de artigos disponibilizados gratuitamente em portais educacionais, não havendo custeio nem fomento por parte de entidades externas.

18 REGISTRO DE PROPRIEDADE INTELECTUAL

Este PTT apresenta uma proposta de resolução para uma Instituição Federal de Ensino. Trata-se de produto técnico não patenteável.

19 ESTÁGIO DA TECNOLOGIA

O PTT, encontra-se no formato de anteprojeto de resolução do Ifes, para análise junto a este Instituto.

Enquanto proposta, pode-se dizer que ela foi finalizada.

20 TRANSFERÊNCIA DA TECNOLOGIA OU CONHECIMENTO

Até o presente momento, considera-se que houve transferência parcial de tecnologia, uma vez que durante o processo de coleta de dados ocorreram interação com instituições que já promovem ações de preparação para aposentadoria para os seus servidores.

21 AÇÕES NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PRODUTO

Como parte do produto, são apresentadas ações que se fazem necessárias para a implementação da proposta, sendo:

- Fazer uma pesquisa junto aos servidores do Instituto de forma a compreender outras variáveis de impacto quanto ao planejamento de aposentadoria;
- Contratação ou convite de profissionais capacitados na área de previdência complementar para realização de palestras aos servidores;
- Elaboração de ações continuadas e que seja implementado um acompanhamento do nível de conhecimento dos servidores quanto ao assunto de previdência.

22 DESCRIÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO / TECNOLÓGICO:**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

**RESOLUÇÃO DO CONSELHO SUPERIOR nº
XX/20XX DE XX DE XXXXXX DE 20XX**

Dispõe sobre o Programa de Preparação para Aposentadoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes).

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESPÍRITO SANTO – Ifes, no uso de suas atribuições regimentais, considerando as decisões do Conselho Superior em sua Reunião, realizada em XX de XXXXX de 20XX, bem como:

CONSIDERANDO o que foi estabelecido sobre Ação Governamental na área de trabalho e previdência social no Capítulo IV, da Lei 8.842/1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso;

CONSIDERANDO a determinação de criação, pelo poder público, de Programas de Preparação para Aposentadoria no Capítulo VI, estabelecidas na Lei nº 10.741/2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso;

CONSIDERANDO as diretrizes de ações de promoção da saúde no âmbito do serviço público, estabelecidas na Portaria Normativa Nº 3/2013 da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;

CONSIDERANDO as diretrizes para promoção da educação para aposentadoria, instituídas pela Portaria Nº 12/2018 da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DA APRESENTAÇÃO

Art. 1º A presente resolução constitui as justificativas, objetivos, metodologia, recursos e designação de público alvo para a instrumentalização do Programa de Preparação para Aposentadoria no âmbito do Instituto Federal do Espírito Santo.

Art. 2º O Programa de preparação para aposentadoria configura relevante instrumento de promoção à saúde dos servidores, versando sobre conteúdos de finanças, moradia, saúde, relações sociais e afetivas e aspectos jurídicos de aposentadoria.

CAPÍTULO II

DAS JUSTIFICATIVAS

Art. 3º As reformas dos sistemas públicos de previdência social afastaram a paridade dos proventos de aposentadoria em relação ao valor da remuneração enquanto o servidor encontrava-se em atividade. A partir da Emenda Constitucional nº 103/2019, considera-se como limite máximo de proventos de aposentadoria, o mesmo para o Regime Geral de Previdência Social. Neste sentido, convém por atenção os seguintes aspectos:

- I. Aumento da expectativa de vida da população;
- II. Crescimento do número de aposentados;
- III. Insolvência do sistema público de aposentadoria;
- IV. Benefício definido transformado em Contribuição Definida;
- V. Trabalhadores com a responsabilidade da tomada de decisão de investimentos;
- VI. Inércia na decisão de planejar a aposentadoria.

Art. 4º A conjuntura macro e microeconômica é fator relevante no planejamento da aposentadoria. A avaliação quanto a necessidade de economia de aposentadoria é fundamental no planejamento para a aposentadoria. Neste sentido, convém por atenção os seguintes fatores:

- I. Crises econômicas mundiais recorrentes;
- II. Erro de cálculo para a manutenção do consumo após a aposentadoria;
- III. Dívidas que postergam plano de aposentadoria.

Art. 5º A etapa de vida ao qual o servidor se encontra deve ser considerado como alicerce para desenvolvimento de estratégias de investimento para o planejamento

de sua aposentadoria. Neste sentido, convém por atenção os seguintes itens:

- I. Analfabetismo financeiro em grupos específicos;
- II. Subestimação do crescimento exponencial dos investimentos;
- III. Pagamento de altas taxas ao realizar investimentos;
- IV. Obtenção de retorno reduzido ao investir;
- V. Constituição familiar;
- VI. Capacidade cognitiva e debilitação física e mental;
- VII. Aspectos psicológicos, sociais e jurídicos da aposentadoria.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS

Art. 6º São objetivos do Programa de Preparação para Aposentadoria do Ifes:

- I. Fomentar o planejamento de aposentadoria complementar dos servidores do Ifes;
- II. Identificar demandas e variáveis para planejamentos para aposentadoria conforme perfil das carreiras profissionais presentes no Ifes;
- III. Desenvolver a ciência em educação financeira dos servidores do Ifes;
- IV. Estimular a autonomia dos servidores quanto à seleção no mercado de previdência e investimentos e a transição estável para a aposentadoria;
- V. Tornar compreensível as legislações de previdência e minimizar incertezas sobre o mercado financeiro.

CAPÍTULO IV

DA METODOLOGIA

Art. 7º A proposição do Programa de Preparação para Aposentadoria tem por diretriz o atendimento das demandas por especificidade das carreiras profissionais existentes no Ifes.

Art. 8º Entende-se a preparação para aposentadoria como uma tarefa heterogênea, pois a tomada de decisão envolvem variáveis particulares a cada servidor, de forma que as ações propostas devem buscar o atendimento ao maior número possível de variáveis, dentro dos recursos oferecidos pelo Ifes.

Art. 9º Para a execução de atividades que contemplem as variáveis indicadas no artigo anterior, são necessários a avaliação das necessidades do público alvo, diagnosticando a situação dos servidores interessados em participar das ações de capacitação.

Art. 9º Outrossim, observar as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria instituídas pela Portaria Nº 12/2018 da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia.

CAPÍTULO V DOS RECURSOS

Art. 10 Recrutamento de profissionais dentro do corpo funcional do Ifes que possuam experiências em temas de investimentos e mercado financeiro para a realização das ações de capacitação.

Art. 11 Convite a profissionais de outras Instituições Públicas, que possuam programas semelhantes. Poderão ser convidados para o compartilhamento de experiências em relação a ações implantadas nas suas Instituições de origem.

Art. 12. Profissionais do mercado privado, de notório saber na área de previdência e investimentos de longo prazo. Poderão ser convidados, ou contratados, caso houver a existência de orçamento disponível, para a ministrarem curso ou palestra que venha a ser de interesse aos servidores do Instituto.

Art. 13. Disponibilização dos recursos materiais dos campi e Reitoria, a citar: salas, equipamentos audio-visuais, materiais de consumo, no caso de aplicação de cursos/palestras/eventos presenciais.

Art. 14. Reserva de recursos orçamentários para viabilizar a implementação das ações de preparação para aposentadoria.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. O programa de preparação para aposentadoria tem por propósito ofertar a capacitação a todos os servidores efetivos da Instituição, independentemente do tempo de entrada na Instituição, de forma a ser possível a criar uma cultura de investimento a longo prazo e cuidados com a manutenção da qualidade de vida ao aposentar-se.

Art. 16. A avaliação do programa ocorrerá de forma específica pelas ações executadas, utilizando instrumentos próprios de abordagem qualitativa.

Art. 17. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Superior do Ifes.

APÊNDICE I – Produto Técnico/Tecnológico: Características Relevantes

**PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO: CARACTERÍSTICAS RELEVANTES
(CADASTRO PTT SUCUPIRA)**

Título da dissertação
CONTRIBUIÇÕES PARA O PLANEJAMENTO DE APOSENTADORIA DE SERVIDORES PÚBLICOS EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO.

Título do PTT
Elaboração de um programa de preparação para aposentadoria.

Palavras-chave do seu PTT?
Gestão pública
Instituto Federal do Espírito Santo
Aposentadoria

1 – Qual a área do seu PTT?
Administração pública

2 – Qual o tipo da produção do seu PTT?
Técnica

3 – Qual o subtipo do seu produto
--

técnico?
Serviços técnicos

4 – Natureza do produto técnico (255 caracteres com espaços)
Relatório Técnico

5 – Duração do desenvolvimento do produto técnico
12 meses

6 – Número de páginas do texto do produto técnico
4

7 – Disponibilidade do documento (PTT). (Marcar apenas uma opção)	
	Restrita
X	Irrestrita

8 – Instituição financiadora (255 caracteres com espaço)
Ifes

9 – Cidade do PPGGP
Vitória - ES

10 – País

Brasil

11 – Qual a forma de divulgação do seu PTT?(Marcar apenas uma opção)	
<input checked="" type="checkbox"/>	Meio digital – disponibilização do texto em um repositório ou site de acesso público, via internet.
<input type="checkbox"/>	Vários – disponibilização em uma combinação de, pelo menos, duas modalidades anteriores.

12 – Idioma no qual foi redigido o texto original para divulgação
Português

13– Título do seu PTT em inglês (Todas as iniciais de palavras em maiúsculas, exceto as conjunções)
Technical Report Per Se: Elaboration of a Retirement Preparation Program

14– Número do DOI (se houver)

15 – URL do DOI (se houver)

16 –Correspondência com os novos tipos de PTT
Relatório técnico conclusivo

17– Finalidade do seu PTT (255 caracteres com espaço)
--

Elaborar um anteprojeto para instituições federais de ensino com a finalidade de instituir programa de preparação para aposentadoria, de forma a incentivar a formação de investimento de longo prazo aos servidores.

18 – Qual o nível de impacto do seu PTT? Marcar apenas uma opção.

Impacto consiste na transformação potencial ou causada pelo produto técnico/tecnológico no ambiente (organização, comunidade, localidade, etc.) ao qual se destina.

	Alto
X	Médio
	Baixo

19 – Qual o tipo de demanda do seu PTT? (Marcar apenas uma opção)

X	Espontânea (Identificou o problema e desenvolveu a pesquisa e o PTT)
	Por concorrência (Venceu a concorrência)
	Contratada (Solicitação da instituição, sendo ou não remunerado)

20 – Qual o impacto do objetivo do seu PTT? (Marcar apenas uma opção)

	Experimental
X	Solução de um problema previamente identificado
	Sem um foco de aplicação previamente definido

21 – Qual a área impactada pelo seu PTT? (Marque apenas uma opção)

X	Econômica
	Saúde

	Ensino
	Social
	Cultural
	Ambiental
	Científica
	Aprendizagem

22 – Qual o tipo de impacto do seu PTT neste momento?

<input checked="" type="checkbox"/>	Potencial (Quando ainda não foi implementado/ adotado pela instituição)
<input type="checkbox"/>	Real (Quando já foi implementado/ adotado pela instituição)

23 – Descreva o tipo de impacto do seu PTT (255 caracteres com espaço)

Ao ser implantado o anteprojeto poderá a Instituição implantar ações de preparação para aposentadoria de forma contínua. E assim, buscar as formas de capacitação que sejam adequadas para o seu público interno.

24 – Seu PTT é passível de replicabilidade?

<input checked="" type="checkbox"/>	SIM (Quando o O PTT apresenta características encontradas em outras instituições, podendo ser replicado e/ou a metodologia está descrita de forma clara, podendo ser utilizada facilmente por outro pesquisador).
<input type="checkbox"/>	NÃO (Quando o PTT apresenta características tão específicas, que não permite ser realizado por outro pesquisador, em outra instituições/ou a metodologia é complexa e sua descrição no texto não é suficiente para que outro pesquisador replique a pesquisa.

25 – Qual a abrangência territorial do seu PTT? Marque a maior abrangência de acordo com a

possibilidade de utilização do seu PTT. Apenas uma opção	
	Local (Só pode ser aplicado/utilizado na instituição estudada e em outras na mesma localidade).
	Regional (Pode ser aplicado/utilizado em instituições semelhantes em nível regional dentro do estado).
X	Nacional(Pode ser aplicado/utilizado em qualquer instituição semelhante, em todo o território nacional)
	Internacional (Pode ser aplicado/utilizado por qualquer instituição semelhante em outros países).

26 – Qual o grau de complexidade do seu PTT? Marque apenas uma opção	
Complexidade é o grau de interação dos atores, relações e conhecimentos necessários à elaboração e ao desenvolvimento de produtos técnico-tecnológicos.	
	Alta (Quando o PTT contemplou a associação de diferentes novos conhecimentos e atores -laboratórios, empresas, etc.-para a solução de problemas)
X	Média (Quando o PTT contemplou a alteração/adaptação de conhecimentos pré-estabelecidos por atores diferentes -laboratórios, empresas, etc.- para a solução de problemas)
	Baixa (Quando o PTT utilizou a combinação de conhecimentos pré-estabelecidos por atores diferentes ou não).

27 – Qual o grau de inovação do seu PTT?Marque apenas uma opção	
Intensidade do conhecimento inédito na criação e desenvolvimento do produto.	
	Alto teor inovativo– Inovação radical, mudança de paradigma
	Médio teor inovativo – Inovação incremental, com a modificação de conhecimentos pré-estabelecidos
X	Baixo teor inovativo – Inovação adaptativa, com a utilização de conhecimento pré-existente.
	Sem inovação aparente – Quando o PTT é uma replicação de outro trabalho já existente, desenvolvido para instituições diferentes, usando a mesma metodologia,

	tecnologia, autores, etc.
--	---------------------------

28 – Qual o setor da sociedade beneficiado por seu PTT? Marque apenas uma opção	
	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura
	Indústria da transformação
	Água, esgoto, atividade de gestão de resíduos e descontaminação
	Construção
	Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas
	Transporte, armazenagem e correio
	Alojamento e alimentação
	Informação e comunicação
	Atividades imobiliárias
	Atividades profissionais, científicas e técnicas
	Atividades administrativas e serviços complementares
X	Administração pública, Defesa e seguridade social
	Educação
	Saúde humana e serviços sociais
	Artes, cultura, esporte e recreação
	Outras atividades de serviços
	Serviços domésticos

	Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais
	Indústrias extrativas
	Eletricidade e gás

29 – Há declaração de vínculo do seu PTT com o PDI da instituição na qual foi desenvolvido?	
<input checked="" type="checkbox"/>	SIM
<input type="checkbox"/>	NÃO
<p>Descrição do Vínculo: Alinhado ao Objetivo Estratégico 14 – Promover capacitação e qualificação estratégicas continuadas de servidores. PDI disponível https://www.ifes.edu.br/documentos-institucionais/5986-pdi-do-ifes</p>	

30 – Houve fomento para o desenvolvimento do seu PTT?	
<input type="checkbox"/>	Financiamento
<input checked="" type="checkbox"/>	Cooperação
<input type="checkbox"/>	Não houve

31 – Há registro de propriedade intelectual do seu PTT?	
<input type="checkbox"/>	SIM
<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO

32 – Qual o estágio atual da tecnologia do seu PTT?
--

X	Piloto ou protótipo
	Finalizado ou implantado
	Em teste

33- Há transferência de tecnologia ou conhecimento no seu PTT?	
X	SIM
	NÃO

34 – URL do seu PTT (colocar na linha seguinte) (Onde ele pode ser encontrado)
https://gestaopublica.ufes.br/pt-br/produto-tecnico-tecnologico-oriundo-dissertacao
http://www.gestaopublica.ufes.br/pt-br/pos-graduacao/PGGP/disserta%C3%A7%C3%B5es-defendidas

35 – Observação – utilize até 255 caracteres para colocar os itens ou o principal item do Plano de Desenvolvimento, do Planejamento Estratégico ou de algum Planejamento Maior da Instituição pesquisa. Colocar o link para o documento.
<p>Descrição do Vínculo: Alinhado ao Objetivo Estratégico 14 – Promover capacitação e qualificação estratégicas continuadas de servidores. PDI disponível https://www.ifes.edu.br/documentos-institucionais/5986-pdi-do-ifes</p>

36- Linha de Pesquisa e projeto estruturante com os quais seu PTT está alinhado				
Política, planejamento e governança pública (Linha 1)				
<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Linha 1 - Projeto Estruturante 1 – Governo, políticas públicas e planejamento</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Linha 1 - Projeto Estruturante 2 – Governo e gestão no setor público</td> </tr> </table>		Linha 1 - Projeto Estruturante 1 – Governo, políticas públicas e planejamento		Linha 1 - Projeto Estruturante 2 – Governo e gestão no setor público
	Linha 1 - Projeto Estruturante 1 – Governo, políticas públicas e planejamento			
	Linha 1 - Projeto Estruturante 2 – Governo e gestão no setor público			
Tecnologia, inovação e operações no setor público (Linha 2)				

X	Linha 2 - Projeto Estruturante 3 – Ações e programas finalísticos de apoio/suporte ao governo
	Linha 2 - Projeto Estruturante 4 – Transformação e inovação organizacional